

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

## LES COMPORTEMENTS D'EMBAUCHE EN 1994 DES ÉTABLISSEMENTS DE 10 SALARIÉS ET PLUS : QUELLE UTILISATION DES AIDES PUBLIQUES ?

Parmi les établissements de 10 salariés et plus qui ont embauché en 1994, 40 % ont fait appel aux dispositifs de la politique d'emploi destinés au secteur marchand. Les contrats aidés n'ont représenté en moyenne qu'une petite partie des recrutements de ces établissements utilisateurs : 15 %. Cependant, cette proportion est plus élevée dans les unités de dix à vingt salariés, dans les secteurs qui ont peu recruté et dans les établissements qui n'ont pas augmenté leurs effectifs. En général, les établissements qui ont embauché sur contrat aidé ont eu une évolution de l'emploi plus favorable que les autres. Ils ont réalisé une part presque équivalente de leurs embauches d'adultes âgés de plus de 50 ans et de jeunes de moins de 26 ans sur contrat aidé.

Le comportement des entreprises à l'égard des aides à l'emploi est déterminant pour apprécier leur impact. Pourtant, jusqu'à présent, la place qu'accordent les entreprises aux dispositifs de la politique d'emploi lorsqu'elles embauchent n'était pas connue. L'élaboration par la DARES d'un nouvel outil statistique, le fichier des établissements utilisateurs des mesures de politique d'emploi (FAMEU, voir encadré 4), et son rapprochement des sources sur les mouvements de main-d'oeuvre, permet aujourd'hui de procéder à une première analyse du comportement des employeurs. Les données présentées ici portent exclusivement sur les établissements de 10 salariés et plus (voir encadré 1).

**Parmi les établissements de 10 salariés et plus ayant embauché en 1994, 40 % ont eu recours aux dispositifs de la politique de l'emploi**

En 1994, 14 % des établissements de cette taille n'ont pas effectué de recrutements, et n'ont donc pas été concernés par



les mesures de politique d'emploi (1). Parmi ceux qui ont embauché, une nette majorité, 60 %, ont recruté tout leur personnel nouveau sans recourir aux cinq mesures citées précédemment (2). Leurs politiques de gestion de la main-d'oeuvre s'accordent vraisemblablement mal avec un recours aux aides publiques à l'embauche, parce qu'ils mobilisent en interne des ressources de formation. Certains d'entre eux hésitent, par ailleurs, à embaucher les publics prioritaires de la politique d'emploi, dans la mesure où leurs recrutements concernent davantage de personnels de haut niveau de qualification.

40 % des établissements ayant embauché ont, quant à eux, eu recours à au moins un dispositif de la politique d'emploi. Généralement, dans les établissements de petite taille, une seule mesure a été utilisée. Il s'agit alors très souvent du contrat de retour à l'emploi ou de l'apprentissage. Naturellement, dans les établissements de grande taille, le recours aux contrats aidés est plus répandu et plus diversifié. Il est rare, en effet, que des établissements de plus de 200 salariés ne procèdent à aucune embauche ou que leurs recrutements ne concernent qu'un nombre restreint de salariés. Le recours aux contrats aidés est également plus fréquent dans certains secteurs concentrés comme l'industrie manufacturière, l'automobile en particulier, mais aussi plus dispersés comme les industries

(1) - Le recours aux aides à l'emploi marchand est directement lié à l'embauche d'un salarié, à l'exception de l'exonération de charges sociales pour passage à temps partiel. Cette mesure peut en effet concerner un salarié déjà en place, dont le contrat de travail à temps plein est transformé en contrat de travail à temps partiel, à condition que le volume total d'heures travaillées soit maintenu.

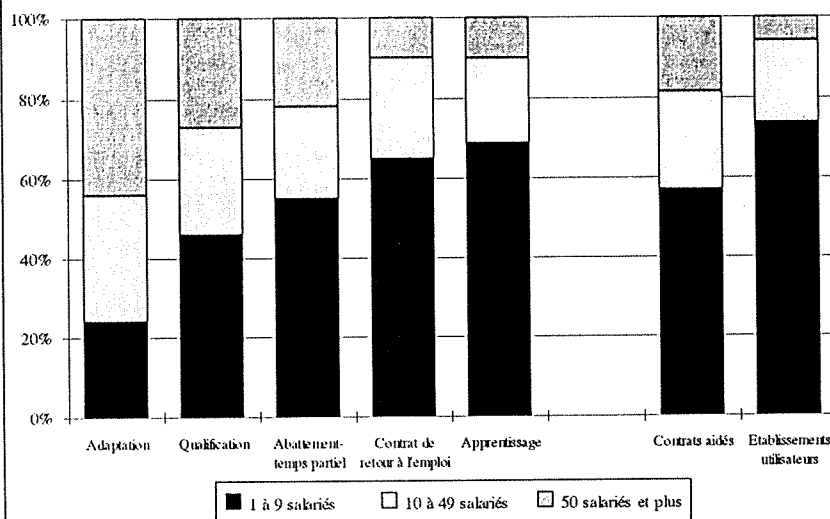
(2) - L'aide au premier emploi des jeunes (APEJ, environ 58 000 bénéficiaires en 1994 toutes tailles d'établissement confondues) et les contrats d'orientation (6 507 bénéficiaires) destinés aux jeunes de moins de 26 ans, ne sont pas pris en compte dans cette étude pour des raisons techniques. Il en est de même des particuliers qui emploient du personnel de service (encadré 4).

