

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES D'AIDE A L'EMPLOI DANS LE SECTEUR MARCHAND : *sur quatre ans, un établissement sur deux est utilisateur*

En 1997, les entrées dans les dispositifs spécifiques d'aide à l'emploi dans le secteur marchand ont retrouvé leur niveau de 1994 avec environ 900 000 contrats signés par un peu plus de 450 000 établissements.

Un établissement sur deux, parmi ceux en activité de 1994 à 1997, a eu recours au moins une fois aux contrats aidés. Si presque tous les grands établissements sont utilisateurs de contrats aidés, la diffusion des dispositifs d'aide à l'emploi ne s'étend pas à l'ensemble des petits et moyens établissements : certains secteurs d'activité comme les activités financières, les services aux entreprises hors nettoyage et gardiennage, y restent relativement peu sensibles.

Bien que les contrats aidés soient plus utilisés par les établissements quand leurs effectifs augmentent, l'utilisation une année donnée des aides à l'emploi ne préfigure pas a contrario de l'évolution à venir des effectifs. Le CIE et, pour les établissements d'assez grande taille, le contrat d'adaptation sont plus souvent signés dans des établissements en croissance.

Six contrats sur dix sont signés par les utilisateurs réguliers des mesures d'aide à l'emploi (un quart des établissements). Ces établissements se limitent assez rarement à un seul dispositif même si, parmi les dispositifs utilisés, un seul représente souvent la majorité des embauches aidées. Il s'agit alors souvent du CIE ou de l'apprentissage pour les utilisateurs relativement modestes (moins de 20 contrats en quatre ans) et de l'abattement de cotisations patronales pour l'emploi à temps partiel pour les gros utilisateurs.

Un reflux des politiques spécifiques de l'emploi dans le secteur marchand

Après avoir atteint un maximum de 950 000 contrats signés en 1996, les entrées dans les mesures spécifiques d'aide à l'emploi dans le secteur marchand ont retrouvé en 1997 leur niveau de 1994, soit un peu moins de 900 000 contrats. Ce cycle résulte essentiellement de la montée en charge du CIE – remplaçant le CRE en 1995 – suivie de sa décline. Les mesures spécifiques en faveur des jeunes restent stables à 360 000 contrats par an – l'augmentation de l'apprentissage compensant, en volume de contrats signés, la disparition de l'aide au premier emploi des jeunes – et les exonérations de cotisations patronales en faveur de formes particulières d'emploi reviennent en 1997, après une légère décline des exonérations pour l'embauche d'un premier salarié, à leur niveau de 1994 (graphique 1).

Chaque année, entre 1994 et 1997, de 460 000 à 520 000 établissements ont utilisé ces disposi-



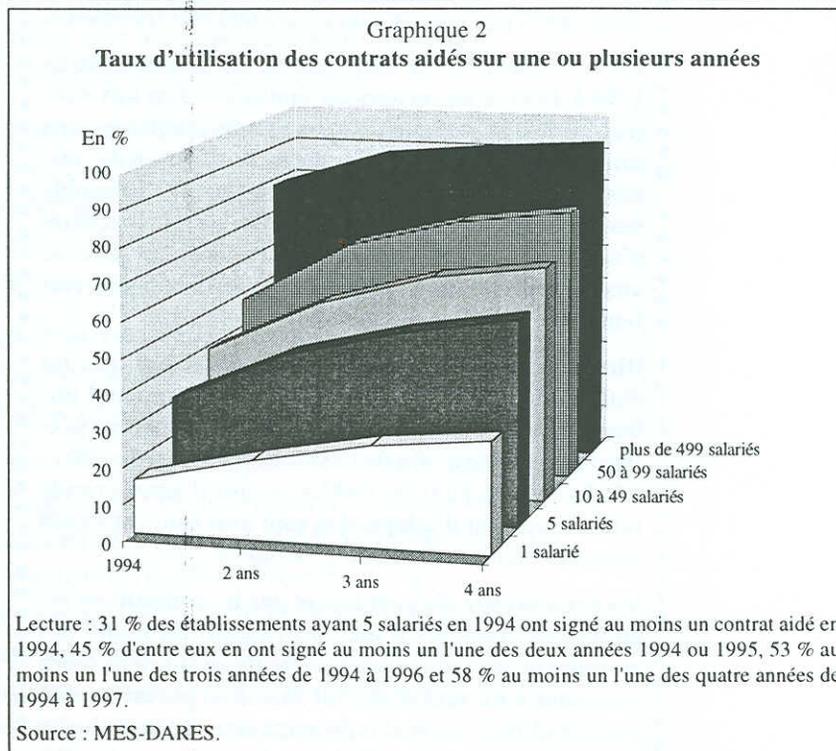
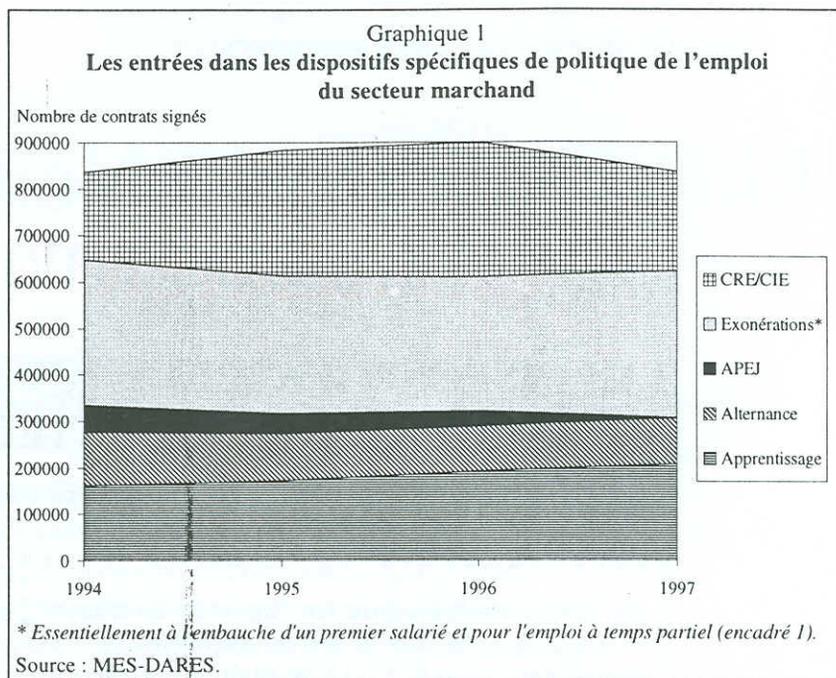
tifs, en signant chacun en moyenne 1,9 contrat. La croissance des entrées en emploi aidé de 1994 à 1996 (6 %) résulte pour les deux tiers de l'augmentation du nombre d'employeurs et pour un tiers de celle du nombre de contrats par utilisateur. La baisse de 1997 est, quant à elle, presque intégralement due à la diminution du nombre d'établissements signataires de contrats, ce dernier étant légèrement inférieur à son niveau de 1994. Elle relève davantage d'un moindre afflux de nouveaux utilisateurs que d'une désaffection des établissements ayant déjà eu recours à la politique de l'emploi : en 1996, 52 % des établissements utilisateurs l'avaient déjà été une des deux années précédentes ; ce taux monte à 56 % en 1997.

La répartition des contrats par taille d'établissement est remarquablement stable : 37 % des contrats sont signés par les unités de moins de 2 salariés en 1997 comme en 1994, 36 % par celles de 3 à 49 salariés et 27 % par celles d'au moins 50 salariés. Environ 23 % des établissements avec salarié(s) utilisent au moins un dispositif une année donnée avec des taux d'utilisation allant de 15 % pour ceux employant 1 à 2 salariés à 75 % pour les plus de 500 salariés.

Plus de neuf grands établissements sur dix ont eu recours au moins une fois aux contrats aidés en quatre ans

Plus de neuf établissements de plus de 500 salariés sur dix et plus de quatre établissements de 100 à 500 salariés sur cinq ont au cours des quatre années (1) signé au moins un contrat aidé (tableau 1). Pour les petits établissements, le

(1) - Toute la suite de l'étude concerne les établissements créés avant le 1^{er} janvier 1995 et encore en activité au 1^{er} janvier 1997, donc susceptibles d'avoir signé des contrats chacune des quatre années de 1994 à 1997 (encadré 2).



taux d'utilisation sur quatre ans est nettement plus élevé que celui sur un an (58 % contre 31 % pour les établissements qui avaient 5 salariés en 1994, graphique 2). Le flux d'embauches sur un an de nombre de ces très petits établissements est trop faible pour que le taux d'utilisation soit significatif. S'il est nettement plus élevé sur quatre ans, il ne semble pas devoir tendre vers 100 % : le gain, toujours pour les établissements de 5 salariés en 1994, de 14 points entre la première

et la deuxième année, n'est plus que de 5 points quand on passe du taux d'utilisation sur trois ans au taux sur quatre ans.

En effet, certains secteurs d'activité sont relativement réfractaires aux aides à l'emploi : si, pour les établissements de 4 à 6 salariés en 1994, 86 % des salons de coiffure et 81 % des boulangeries, pâtisseries ou charcuteries – secteurs traditionnels de l'apprentissage – effectuent au moins une embauche

Tableau 1

Utilisation des principales mesures dans le secteur marchand selon la taille de l'établissement au cours des quatre années

En pourcentage

Taille en 1994	Taux d'utilisation	Nombre de contrats par utilisateur	Parmi les utilisateurs, taux d'utilisation					Répartition des contrats					
			APP	CQ	CA	CRE/CIE	ETP	APP	CQ	CA	CRE/CIE	ETP	Autres
Aucun salarié	7	1,7	30	8	1	37	13	27	6	1	31	11	24
1 à 3 salariés	39	2,2	35	12	2	41	31	31	8	1	28	20	12
4 à 6 salariés	57	3,1	43	19	5	47	34	36	10	2	27	20	5
7 à 9 salariés	62	3,7	41	24	8	52	34	33	10	4	28	20	5
10 à 49 salariés	68	5,4	35	32	17	60	34	21	13	8	29	24	5
50 à 99 salariés	78	9,3	35	46	24	63	41	13	16	13	25	28	5
100 à 499 salariés ..	84	17,7	47	57	29	62	48	12	19	14	19	32	4
500 salariés et plus .	94	81,3	72	71	39	56	59	13	14	18	8	43	4
Avec salariés	50	3,9	38	21	8	49	33	26	12	6	26	24	6

Source : MES-DARES.

Encadré 1

LES DISPOSITIFS DE POLITIQUE D'EMPLOI DANS LE SECTEUR MARCHAND

Parmi les diverses mesures spécifiques — i.e. à l'exclusion des mesures générales d'abaissement du coût salarial — de politique d'emploi, les unes s'adressent aux employeurs du secteur marchand, les autres (contrats emploi-solidarité, emplois consolidés, emplois jeunes) à ceux du secteur non marchand (administrations, établissements publics, associations à but non lucratif...).

Les dispositifs de politique d'emploi considérés ici concernent les contrats de travail conclus par les employeurs du secteur marchand — à l'exception des particuliers qui emploient du personnel de service et des entreprises recourant aux prestations des structures d'insertion —, en bénéficiant d'une aide de l'État ou d'un allègement du coût de la rémunération du salarié (sous la forme d'une réduction des charges patronales de sécurité sociale ou d'un abattement sur le montant du salaire brut). Onze mesures ont été retenues dans le cadre de la présente étude (avec un maximum de huit en vigueur en même temps) et peuvent être réparties en trois familles :

■ Les contrats de formation en alternance

- le contrat d'apprentissage, qui vise à doter les jeunes de 16 à 25 ans d'un diplôme reconnu par l'Éducation nationale, tout en leur offrant une formation pratique en entreprise (210 000 embauches en 1997) ;

- le contrat de qualification, qui concerne les jeunes de moins de 26 ans et qui vise à leur apporter une qualification professionnelle reconnue, dans le cadre d'un emploi en entreprise (100 000 embauches en 1997) ;

- le contrat d'adaptation, qui s'adresse aux jeunes demandeurs d'emploi susceptibles d'occuper rapidement un poste de travail, sous réserve d'une formation complémentaire prise sur le temps de travail (56 000 embauches en 1997).