Encadré 1

## LES ÉTABLISSEMENTS DE 10 SALARIÉS ET PLUS ONT RÉALISÉ 43 % DES EMBAUCHES SUR CONTRAT AIDÉ EN 1994

Les établissements de 10 salariés et plus emploient près des trois quarts des salariés du secteur privé. Leur part dans les embauches aidées n'excède cependant pas 43 % : leur taux de recrutement est moins élevé que celui des petits établissements et ils embauchent plus souvent leur personnel sans recourir aux contrats aidés. En effet, en raison de leur taille, ils bénéficient d'un accès plus large aux ressources financières. En outre, ils sont amenés à mettre en place des politiques de gestion de leur personnel à moyen et long terme, et forment davantage leurs salariés. Leur recours aux aides à l'embauche est cependant considérable. Ils sont à l'origine des trois quarts des embauches en contrat d'adaptation, de la moitié environ des contrats de qualification et des mesures d'abattement-temps partiel, d'un tiers des contrats de retour à l'emploi et d'apprentissage.

Répartition des embauches réalisées sur contrat aidé selon la taille de l'établissement en 1994



Mode de lecture : En 1994, 24 % des contrats d'adaptation ont été conclus par des établissements de moins de 10 salariés, 32 % par des établissements de 10 à 49 salariés et 44 % par des établissements d'au moins 50 salariés. 57 % de l'ensemble des contrats aidés ont été conclus par des établissements de moins de 10 salariés, ceux-ci représentant 73 % des établissements utilisateurs.

Source : fichier FAMEU 1994, MTAS-DARES.

agro-alimentaires, la construction ou les commerces.

Les établissements ayant eu recours à de telles aides ont en général une évolution de l'emploi plus favorable que les autres (voir encadré 2). D'une part, les établissements qui recourent aux contrats aidés sont plus nombreux parmi les établissements qui ont augmenté leurs effectifs en 1994. Ainsi, 44 % des établissements en croissance ont embauché sur contrat aidé contre 26 % des établissements en déclin. D'autre part, dans les établissements qui perdent des emplois, les suppressions d'emplois sont en moyenne moins importantes quand

les établissements font appel aux aides à l'embauche. Dans les établissements qui augmentent leurs effectifs, l'évolution de l'emploi est en moyenne la même, qu'il s'agisse des utilisateurs ou des non-utilisateurs (voir schéma).

### Les contrats aidés représentent 15 % des embauches des établissements utilisateurs

Pour les établissements qui y font appel, les embauches aidées ne représentent qu'une petite partie des recrutements : 15 %. Mais ce résultat global dissimule une grande diversité de comportements. Ainsi,

## Ensemble des établissements de 10 salariés et plus

**Etablissements en croissance d'effectifs**  
40,2 % des établissements

**Caractéristiques de ces établissements**  
Evolution moyenne de l'emploi : 9,7 %  
Part de leurs embauches  
tout type de contrat dans le total : 61,5 %  
Part de leurs embauches  
sur contrat aidé dans le total : 59,3 %  
Part des contrats aidés  
dans leurs embauches totales : 7,4 %

Ayant recruté sur contrat aidé : 44,2 %  
Ayant recruté sans recours aux contrats aidés : 55,8 %  
N'ayant pas recruté : 0,0 %

**Etablissements stables**  
24,2 % des établissements

**Caractéristiques de ces établissements**  
Evolution moyenne de l'emploi : 0,0 %  
Part de leurs embauches  
tout type de contrat dans le total : 7,8 %  
Part de leurs embauches  
sur contrat aidé dans le total : 11,0 %  
Part des contrats aidés  
dans leurs embauches totales : 10,8 %

Ayant recruté sur contrat aidé : 22,4 %  
Ayant recruté sans recours aux contrats aidés : 43,2 %  
N'ayant pas recruté : 44,4 %

**Etablissements en déclin d'effectifs**  
35,6 % des établissements

**Caractéristiques de ces établissements**  
Evolution moyenne de l'emploi : -8,4 %  
Part de leurs embauches  
tout type de contrat dans le total : 30,7 %  
Part de leurs embauches  
sur contrat aidé dans le total : 29,7 %  
Part des contrats aidés  
dans leurs embauches totales : 7,4 %

Ayant recruté sur contrat aidé : 26,3 %  
Ayant recruté sans recours aux contrats aidés : 50,8 %  
N'ayant pas recruté : 22,9 %

**Ensemble des établissements**  
100,0 % des établissements

**Caractéristiques de ces établissements**  
Evolution moyenne de l'emploi : 0,5 %  
Part de leurs embauches  
tout type de contrat dans le total : 100,0 %  
Part de leurs embauches  
sur contrat aidé dans le total : 100,0 %  
Part des contrats aidés  
dans leurs embauches totales : 7,7 %

Ayant recruté sur contrat aidé : 32,6 %  
Ayant recruté sans recours aux contrats aidés : 51,0 %  
N'ayant pas recruté : 16,4 %

**Etablissements en croissance d'effectifs**  
54,0 % des établissements

**Caractéristiques de ces établissements**  
Evolution moyenne de l'emploi : 9,8 %  
Part de leurs embauches  
tout type de contrat dans le total : 67,2 %  
Part de leurs embauches  
sur contrat aidé dans le total : 59,3 %  
Part des contrats aidés  
dans leurs embauches totales : 13,3 %