■ Les mesures ciblées en faveur de publics prioritaires

- le contrat initiative emploi (remplaçant depuis juillet 1995 le contrat de retour à l'emploi) s'adresse à diverses catégories de personnes en difficulté d'insertion : demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RMI, travailleurs handicapés... (215 000 embauches en 1997) ;

- l'aide au premier emploi des jeunes permet l'accès à un premier emploi pour les jeunes chômeurs non indemnisés de 16 à 25 ans (44 000 embauches en 1995, dispositif supprimé en 1996).

■ Les mesures d'exonération de charges sociales patronales

- les embauches d'un premier salarié avec exonération des charges sociales patronales pendant deux ans (entre 75 000 et 80 000 embauches en 1997) ;

- les exonérations de charges sociales patronales réservées aux entreprises implantées dans certaines zones géographiques en difficulté : embauches d'un deuxième ou troisième salarié dans certaines zones rurales de 1994 à 1996, embauches jusqu'au cinquantième salarié dans les zones de revitalisation rurale (ZRR) ou les zones de redynamisation urbaine (ZRU) depuis 1997 (13 000 en 1997) ;

- les embauches et transformations d'emploi à temps partiel, qui peuvent être utilisées par l'ensemble des employeurs, pour des contrats à durée indéterminée dont l'horaire de travail hebdomadaire est compris entre 16 et 32 heures (230 000 embauches ou transformations d'emploi en 1997).

La source FAMEU (Fichier Annuel des Mesures de politique d'emploi par Établissement Utilisateur)

FAMEU permet une approche d'ensemble des embauches sous contrat aidé du point de vue des employeurs qui y ont recours. Il résulte de deux opérations successives : d'une part, de la réorganisation des fichiers individuels d'entrées en mesure emploi en un fichier unique d'établissements ayant conclu au moins un contrat aidé de quelque type que ce soit, grâce à l'identifiant SIRET des établissements ; d'autre part, du rapprochement du fichier établissements précédemment constitué avec le répertoire SIRENE géré par l'INSEE, afin de compléter les informations disponibles : lieu d'implantation géographique, date de création...

Lors de ces différents stades d'élaboration, des déperditions se produisent : identifiant SIRET faux ou absent ou non retrouvé dans SIRENE. Après une amélioration de 1994 à 1996, le taux de déperdition est remonté à 12 % en 1997. De plus, les fichiers individuels d'entrées en mesure emploi ne sont pas exhaustifs : depuis 1996, des modifications des modes de collecte de l'information ont réduit le taux de couverture de ces fichiers, notamment pour l'apprentissage et l'exonération à l'embauche d'un premier salarié. Pour certains résultats, seuls les départements pour lesquels la collecte est satisfaisante ont été pris en compte.

Malgré les redressements effectués, les taux d'utilisation présentés restent fragiles, surtout dans les tailles extrêmes : forte variabilité du nombre d'établissements actifs sans salarié ou ayant 1 à 3 salariés dans SIRENE et petit nombre d'établissements de plus de 500 salariés.

Tableau 2

Utilisation des principales mesures selon le secteur d'activité

En pourcentage

Secteur d'activité	Taux d'utilisation par taille d'établissement			Avec Salariés	Parmi les utilisateurs avec salariés, taux utilisation				Répartition des contrats						
	4-6	10-49	100+		APP	CQ	CA	CRE/CIH	ETP	APP	CQ	CA	CRE/CIH	ETP	Autres
Agriculture, sylviculture, pêche	56			42	22	12	6	58	26	12	9	7	38	21	13
Industries agroalimentaires	78	80	92	69	68	13	8	39	34	48	7	6	19	17	3
Artisan : boulangerie, pâtisserie, charcuterie	81	92		70	78	10	3	33	33	66	4	1	14	13	2
Autres	57	73	92	66	28	29	26	64	40	11	13	18	29	23	6
Industries des biens de consommation	60	70	87	60	33	23	14	60	30	15	10	10	34	24	7
Habillement	63	73	79	64	14	18	21	75	34	4	8	11	43	28	6
Autres	59	70	89	59	36	24	13	57	29	17	11	10	32	23	7
Industrie automobile	69	80	92	74	56	34	26	57	31	13	8	24	16	35	4
Industries des biens d'équipement	63	73	91	65	43	28	17	56	25	22	13	11	23	24	7
Industries des biens intermédiaires	55	70	91	62	29	26	21	64	26	14	12	15	32	20	7
Énergie		50		43	46	39	11	38	44	22	24	11	11	29	3
Construction	64	77	90	60	56	16	4	46	15	43	10	3	28	7	9
Maisons individuelles	58	80		62	35	16	5	59	19	25	9	3	42	9	12
Couverture, installation, finition	67	81	89	61	63	16	3	41	14	51	9	2	23	6	9
Autres	61	71	90	59	44	16	5	55	15	31	11	4	36	8	10
Commerce	60	75	89	54	43	23	8	44	34	29	13	6	24	22	6
Commerces et réparation automobiles	70	84		67	67	20	6	40	22	50	10	3	21	10	6
Commerces de gros	49	67	80	52	17	27	14	59	28	10	16	10	36	18	10
Super/hypermarchés	63	90	99	86	55	43	24	65	63	15	16	11	22	34	2
Pharmacies	72	92		70	74	27	0	14	45	57	12	0	6	24	1
Autres commerces de détail	56	73	79%	46	34	19	6	45	37	24	11	5	26	27	7
Transports	46	61	87	49	9	27	11	67	26	5	19	8	42	18	8
Activités financières	19	30	76	24	9	27	7	37	40	7	22	12	20	30	9
Activités immobilières	53	63		43	6	28	4	62	32	4	18	2	44	23	9
Services aux entreprises	47	62	69	44	11	25	8	53	39	6	15	7	32	31	9
Gardiennage		73		66	9	26	15	77	51	2	12	6	32	45	3
Nettoyage	64	71	84	65	9	15	6	76	52	2	3	2	40	50	3
Autres	46	61	63	43	11	25	8	51	38	7	17	8	31	27	10
Services aux particuliers	66	73		54	44	19	4	45	42	32	9	3	21	30	5
Restauration traditionnelle et hôtels-restaurants	78	88		68	48	17	5	55	44	41	7	2	22	23	5
Restauration rapide	76	89		73	20	13	10	60	61	3	2	9	9	74	3
Coiffure	86	96		70	73	28	3	19	34	50	15	2	9	20	4
Autres	42	57		35	14	16	3	54	43	10	11	3	35	34	7
Éducation, santé, action sociale	38	55	83	30	4	19	3	54	52	2	13	2	33	45	5
Administration	28	42	71	23	3	19	3	59	40	2	17	3	39	33	6
Ensemble	57	68	85	50	38	21	8	49	33	26	12	6	26	24	6