Ayant recruté sur contrat aidé : 55,8 %  
Ayant recruté sans recours aux contrats aidés : 44,2 %  
N'ayant pas recruté : 0,0 %

**Etablissements en croissance d'effectifs**  
54,0 % des établissements

**Caractéristiques de ces établissements**  
Evolution moyenne de l'emploi : 9,8 %  
Part de leurs embauches  
tout type de contrat dans le total : 67,2 %  
Part de leurs embauches  
sur contrat aidé dans le total : 59,3 %  
Part des contrats aidés  
dans leurs embauches totales : 13,3 %

Ayant recruté sur contrat aidé : 55,8 %  
Ayant recruté sans recours aux contrats aidés : 44,2 %  
N'ayant pas recruté : 0,0 %

**Etablissements stables**  
17,5 % des établissements

**Caractéristiques de ces établissements**  
Evolution moyenne de l'emploi : 0,0 %  
Part de leurs embauches  
tout type de contrat dans le total : 6,0 %  
Part de leurs embauches  
sur contrat aidé dans le total : 11,0 %  
Part des contrats aidés  
dans leurs embauches totales : 27,6 %

Ayant recruté sur contrat aidé : 22,4 %  
Ayant recruté sans recours aux contrats aidés : 43,2 %  
N'ayant pas recruté : 44,4 %

**Ensemble des établissements de 10 salariés et plus ayant embauché sur contrat aidé**  
Etablissements en déclin d'effectifs : 25,8 % des établissements

**Caractéristiques de ces établissements**  
Evolution moyenne de l'emploi : -6,8 %  
Part de leurs embauches  
tout type de contrat dans le total : 26,8 %  
Part de leurs embauches  
sur contrat aidé dans le total : 29,7 %  
Part des contrats aidés  
dans leurs embauches totales : 16,7 %

Ayant recruté sur contrat aidé : 26,3 %  
Ayant recruté sans recours aux contrats aidés : 50,8 %  
N'ayant pas recruté : 22,9 %

**Ensemble des établissements**  
100,0 % des établissements

**Caractéristiques de ces établissements**  
Evolution moyenne de l'emploi : 2,3 %  
Part de leurs embauches  
tout type de contrat dans le total : 100,0 %  
Part de leurs embauches  
sur contrat aidé dans le total : 100,0 %  
Part des contrats aidés  
dans leurs embauches totales : 15,0 %

Ayant recruté sur contrat aidé : 32,6 %  
Ayant recruté sans recours aux contrats aidés : 51,0 %  
N'ayant pas recruté : 16,4 %

**Part de leurs embauches aidées par type de contrat dans le total**  
66,4 % en Contrat d'adaptation  
59,8 % en Contrat de qualification  
66,0 % en Contrat de retour à l'emploi  
55,2 % en Contrat d'apprentissage  
52,6 % en mesure d'Abattement-temps partiel

**Part de leurs embauches aidées par type de contrat dans le total**  
8,7 % en Contrat d'adaptation  
11,0 % en Contrat de qualification  
12,1 % en Contrat de retour à l'emploi  
13,9 % en Contrat d'apprentissage  
6,6 % en mesure d'Abattement-temps partiel

**Part de leurs embauches aidées par type de contrat dans le total**  
24,8 % en Contrat d'adaptation  
29,2 % en Contrat de qualification  
21,9 % en Contrat de retour à l'emploi  
30,9 % en Contrat d'apprentissage  
37,8 % en mesure d'Abattement-temps partiel

**Part de leurs embauches aidées par type de contrat dans le total**  
100,0 % en Contrat d'adaptation  
100,0 % en Contrat de qualification  
100,0 % en Contrat de retour à l'emploi  
100,0 % en Contrat d'apprentissage  
100,0 % en mesure d'Abattement-temps partiel

par exemple, pour 15 % des établissements utilisateurs, essentiellement ceux de grande taille, les contrats aidés ne dépassent pas 5 % de l'ensemble des recrutements; ou encore, pour 10 % d'entre eux, ils représentent entre 5 et 10 % des embauches. A l'opposé, dans 15 % des cas, les établissements utilisateurs ont réalisé l'ensemble de leurs embauches sur ce type de contrat : il s'agit alors surtout de petites unités.

La part des contrats aidés dans les embauches est plus élevée dans les établissements dont l'emploi reste stable ou diminue, avec respectivement 27,6 % et 16,7 %. Dans les établissements en croissance, ce ne sont que 13,3 % des embauches qui sont conclues dans le cadre d'un dispositif de la politique d'emploi. Au total, 41 % des embauches aidées sont effectuées par des établissements qui n'ont pas augmenté leurs effectifs, contre 31 % des embauches ordinaires. Il est donc vraisemblable que dans les établissements qui utilisent les aides à l'emploi, les contrats aidés servent un peu plus souvent à renouveler le personnel que les autres embauches, qui sont davantage orientées vers la création de nouveaux postes (3). Ainsi, la moitié des contrats d'apprentissage et un tiers des contrats d'adaptation ou de retour à l'emploi ont été conclus dans des éta-

(3) - Quand on raisonne sur l'ensemble des établissements, à savoir les utilisateurs et les non utilisateurs, ce constat semble devoir être fortement nuancé. En effet, ce sont désormais 41 % des embauches aidées et 38 % des embauches ordinaires qui sont effectuées par des établissements qui n'augmentent pas leurs effectifs. Cette apparente divergence de constat s'explique de la façon suivante : d'une part, on trouve plus souvent des effectifs en croissance parmi les établissements utilisateurs; d'autre part, un pourcentage non négligeable des établissements en déclin ne recrutent pas du tout.