Source : MES-DARES.

sur contrat aidé en quatre ans, ils ne sont que 19 % dans les activités financières et restent une minorité dans le transport, l'énergie, le commerce de gros ou les services aux entreprises (tableau 2). Même quand elles ont plus de 100 salariés, plus d'une entreprise sur trois du secteur des services aux entreprises (hors gardiennage et nettoyage) n'a pas eu recours une seule fois aux contrats aidés en quatre ans. Au total, sur longue période, les dispositifs spécifiques d'aide à l'emploi dans le secteur marchand concerneraient un peu plus de la moitié des établissements pérennes avec salarié(s).

Le fort taux d'utilisation des grands établissements sur quatre ans n'est pas lié à un dispositif en particulier. Si 94 % des établissements de plus de 500 salariés sont repérés comme utilisateurs d'au moins un dispositif, les mesures employées par le plus grand nombre de ces établissements, l'apprentissage et le contrat de qualification, ne le sont que par 68 % d'entre eux.

Le CIE, dispositif le plus diffusé

L'apprentissage, le CIE (CRE en 1994 et 1995) et l'abattement en faveur de l'emploi à temps partiel représentent chacun un quart du total des contrats signés. Mais un utilisateur de contrats aidés sur deux a eu recours au moins une fois au CIE contre seulement un sur trois pour l'abattement pour l'emploi à temps partiel. Cela s'explique en partie seulement par le succès du CIE auprès des très petits établissements alors que l'abattement pour l'emploi à temps partiel est signé par des établissements de plus grande taille. En effet, hormis dans les établissements de plus de 500 salariés, le CIE est le dispositif utilisé par le plus grand nombre d'établissements même quand, par exemple pour les 100 à 500 sala-

riés, le nombre de CIE est très inférieur à celui des contrats bénéficiant d'un abattement pour l'emploi à temps partiel (tableau 1). Au total, l'abattement pour l'emploi à temps partiel est utilisé par un nombre relativement faible d'établissements mais certains d'entre eux, comme dans la restauration rapide ou le nettoyage, en signent un nombre important, significatif de la forte rotation du personnel dans ces secteurs.

L'apprentissage, surtout concentré dans certains secteurs comme les boulangeries ou les pharmacies (tableau 2), est le dispositif dominant des établissements de 1 à 9

salariés. Mais l'utilisation de l'apprentissage n'est pas exclusive de celle d'autres dispositifs : il ne représente jamais plus des deux tiers des contrats signés. A contrario, dans de nombreux secteurs, notamment les services, moins d'un utilisateur sur cinq a recours à l'apprentissage alors que seule la construction recourt rarement à l'abattement pour l'emploi à temps partiel et seuls les officines de pharmacie et les salons de coiffures sont peu réceptifs au CIE. Les autres dispositifs d'insertion des jeunes en alternance occupent toujours une place secondaire. Le contrat de qualification est toutefois relativement fréquent dans les grandes sur-

Encadré 2

EMBAUCHE EN CONTRAT AIDÉ ET ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

La constitution d'une base d'études pluriannuelle

Pour étudier la récurrence du recours aux contrats aidés et le lien entre ce recours et l'évolution des effectifs, une base des établissements sur quatre ans a été constituée à partir du répertoire SIRENE de l'INSEE et des fichiers de l'UNEDIC. Ne sont conservés que les établissements créés au plus tard en 1994 et encore en activité en 1997, qui pendant cette période ont gardé le même identifiant SIRET (1) et qui, pour les établissements déclarés avec salariés dans SIRENE, sont présents dans les fichiers de l'UNEDIC. Les effectifs salariés retenus sont ceux des fichiers de l'UNEDIC.

Pour les contrats aidés, la base pluriannuelle a été construite directement à partir des fichiers des politiques de l'emploi de 1994 à 1998 afin de prendre en compte la date effective d'embauche (les fichiers annuels servant à construire FAMEU sont des fichiers de saisie avec un décalage temporel important pour certains dispositifs).

Au total, 2 100 000 établissements du répertoire SIRENE répondent à ces critères dont 542 000 ont signé au moins un contrat aidé de 1994 à 1997 et près de 2 000 000 de contrats aidés en tout.

Le champ retenu exclut à la fois les établissements créés après 1994 et les plus fragiles. Certains taux d'utilisation peuvent en être minorés, notamment pour les très petits établissements parmi lesquels ceux de création récente sont les plus enclins à recourir aux dispositifs de la politique de l'emploi.

L'existence d'un biais

Un établissement peut procéder à une embauche, en contrat aidé ou non, pour remplacer un départ ou pour créer un nouveau poste. Les établissements ne procèdent pas tous, notamment les plus petits, à une embauche de remplacement chaque année. Le taux d'utilisation sur un an risque alors de faire apparaître mécaniquement un lien artificiel entre recours aux contrats aidés et croissance des effectifs.

Par exemple, supposons qu'un quart des embauches, que ce soit pour remplacement ou pour création de poste, se fassent en contrat aidé et qu'un quart des établissements procèdent à une création de poste et un autre quart à une embauche de remplacement (pour simplifier c'est soit l'un, soit l'autre), la moitié restante ne procédant à aucune embauche ni à aucune suppression de poste. Alors le taux de recours aux contrats aidés sera de 1/4 pour les établissements à effectifs en augmentation contre 1/12 (=1/4*1/3) pour les établissements à effectifs constants.