(4) - Le contrat d'adaptation et le contrat de retour à l'emploi peuvent être conclus à durée indéterminée ou déterminée. Le contrat de qualification est, comme le contrat d'apprentissage, toujours à durée déterminée mais généralement assez longue (cf. encadré 4).

(5) - Il s'agit des recrutements hors missions d'intérim, qui sont nombreuses dans ce secteur.

Encadré 2

## EMBAUCHE SUR CONTRAT AIDÉ ET CRÉATION D'EMPLOI

Les établissements de 10 salariés et plus qui ont embauché sur contrat aidé ont connu en 1994 une évolution de l'emploi plus favorable que la moyenne, et ce à effectifs, secteur d'activité et flux de recrutement donnés. Il n'est cependant pas possible ici de savoir si le recours aux aides publiques favorise de plus nombreuses créations d'emplois. Dans de nombreux cas, les aides de l'Etat bénéficient à des établissements qui de toute façon auraient embauché (effet d'aubaine) ou l'auraient fait plus tardivement (effet d'anticipation) [3]. Généralement, les estimations des effets de création pure s'échelonnent de 10 % à 30 % selon les mesures. Plusieurs modes d'évaluation sont utilisés. L'un consiste à enquêter directement les employeurs, mais les réponses obtenues apparaissent très volatiles dans le temps et subjectives. On s'appuie également sur des estimations économétriques de la demande de travail des entreprises en fonction de son coût et on émet des hypothèses sur la productivité des personnes embauchées sur contrat aidé [4]. Dans les cas spécifiques où le profil de la personne recrutée avec une aide diffère des attentes initiales, l'objectif de la politique d'emploi d'atténuer la sélectivité du marché du travail est atteint, et peut-être celui de modifier en partie les comportements d'embauche de certaines entreprises [5,6].

Encadré 3

## UN RECOURS AUX AIDES PLUS INTENSE LORSQUE LES RECRUTEMENTS SONT PEU NOMBREUX

Répartissons les établissements utilisateurs selon le niveau de leurs embauches en quatre groupes d'importance égale. Dans le premier groupe, les taux de recrutement sur l'année ne dépassent pas 10 %. Dans le second et le troisième, ils sont compris respectivement entre 10 et 20 % et entre 20 et 40 %. Dans le quatrième groupe, ils sont toujours supérieurs à 40 %. La part des recrutements effectuée avec aide est la plus élevée dans le premier groupe d'établissements aux faibles taux de recrutements : 50 %. Elle diminue ensuite dans le second et le troisième groupe, respectivement 25 % et 15 %. Elle est la plus faible au sein des établissements ayant procédé à de nombreux recrutements : 7 %. Cette relation inverse entre le niveau des recrutements et l'intensité du recours aux contrats aidés est d'autant plus forte que l'on fait abstraction de la mesure d'abattement-temps partiel et que les établissements sont de petite taille, ce qui permet de penser qu'elle se vérifie aussi parmi les tout petits établissements.

blissements dont les effectifs n'ont pas augmenté (voir schéma).

Si l'on exclut la mesure d'abattement-temps partiel, les contrats aidés ne représentent plus que 12 % des embauches dans les établissements qui y ont eu recours. Cette proportion est la même qu'il s'agisse de contrats à durée déterminée ou de contrats à durée indéterminée (tableau 1). Les contrats aidés ne sont donc pas plus souvent conclus pour une durée déterminée que les embauches ordinaires (4). Les contrats à durée limitée de la politique d'emploi sont même en moyenne de durée plus longue que les contrats ordinaires : en 1994, près des deux tiers des embauches réalisées en contrat de qualification sont par exemple d'une durée d'au moins un an.

### Les secteurs qui recrutent peu utilisent plus intensément les aides à l'emploi

De manière générale, dans chaque tranche d'effectifs, plus les établissements recrutent, moins ils font appel aux dispositifs de la politique d'emploi (encadré 3). Ainsi, les secteurs qui recrutent peu comme l'industrie ou la construction se tournent davantage vers les contrats aidés au moment de l'embauche. Mais, en raison de leur faible taux de recrutement, les embauches aidées ne représentent qu'une petite partie de leurs effectifs.

Dans l'automobile en particulier, tous établissements confondus (utilisateurs et non utilisateurs), un quart des recrutements (5) ont bénéficié d'une aide à l'embauche en 1994, soit trois fois et demi plus que



la moyenne (tableau 2). Mais au total, les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat aidé ne représentent dans ce secteur que 2,4% des effectifs totaux, soit une proportion peu différente de celle de l'ensemble des secteurs. L'abattement-temps partiel y a été utilisé massivement, de même que le contrat d'adaptation, les grandes unités pri-

vilégiant souvent ce dispositif. Parmi les seize grands secteurs d'activité, la construction est, après l'automobile, celui où la part des contrats aidés dans les embauches est la plus importante, alors qu'au total les recrutements ont été peu nombreux en 1994. Un quart des recrutements de jeunes ont par exemple été assortis de contrats

aidés, notamment dans le cadre de l'apprentissage, très répandu dans le secteur. Au total, les salariés embauchés avec une aide de l'État représentent toutefois une part assez modérée de l'emploi du secteur (2,6 %). Les industries de biens d'équipement et de biens intermédiaires, au taux de recrutement relativement faible, ont également réa-