Sur quatre ans, la plupart des établissements ont effectué au moins une embauche de remplacement de telle sorte que le biais est moins fort.

(1) - Ce qui exclut les établissements ayant changé de SIRET suite, par exemple, à un rachat.

faces et le contrat d'adaptation utilisé massivement par quelques grands établissements de la construction automobile.

Les établissements en expansion recourent plus souvent aux contrats aidés

La croissance des effectifs se traduit par un plus fort taux d'utilisation des contrats aidés (encadré 2). C'est particulièrement net pour les petits établissements : si, parmi les établissements de 4 ou 5 salariés en 1994, seul un établissement sur deux a eu recours aux politiques de l'emploi lorsque l'évolution des effectifs était négative, ils sont près de 3 sur 4 dans le cas contraire. Dans le cas où les effectifs ont crû, les petits établissements ont un taux d'utilisation du même ordre de grandeur que celui des établissements moyens à évolution défavorable (graphique 3).

Les effectifs d'un établissement donné ne varient pas forcément dans le même sens chacune des quatre années et on peut, en considérant les établissements pour lesquels l'effectif de fin 1993 est disponible, comparer les taux d'utilisation en 1994 en fonction de ces variations pendant la période de recours (effectifs de 1995 sur ceux de 1993) et après cette période (effectifs de 1997 sur ceux de 1995).

Parmi les établissements de moins de 10 salariés, la différence se fait essentiellement entre ceux qui gardent chacune des trois

(2) - Ce phénomène du recours plus massif par les établissements en décroissance d'effectifs que par les établissements stables est en fait limité à quelques établissements : il faut aller au 95^{ème} centile en termes de nombre total de contrats par tranche de taille pour observer une courbe en U avec plus d'utilisateurs intensifs parmi les établissements en déclin. Mais ces quelques établissements, pouvant signer chacun plus de cent contrats, suffisent à faire augmenter le nombre moyen de contrats par établissement.

Graphique 3
Taux d'utilisation des contrats aidés sur quatre ans
en fonction de l'évolution des effectifs

Évolution des effectifs 1994-1997

Effectifs en 1994	Très négative	Négative	Stable	Positive	Très positive	
2 à 3 salariés	II	II	I	IV	IV	I 30-40 %
4 à 5 salariés	II	III	II	IV	V	II 40-50 %
6 à 9 salariés	III	III	III	IV	V	III 50-60 %
10 à 49 salariés	III	IV	IV	V	V	IV 60-70 %
50 à 99 salariés	IV	V	V	VI	VI	V 70-80 %
100 à 499 salariés	V	VI	VI	VI	VI	VI 80-90 %
500 salariés et plus	VII	VII	VII	VII	VII	VII > 90 %

Lecture : 50 à 60 % des établissements ayant en 1994 entre 6 et 9 salariés ont eu recours au moins une fois entre 1994 et 1997 à un contrat aidé quand leurs effectifs ont diminué ou sont restés stables pendant cette période. Ils sont 70 à 80 % à y avoir eu recours quand leurs effectifs ont fortement augmenté.

Source : MES-DARES.

années 1993, 1994 et 1995 le même effectif et ceux dont les effectifs fluctuent. Ces derniers sont plus souvent utilisateurs que les premiers, même quand leurs effectifs diminuent. Au sein des établissements à effectifs fluctuants, le taux d'utilisation est fonction de l'évolution des effectifs.

Pour les petits établissements comme pour les grands, aucun lien ne subsiste entre l'utilisation en 1994 et l'évolution des effectifs de 1995 à 1997 : les taux d'utilisation sont plus le reflet des évolutions passées que des évolutions à venir.

Le CIE et le contrat d'adaptation plus souvent choisis par les établissements en croissance

Si le lien entre croissance des effectifs et taux d'utilisation se

vérifie pour chaque dispositif, c'est pour le CIE qu'il est le plus net (graphique 4). Il est encore relativement sensible pour le contrat de qualification et le contrat d'adaptation et c'est pour l'apprentissage et l'abattement pour l'emploi à temps partiel qu'il l'est le moins.

Pour chaque dispositif, les utilisateurs intensifs sont plutôt des établissements en croissance. Mais les établissements en déclin sont des utilisateurs aussi, voire légèrement plus, intensifs que ceux à effectifs stables (2). Ainsi les établissements de 50 à 99 salariés ont signé en moyenne 8,8 contrats sur les quatre ans quand leurs effectifs diminuaient fortement, contre 7,6 quand leurs effectifs restaient stables et 12,4 quand ils augmentaient fortement.

La ventilation des contrats par dispositif varie selon l'évolution

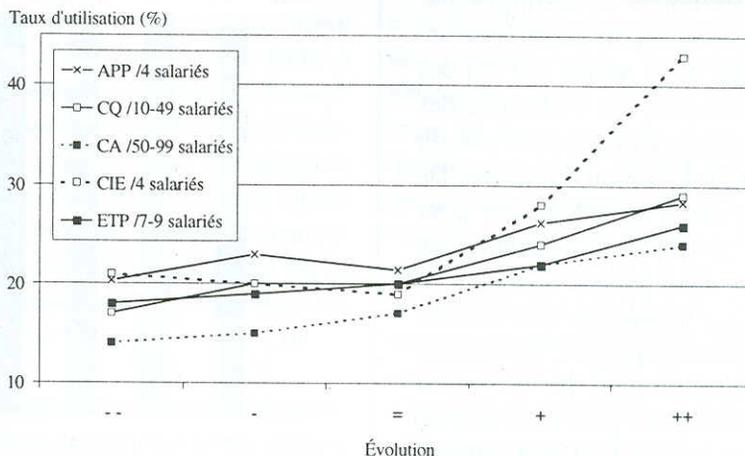
des effectifs (graphique 5). Quelle que soit la taille, le CIE est plus représenté dans les entreprises à forte croissance alors que l'apprentissage est plutôt un dispositif pour entreprises stables. L'usage de ce dernier dispositif répond à une logique de rotation où le nouvel apprenti remplace souvent sur un même poste un ancien apprenti, à effectif constant. Pour les plus de 50 salariés, le contrat d'adaptation est, comme le CIE, plus utilisé dans les entreprises à forte croissance au détriment de l'abattement pour l'emploi à temps partiel, plus utilisé par les établissements en déclin que par ceux en expansion, en termes absolus comme en termes relatifs. L'abattement pour l'emploi à temps partiel est massivement employé par des établissements aux effectifs en baisse, notamment dans la restauration rapide, ce qui laisse supposer un fort taux de rotation de la main-d'œuvre, bien que l'abattement soit réservé aux contrats à durée indéterminée.