Tableau 1  
Poids des contrats aidés dans les embauches réalisées en 1994

En pourcentage

	Ensemble des établissements			Ensemble des établissements		Établissements utilisateurs	
	Embauches totales	Embauches aidées	Embauches aidées, à l'exclusion de l'abattement temps partiel	Poids des contrats aidés dans les embauches	Poids des contrats aidés (sauf abattement temps partiel) dans les embauches	Poids des contrats aidés dans les embauches	Poids des contrats aidés (sauf abattement temps partiel) dans les embauches
Ensemble .....	100,0	100,0	100,0	7,7	5,5	15,0	12,4
<i>Nature de l'embauche</i>							
Contrat à durée déterminée .....	76,4	45,9	75,8	6,0	5,5	11,9	12,4
Contrat à durée indéterminée .....	23,6	54,1	24,2	16,6	5,5	31,4	12,4
<i>Sexe de la personne embauchée</i>							
Masculin .....	52,9	60,3	69,8	8,9	7,3	16,8	15,3
Féminin .....	47,1	39,7	30,2	6,6	3,6	13,4	8,8
<i>Âge de la personne embauchée</i>							
Moins de 25 ans .....	44,2	54,5	65,8	9,7	8,4	17,5	17,1
25 à 29 ans .....	18,6	13,7	13,6	5,9	4,1	11,9	9,5
30 à 34 ans .....	11,6	6,9	4,7	4,6	2,3	9,6	5,5
35 à 39 ans .....	8,6	5,5	3,9	5,0	2,5	10,8	6,4
40 à 49 ans .....	12,7	8,1	6,3	5,0	2,8	11,0	7,1
50 ans et plus .....	4,3	11,3	5,8	20,9	7,6	46,3	19,5

Champ : établissements de 10 salariés et plus.  
 Mode de lecture : 76,4 % des embauches totales ont été conclues sur contrat à durée déterminée contre 45,9 % des embauches sur contrats aidés. Les embauches sur contrat aidé à durée déterminée représentent 6 % des embauches conclues à durée déterminée, 11,9 % dans les établissements utilisateurs de ces aides.

Source : FAMEU + EMMO, DMMO 1994, MTAS-DARES.

Tableau 2  
Usage des différents dispositifs d'aide à l'embauche selon le secteur d'activité en 1994

En pourcentage

	Poids des contrats aidés dans les embauches de l'ens. des établ.						Taux de recrutement sur contrat aidé	Taux de recrutement quel que soit le type de contrat	Établissements ayant recruté sur contrats aidés
	Contrat d'adaptation	Contrat de qualification	Contrat de retour à l'emploi	Apprentissage	Abattement temps partiel	Ensemble			
Industrie .....	2,2	1,6	2,5	1,6	3,1	11,1	2,0	17,9	37,5
Industries agro-alimentaires .....	1,8	1,0	1,6	1,4	1,3	7,1	2,7	38,4	43,8
Industrie automobile .....	7,1	1,7	3,4	2,6	11,2	26,0	2,4	9,2	47,9
Industries des biens de consommation .....	1,6	1,4	2,5	0,9	2,8	9,2	1,8	20	35,4
Industries des biens d'équipement .....	2,2	2,2	2,4	2,5	4,3	13,6	1,8	13,6	37,3
Industries des biens intermédiaires .....	2,5	1,9	3,1	1,5	3,1	12,1	1,9	15,8	36,8
Construction .....	1,7	2,8	3,3	5,9	1,0	14,7	2,6	17,7	40,1
Tertiaire .....	0,7	1,1	1,3	1,0	2,0	6,0	2,1	35,1	30,0
Commerce .....	1,4	1,7	1,8	1,8	2,1	8,8	3,0	34,2	37,8
Services aux particuliers .....	0,3	0,7	0,9	1,9	3,1	7,0	4,7	67,7	37,2
10 salariés et plus .....	1,1	1,3	1,7	1,4	2,2	7,7	2,1	27,6	33,0

Champ : établissements de 10 salariés et plus.  
 Mode de lecture : Dans l'industrie, 2,2 % des embauches ont été conclues en contrat d'adaptation, 1,6 % en contrat de qualification. L'ensemble des personnes embauchées sur contrat aidé représentent 2 % des effectifs de début de période du secteur (17,9% quel que soit le type de contrat). Enfin, 37,5 % des établissements de ce secteur ont eu recours à au moins un des dispositifs visés de la politique d'emploi.

Source : FAMEU + EMMO, DMMO 1994, MTAS-DARES.

lisé une partie non négligeable de leurs recrutements en recourant aux dispositifs publics, respectivement 14 % et 12 %.

### Les embauches sur contrat aidé pèsent davantage dans les effectifs des secteurs à forte rotation de main-d'oeuvre

Au contraire, les secteurs à très forte rotation de la main-d'oeuvre, comme les commerces, les industries agro-alimentaires ou les services aux particuliers, réalisent une part importante de leurs embauches sans recourir aux contrats aidés(6). Mais les embauches aidées pèsent davantage dans les effectifs. C'est particulièrement le cas du secteur des services aux particuliers. Les contrats aidés, principalement l'abattement-temps partiel et l'apprentissage, ont concerné environ 7 % des recrutements du secteur, mais les personnes embauchées à ce titre représentent près de 5 % de ses effectifs totaux. De même les commerces n'ont embauché que 9 % de leur personnel nouveau en bénéficiant d'une aide de l'État, soit moins que l'industrie, mais ces embauches ont représenté 3 % des effectifs du secteur en début d'année.

### Un abaissement du coût du travail significatif dans les petites unités

Le recours aux contrats aidés est particulièrement intense dans les établissements de 10 à 20 salariés, avec 12 % des embauches contre 5 % dans les établissements de 200 à 500 salariés (tableau 3). Dans les seuls établissements utilisateurs de 10 à 20 salariés, 31 % des embauches ont été assorties d'une aide de l'État : le nombre des salariés ainsi embauchés y représente plus de 10 % des effectifs de début d'année. Au contraire, dans les unités de plus de 500 salariés qui ont recours aux aides à l'emploi, le taux de recrutement sur contrats aidés ne dépasse pas 2 % de l'emploi. Les allègements de masse salariale apportés par les contrats aidés sont donc très significatifs dans les petits établissements, d'autant qu'une part plus importante de la valeur ajoutée y est effectivement consacrée à la rémunération des salariés.

Les mesures d'aide à l'emploi marchand sont en partie des subventions à l'emploi peu qualifié, qui rencontrent aussi plus souvent les besoins de main-d'oeuvre des petits établissements. Les recrutements

des petites unités portent en effet moins fréquemment sur du personnel de haut niveau de formation. En 1994, 5 % des recrutements se sont faits au niveau «cadre» dans les établissements de 10 à 20 salariés, contre 9 % dans ceux de plus de 500 salariés. Les petits établissements privilégient à cet égard l'apprentissage et les contrats de retour à l'emploi, qui concernent plus souvent les bas niveaux de formation. L'usage de l'apprentissage demeure concentré sur des métiers précis de la boulangerie-pâtisserie, du petit commerce ou de la coiffure, même si désormais un établissement de plus de 200 salariés sur quatre y a également recours. Le contrat de retour à l'emploi est, quant à lui, le seul dispositif où les salariés de haut et de faible niveaux de formation initiale sont en proportions équivalentes, qu'il s'agisse des recrutements des petits ou des grands établissements. Ce contrat offre ainsi l'opportunité à certains petits établissements d'embaucher du personnel qualifié avec des économies salariales importantes.

(6) - Tout du moins dans les établissements de 10 salariés et plus qui sont les seuls pris en compte ici.

Tableau 3  
Comportements d'embauche sur contrat aidé des petits et des grands établissements en 1994

En pourcentage

Taille de l'établissement	Part des établissements ayant embauché sur contrat aidé parmi...		Poids des contrats aidés dans les embauches...		Répartition des embauches sur contrat aidé selon le dispositif					
	l'ensemble des établissements	les établissements ayant embauché	de tous les établissements	des établissements utilisateurs de ces aides à l'embauche	Contrats d'adaptation	Contrats de qualification	Contrats de retour à l'emploi	Apprentissage	Abattement temps partiel	Tous contrats
10 à 19 salariés .....	27,5	36,9	12,1	30,5	10,2	14,6	28,6	24,5	22,0	100,0
20 à 49 salariés .....	34,4	38,1	9,0	20,6	13,4	16,3	25,7	19,1	25,4	100,0
50 à 99 salariés .....	40,7	42,2	5,6	11,8	16,1	18,5	21,2	14,9	29,2	100,0
100 à 199 salariés .....	48,6	49,8	4,9	9,2	19,2	20,0	18,0	12,1	30,8	100,0
200 à 499 salariés .....	58,5	59,1	5,3	8,4	17,3	22,5	13,4	12,0	34,8	100,0
500 salariés et plus .....	68,8	69,2	9,5	12,5	20,0	16,9	6,2	11,9	45,0	100,0
<b>10 salariés et plus .....</b>	<b>33,0</b>	<b>39,4</b>	<b>7,7</b>	<b>14,7</b>	<b>17,3</b>	<b>21,7</b>	<b>17,7</b>	<b>28,6</b>	<b>14,7</b>	<b>100,0</b>

Champ : établissements de 10 salariés et plus.

Mode de lecture : 27,5% des établissements de 10 à 19 salariés ont recruté au moins une personne à l'aide d'un dispositif public. Ils sont 36,9% parmi les seuls établissements de cette taille ayant embauché au moins une personne en 1994. Les contrats aidés représentent 12,1% des embauches réalisées par les établissements de 10 à 19 salariés, 30,5% des embauches des seuls utilisateurs des dispositifs publics. Enfin, les contrats d'adaptation représentent 10,2% des contrats aidés conclus dans cette tranche de taille.

Source : FAMEU + EMMO, DMMO 1994, MTAS-DARES.

## 10 % des embauches de jeunes sont conclues dans le cadre d'un dispositif de la politique d'emploi

Les aides à l'emploi marchand se sont souvent centrées sur l'embauche de jeunes ou de salariés âgés de plus de cinquante ans. Les contrats de formation en alternance sont exclusivement destinés à des jeunes de moins de vingt-six ans, tandis que le contrat de retour à l'emploi comporte des exonérations de charges sociales plus importantes pour les publics prioritaires, en particulier les chômeurs de longue durée âgés de plus de cinquante ans.