Un quart des établissements, signant plus de 60 % des contrats, sont des utilisateurs réguliers (3)

La moitié des utilisateurs ont recours aux contrats aidés au moins deux années sur les quatre et un quart au moins trois années sur les quatre (graphique 6). Dispositif par dispositif la récurrence est généralement encore plus faible puisqu'un établissement peut être utilisateur au titre d'un dispositif une année et au titre d'un autre l'année suivante. Pour le contrat de qualification, le contrat d'adaptation, le contrat initiative emploi et l'abattement pour l'emploi à temps partiel, les ratios sont voisins : entre 70 % et 75 % des utilisateurs ne le sont

(3) - Un établissement est considéré comme utilisateur régulier s'il est présent dans les fichiers au moins trois des quatre années.

Graphique 4
Taux d'utilisation des dispositifs en fonction de l'évolution des effectifs

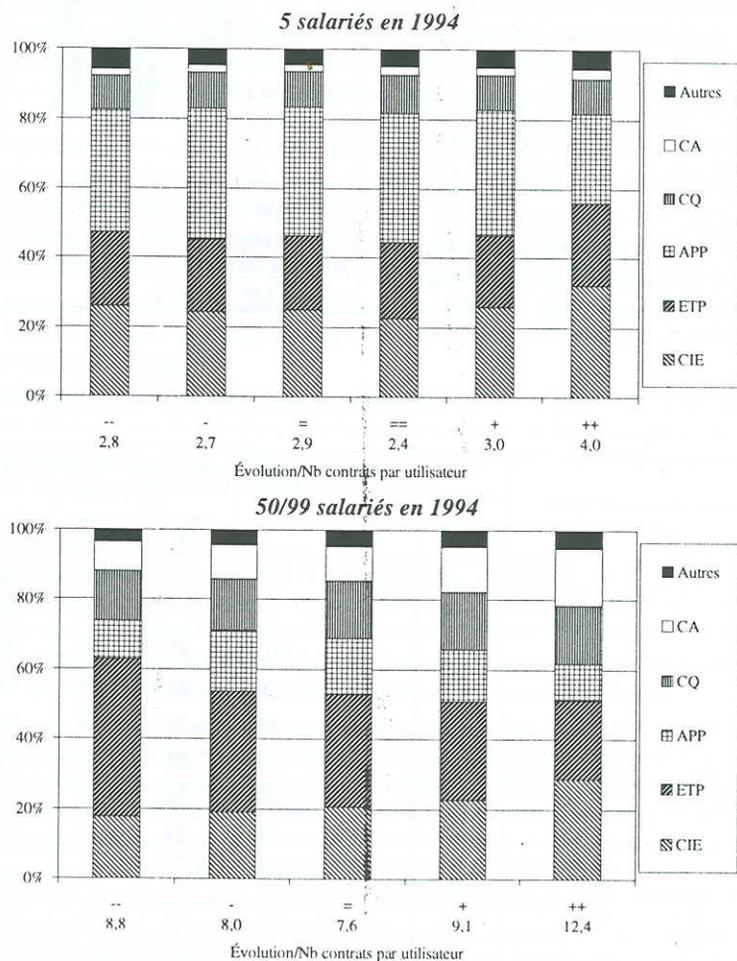


Pour rendre les courbes comparables, les tailles d'établissement ont été choisies de telle sorte que les taux d'utilisation des établissements à effectif constant (=) soient du même ordre de grandeur. Lecture : 19 % des établissements de 4 salariés en 1994 ont utilisé le CIE ou le CRE sur 1994/1997 quand leur effectif de 1997 est resté le même qu'en 1994 alors que 43 % de ceux dont les effectifs ont fortement augmenté l'ont utilisé.

20 % des établissements de 7 à 9 salariés en 1994 ont utilisé l'abattement temps partiel sur 1994/1997 quand leur effectif de 1997 est resté le même qu'en 1994 alors que 26 % de ceux dont les effectifs ont fortement augmenté l'ont utilisé.

Source : MES-DARES.

Graphique 5
Ventilation par dispositif en fonction de l'évolution des effectifs de 1994 à 1997



Lecture : les établissements utilisateurs qui avaient entre 50 et 99 salariés en 1994, ont signé en moyenne 12,4 contrats, dont 29 % de CIE, en quatre ans quand ils ont connu une évolution très favorable (++) de leurs effectifs.

Source : MES-DARES.

que pour une seule année et 8 % à 10 % pour au moins trois années. L'apprentissage se distingue par une utilisation plus récurrente : un peu plus de la moitié (51 %) des établissements ont embauché des apprentis à deux reprises et près du quart (23 %) à 3 ou 4 reprises. De plus, c'est le seul dispositif pour lequel, quand les utilisateurs y ont recours deux ans sur quatre, il ne s'agit pas le plus souvent de deux années consécutives. C'est particulièrement net dans les très petits établissements : pour ceux de 2 à 3 salariés en 1994, 11 % l'utilisent deux années consécutives et 20 % deux années en discontinu. Cela renvoie à l'usage traditionnel de l'apprentissage comme contrat de deux ans en rotation sur un même poste et confirme les données d'enquêtes (4).

La faible part d'utilisateurs réguliers traduit le nombre élevé de petits établissements utilisateurs : seuls 17 % des établissements de 1 à 3 salariés sont des utilisateurs réguliers contre 50 % de ceux de 50 à 99 salariés. Rapporté au nom-

(4) - C. PICART, « Les entreprises et les aides à l'emploi en quatre mesures », Premières Synthèses 98.11 - N° 46.1.