Alors que tous âges confondus, 7 % des embauches ont été réalisées dans le cadre de mesures publiques, c'est le cas de 10 % des embauches de jeunes de moins de 25 ans et de 21 % des embauches de salariés âgés de plus de cinquante ans (tableau 4). Il semble donc qu'à partir d'un certain âge, les embauches, peu nombreuses, aient plus souvent lieu avec l'aide de l'État. Si on exclut l'abattement en faveur des emplois à temps partiel (7), ce ne sont plus que 8 % des embauches de plus de 50 ans qui sont assorties d'une aide de l'État dans le cadre exclusif du contrat de retour à l'emploi, d'ailleurs peu utilisé par les grands établissements.

Dans les petits établissements, la part des jeunes dans les embauches

(7) - L'abattement-temps partiel peut aussi correspondre à un passage à temps partiel, notamment dans le cadre d'une préretraite progressive

Tableau 4  
Recrutements sur contrat aidé des salariés âgés de moins de 25 ans ou de plus de 50 ans

En pourcentage

	Établis. de 10 à 19 sal.		Établis. de 500 sal. et plus		Ensemble des établis.	
	<25 ans	>= 50 ans	<25 ans	>= 50 ans	<25 ans	>= 50 ans
<b>Répartition des embauches par classe d'âge</b>						
Embauches totales de tous les établissements .....	39,1	14,4	49,2	10,4	44,2	12,7
Embauches totales des établissements utilisateurs .....	43,8	5,2	51,8	3,0	48,2	3,8
Embauches aidées, y compris abattement-temps partiel .....	55,2	8,2	44,4	30,2	54,5	8,1
Embauches aidées, non compris abattement-temps partiel .....	62,3	7,5	77,8	1,3	65,8	5,8
<b>Poids des embauches aidées dans l'ensemble des embauches</b>						
Embauches aidées, y compris abattement-temps partiel .....	18,1	19,3	8,7	83,2	9,7	20,9
Embauches aidées, non compris abattement-temps partiel .....	16,0	13,7	8,4	2,0	8,4	7,6
<b>Poids des embauches aidées dans l'ensemble des embauches des établissements utilisateurs</b>						
Embauches aidées, y compris abattement-temps partiel .....	41,2	52,1	10,8	127,0*	17,5	46,3
Embauches aidées, non compris abattement-temps partiel .....	36,4	37,1	10,5	3,1	15,1	16,9

Champ : établissements de 10 salariés et plus.  
Mode de lecture : Dans les établissements de 10 à 19 salariés, 39,1 % des embauches ont concerné des salariés de moins de 25 ans, 14,4 % des salariés de 50 ans et plus. 18,1 % des jeunes de moins de 25 ans embauchés dans ces établissements ont bénéficié d'un contrat aidé, 41,2 % dans les seuls établissements utilisateurs des dispositifs publics.  
\* Le pourcentage dépasse 100%, parce qu'une partie des mesures d'abattement-temps partiel n'ont pas été des embauches, mais des transformations d'emplois existants à temps plein en contrats de travail à temps partiel.

Source : FAMEU + EMMO, DMMO 1994, MTAS-DARES.

est nettement plus faible que dans les grandes unités : les opportunités de carrière, de mobilité et de formation y sont en effet plus limitées. Les petits établissements recrutent par contre beaucoup de jeunes en recourant aux contrats aidés. Près de 20 % des recrutements de jeunes comme de salariés âgés de plus de cinquante ans y sont effectués avec

une aide de l'État. Les contrats de formation en alternance semblent ainsi être un facteur décisif à l'embauche de jeunes salariés dans les petits établissements.

Catherine DANIEL  
et Sylvie LE MINEZ  
(DARES).

## Bibliographie

- [1] *Bilan de la politique d'emploi en 1994*, 1995, Cahier Travail et Emploi, MTAS-DARES, La Documentation française, octobre.  
[2] A. Chastand et C. Daniel, 1996, «L'usage des dispositifs de politique d'emploi par les entreprises», *Premières Synthèses* n° 127, MTAS-DARES.  
[3] D. Gélot, C. Tuchsirer, S. Zilberman, 1993, «Les effets des aides publiques à l'embauche des jeunes», *Premières Synthèses* n° 26, M TAS-DARES.  
[4] *40 ans de politique de l'emploi*, 1996, MTAS-DARES, La Documentation française, décembre.  
[5] J.-L. Dayan, 1995, «Que faut-il attendre des politiques de l'emploi ?», *Revue de l'IRES*, n° 18.  
[6] C. Tuchsirer, 1993, «Les chômeurs de longue durée dans la gestion de l'emploi des entreprises», *Travail et Emploi*, n° 55, MTAS-DARES, La Documentation française.

## LES DONNÉES DE L'ÉTUDE

Le comportement des entreprises à l'égard des aides à l'emploi est encore assez peu connu. L'évaluation de l'efficacité des dispositifs publics d'emploi passe principalement par la connaissance du parcours des individus bénéficiaires et l'étude de leurs effets nets sur le niveau de l'emploi et du chômage. On dispose depuis peu d'un nouvel instrument statistique de connaissance des établissements qui recourent à ces dispositifs, pris dans leur ensemble : FAMEU. Afin de situer les embauches sur contrat aidé par rapport à l'ensemble des embauches, ce fichier FAMEU a été apparié aux sources sur les mouvements de main-d'oeuvre, EMMO et DMMO, par l'intermédiaire du numéro SIRET des établissements. Le champ couvert par les sources sur les mouvements de main-d'oeuvre est très proche de celui de la statistique UNEDIC et porte sur les établissements de 10 salariés et plus.

**FAMEU** : fichier annuel des mesures de politique d'emploi par établissements utilisateurs. Ce fichier a été élaboré par la DARES.