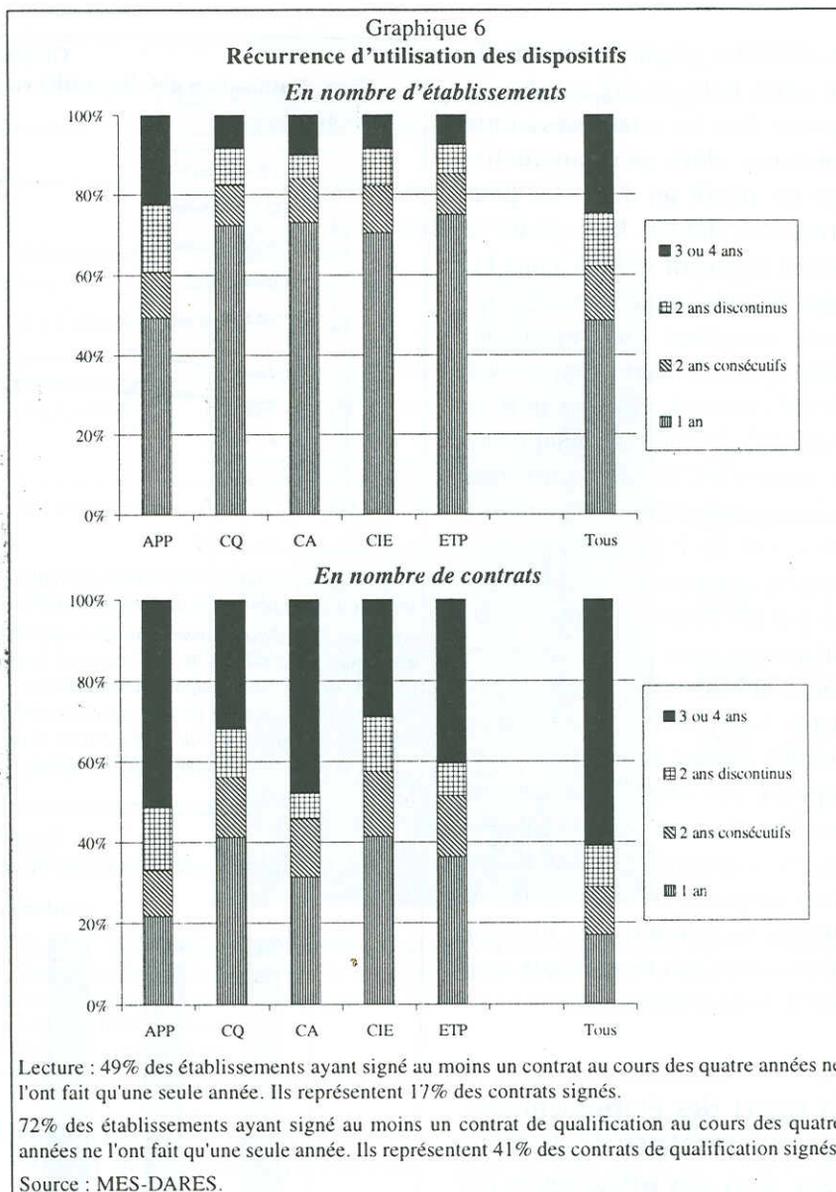


Tableau 3
Intensité d'utilisation et mode d'usage des dispositifs

En pourcentage

Nombre de contrats signés en 4 ans	Établissements	Répartition selon poids du dispositif dominant					Répartition selon le dispositif dominant le cas échéant					
		100 %	>75 %	> 50 %	Pas de dispositif dominant	Total	APP	CQ	CA	CIE	ETP	Autres
1	40	100				100	19	9	2	34	18	18
2	21	51			49	100	36	7	1	32	18	6
3/5	25	27	16	32	25	100	40	8	2	30	17	3
6/10	9	13	28	26	33	100	45	7	3	27	17	1
11/20	3	7	36	28	29	100	37	9	5	25	23	1
21/50	1	5	39	27	29	100	18	12	10	20	39	1
51/100	0,2	6	49	24	21	100	4	14	17	10	55	0
>100	0,1	8	59	20	13	100	3	10	15	3	68	1
Total	100	59	8	12	21	100	29	8	2	32	19	10
> 2 contrats	39	21	21	31	27	100						

Lecture : 25 % des établissements utilisateurs ont signé de 3 à 5 contrats en quatre ans. Parmi ceux-ci, 27 % ont signé tous leurs contrats sur le même dispositif alors que pour 25 % d'entre eux, aucun dispositif ne représente plus de la moitié des contrats signés. Quand un dispositif représente plus de la moitié des contrats signés, il s'agit dans 40 % des cas de l'apprentissage.

Source : MES-DARES.

bre de contrats signés, le poids des utilisateurs réguliers apparaît mieux : ils sont signataires de 61 % des contrats.

Plus l'évolution des effectifs est favorable, plus la fréquence de l'utilisation, pour une taille donnée, augmente.

Les gros utilisateurs sont diversifiés, avec en général un dispositif majoritaire

40 % des utilisateurs n'ont signé qu'un seul contrat en quatre ans et 21 % deux contrats. Dans ce dernier cas, il s'agit une fois sur deux de contrats portant sur deux dispositifs différents (tableau 3). Plus le nombre de contrats augmente, plus se dégage un modèle dominant avec usage de plusieurs dispositifs dont un seul représente plus des deux tiers des contrats signés. Quand il y a moins de 20 contrats, le dispositif majoritaire est le plus souvent le CIE ou l'apprentissage alors que les plus gros utilisateurs de la politique de l'emploi recourent massivement à l'abattement pour l'emploi à temps partiel. L'usage diversifié des dispositifs fait apparaître un comportement global d'utilisateur de la politique de l'emploi, par opposition aux non-utilisateurs (encadré 3).