FAMEU recense l'ensemble des établissements ayant eu recours aux dispositifs de la politique d'emploi en 1994, soit 420 000 établissements dans le secteur marchand. Le montant des embauches réalisées dans le cadre de chacun des dispositifs est connu au niveau de l'établissement. Ce fichier a été enrichi des caractéristiques des personnes embauchées sur contrat aidé : sexe, âge, niveau de formation et durée des contrats. Pour une description de la constitution de ce fichier, se reporter à [2]\*.

**EMMO, DMMO** : enquête de la DARES sur les mouvements de main-d'oeuvre, déclaration mensuelle des mouvements de main-d'oeuvre exploitée par l'INSEE et la DARES.

Ces sources permettent de reconstituer pour chaque établissement le montant des embauches réalisées une année donnée, par nature du contrat, sexe, âge de la personne embauchée, qualification du poste occupé. Le montant des sorties d'établissements, par motif de la séparation, sexe, âge et qualification du poste occupé est aussi disponible ainsi que les effectifs de début et de fin d'année de chaque établissement. L'EMMO est une enquête trimestrielle, au quart, sur le champ des établissements de 10 à 49 salariés. Les DMMO sont exhaustives sur le champ des établissements de 50 salariés et plus, et de périodicité mensuelle.

Rapprochement des trois sources :

Seuls les établissements ayant des mouvements de salariés cohérents avec l'évolution de leurs effectifs sur l'année ont été conservés dans l'EMMO et les DMMO. Lors de l'appariement avec FAMEU, ont été éliminés les quelques établissements ayant un volume d'embauches sur contrat aidé supérieur au volume d'embauches tous contrats confondus. Les établissements ont été pondérés afin d'être représentatifs du champ UNEDIC des établissements de 10 salariés et plus, et du recours aux contrats aidés sur ce champ estimé à partir du rapprochement de FAMEU et SIRENE. Les coefficients de pondération ont été calculés sur 6 tranches de taille croisées avec le secteur d'activité en nomenclature NES36.

## LES DISPOSITIFS DE POLITIQUE D'EMPLOI DANS LE SECTEUR MARCHAND PRIS EN COMPTE DANS L'ÉTUDE

Les aides spécifiques à l'emploi marchand sont essentiellement fondées sur l'abaissement du coût du travail, par l'exonération partielle ou totale des cotisations patronales ou par l'octroi de primes. Dans le cas des formations en alternance, les rémunérations peuvent aussi être en deçà du salaire minimum ou conventionnel, du fait de périodes de formation prévues par le contrat. En 1994, dans les établissements de 10 salariés et plus, l'abattement-temps partiel, les contrats d'adaptation, de qualification, d'apprentissage et de retour à l'emploi ont concerné environ 320 000 personnes, dont beaucoup sont en difficulté d'insertion avec un niveau de qualification peu élevé [1]\*. Certaines de ces personnes ont pu bénéficier de plusieurs contrats dans l'année.

**Contrat d'adaptation** : jeunes demandeurs d'emploi de moins de 26 ans susceptibles d'occuper rapidement un poste de travail, sous réserve d'une formation complémentaire prise sur le temps de travail (200 heures de formation sur 12 mois maximum). Aide de 50 F par heure de formation. Contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois, ou à durée indéterminée. Rémunération au moins égale au SMIC et au moins égale à 80 % du salaire minimum de branche. Prime de 2 000 F dans le cas d'une embauche à durée indéterminée jusqu'au 30 juin 1994, non reconduite ensuite.

**Contrat de qualification** : jeunes de moins de 26 ans; acquisition d'une qualification professionnelle reconnue. Durée de la formation : au moins un quart du temps. Aide de 60 F par heure de formation. Contrat à durée déterminée de 6 à 24 mois. Rémunération variable selon l'âge et l'ancienneté : de 30 % à 75 % du SMIC. Exonération de charges de sécurité sociale pour la part du salaire inférieure au SMIC. Prime de 5 000 à 7 000 F à l'embauche.

**Apprentissage** : jeunes de 16 à 25 ans; obtention d'un diplôme reconnu par l'Éducation Nationale. Contrat à durée déterminée de 1 à 3 ans. Rémunération variable selon l'âge et l'ancienneté : de 15 % à 90 % du SMIC. Exonération des cotisations patronales. Prime de 7 000 F à l'embauche. Droit à un crédit d'impôt de 5 000 F pour les entreprises de moins de 50 salariés, 7 000 F pour les autres.

**Contrat de retour à l'emploi** : destiné à favoriser le reclassement de personnes en difficulté sur le marché du travail : demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RMI, travailleurs handicapés, etc. Contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois, ou à durée indéterminée. Rémunération : au moins le SMIC. Exonération de charges sociales durant au moins 9 mois. Prime à l'embauche de 10 000 F jusqu'au 30 juin 1994 pour les publics dits prioritaires, remplacée ensuite par un allongement de la durée d'exonération des charges patronales (24 mois pour les publics prioritaires, 12 mois dans le cas général).

**Abattement-temps partiel** : contrat à durée indéterminée pour un horaire hebdomadaire de 19 à 30 heures jusqu'au 31 mars 1994, de 16 à 32 heures depuis. Abattement de 50 % des cotisations patronales de sécurité sociale jusqu'en avril 1994, 30 % ensuite. Rémunération : au moins le SMIC.

\* Les chiffres entre [ ] renvoient à la bibliographie.