L'apprentissage est le plus souvent le seul dispositif utilisé (35 % des contrats signés) ou du moins le dispositif non exclusif mais dominant (37 %). Le CIE est également assez souvent le seul dispositif utilisé (32 % des contrats signés) mais cela est plus la conséquence de sa concentration au sein des très petits établissements que le signe d'une concentration des recours chez des utilisateurs liés à ce dispositif : contrairement à l'apprentissage, le CIE, quand il n'est pas le contrat exclusif, est le plus souvent signé dans des établissements où il n'est pas majoritaire. Par contre l'abattement pour l'emploi à temps partiel, s'il est moins souvent

le dispositif exclusif (24 %) car employé par des utilisateurs de plus grande taille, est plus souvent dominant (42 %). Le contrat d'adaptation est très concentré dans quelques établissements de grande taille : malgré un faible volume (6 % des contrats signés), il est dans presque la moitié des cas sinon le dispositif exclusif (11 %), du moins le dispositif dominant (37 %). Le contrat de qualification est moins souvent le dispositif essentiel de l'établissement utilisateur.

Claude PICART
(DARES).

Tableau 4
Répartition des contrats selon le poids du dispositif pour l'établissement signataire

En pourcentage

Contrats	100 %	> 50 %	Pas de dispositif dominant	Un autre dispositif est dominant	Total
APP	35	37	21	7	100
CQ	18	25	36	21	100
CA	11	37	34	18	100
CIE	32	28	27	13	100
ETP	24	44	22	10	100

Lecture : 35 % des contrats d'apprentissage sont signés dans des établissements pour lesquels il s'agit du seul dispositif utilisé, 37 % dans des établissements où plus de la moitié des contrats signés sont des contrats d'apprentissage, 21 % dans des établissements où aucun dispositif ne représente plus de la moitié des contrats et 7 % dans des établissements où un autre dispositif que l'apprentissage est majoritaire.

Source : MES-DARES.

DÉTERMINANTS DE L'USAGE D'UN DISPOSITIF – LIEN ENTRE DISPOSITIFS

Plusieurs séries de variables – le secteur d'activité, la taille de l'établissement, l'évolution des effectifs, le recours à d'autres dispositifs de la politique de l'emploi – peuvent être mobilisées pour rendre compte de l'usage d'un dispositif. Compte tenu du rôle déterminant de la taille de l'établissement, on a procédé à l'élaboration de modèles LOGIT pour des établissements de même taille.

Pour les établissements de 5 salariés, le secteur d'activité est la principale dimension explicative de l'utilisation au moins une fois du dispositif en quatre ans. C'est surtout vrai pour l'apprentissage : la prise en compte du seul secteur d'activité explique mieux le recours à l'apprentissage que ne le font les modèles complets pour le recours aux autres dispositifs. A l'opposé, c'est pour rendre compte du recours au CIE que l'évolution des effectifs a le plus d'importance.

Les liens entre dispositifs sont délicats à mettre en évidence : chez les petits établissements, le recours à un dispositif une année donnée est bien souvent exclusif du recours à d'autres dispositifs la même année. Le seul lien significatif et robuste s'observe entre le CIE et l'abattement pour l'emploi à temps partiel : le taux d'utilisation en 1997 du CIE est de 8 % pour les établissements de 5 salariés n'ayant pas recouru la même année à l'abattement ; il est de 15 % quand il y a eu recours à l'abattement.

Le modèle peut être enrichi par l'introduction du recours aux dispositifs les années précédentes. Pour le CIE et l'abattement, c'est le recours au même dispositif l'année précédente qui a le plus de poids. Au contraire, pour le contrat de qualification et surtout l'apprentissage, le recours en 1995 contribue plus au recours en 1997 que le recours en 1996. Cela traduit chez ces petits établissements qui n'ont souvent qu'un seul poste en alternance le renouvellement de ce contrat tous les deux ans. Apprentissage et contrat de qualification entretiennent des relations complexes. Si l'utilisation de l'apprentissage en 1995 augmente logiquement la probabilité du recours au contrat de qualification en 1997 – poursuite, dans certains métiers, de la formation commencée en apprentissage par un contrat de qualification – la relation inverse s'observe aussi : le recours au contrat de qualification en 1994 induit un plus fort recours à l'apprentissage en 1997 (23 % des utilisateurs du contrat de qualification en 1994 utilisent l'apprentissage en 1997 et 14 % utilisent le contrat de qualification). Il s'agit alors plutôt d'une substitution entre les deux types de formation en alternance. Une partie de la progression de l'apprentissage s'explique par la diminution du contrat de qualification (1).

Pour les établissements de 50 à 99 salariés, le secteur d'activité est moins déterminant. On retrouve certes le poids du secteur d'activité pour l'apprentissage et celui de l'évolution des effectifs pour le CIE mais dans le modèle complet, quel que soit le dispositif, les contributions les plus importantes sont liées à l'utilisation d'autres dispositifs, ce qui fait apparaître un comportement d'utilisateur global de mesures de politique de l'emploi, par opposition aux non-utilisateurs. La matrice des corrélations fait apparaître un fort lien entre apprentissage et contrat de qualification ainsi qu'entre le CIE et l'APEJ, dispositif aujourd'hui disparu. Le CIE apparaît lié à l'ensemble des dispositifs alors que l'abattement pour l'emploi à temps partiel, seul parmi les six dispositifs étudiés ici à ne pas être défini en fonction d'un public cible, apparaît comme relativement isolé, lié uniquement au CIE.

Pour l'alternance, le poids de 1996 devient équivalent (apprentissage), voire supérieur (contrat de qualification), à celui de 1995 dans l'utilisation en 1997, ce qui traduit la présence plus fréquente de plusieurs postes en alternance au sein d'un même établissement.

Corrélations entre dispositifs pour les établissements de 50 à 99 salariés

	APP	CQ	CA	CIE	ETP	APEJ
APP26	.14	.15	.04	.14
CQ13	.17	.11	.12
CA21	.09	.18
CIE18	.24
ETP09

(1) - Cf C. PICART, « Apprentissage et alternance en 1996 », Premières Synthèses, 97.08 N° 34.4.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Claude Seibel. Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepasant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JC DM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr> - PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES : 1 an (52 n°) : 701,87 F (107 Euros) - Europe : 737,95 F (112,50 Euros) - Autres pays : 751,07 F (114,50 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.