

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

## L'UTILISATION DES AIDES À L'EMPLOI PAR LES ENTREPRISES : PERMANENCE OU LOGIQUE CONJONCTURELLE ?

En quoi l'utilisation des mesures d'aide à l'emploi est-elle influencée par l'environnement économique des entreprises ? Le devenir du salarié, les motifs de recours aux contrats aidés sont-ils régis par une logique propre à l'entreprise, stable dans le temps, qu'on pourrait caractériser par des critères tels que la taille, le secteur d'activité, le degré de connaissance des dispositifs, ou sont-ils fortement liés à la situation conjoncturelle ?

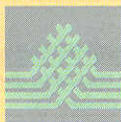
Deux études menées à deux ans d'intervalle auprès des entreprises utilisatrices de contrats aidés montrent que dans des situations économiques très différentes, les effets nets de création d'emploi calculés d'après les déclarations des employeurs, l'influence des aides sur le profil du candidat recruté, les taux de rupture anticipée des contrats ont faiblement varié. Surtout, le comportement des entreprises reste soumis aux mêmes règles : les effets d'aubaine sont plus importants pour les grandes entreprises, le maintien du salarié dans l'entreprise du dispositif est d'autant plus fréquent que celle-ci emploie de nombreux salariés ou utilise régulièrement les contrats aidés. Néanmoins, si la rupture du contrat est presque aussi fréquente, la décision est prise beaucoup plus souvent par le salarié en 2000 qu'il y a deux ans.

Enfin, il faut souligner l'importance du nombre des employeurs qui se déclarent satisfaits, voire très satisfaits, du bénéficiaire recruté.

La DARES a renouvelé en 2000 l'enquête menée en 1998 auprès des établissements utilisateurs de quatre contrats aidés (1) : l'apprentissage, le contrat de qualification, le contrat initiative emploi (CIE) et l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié (encadré 1). L'analyse porte sur les embauches réalisées à la fin de l'année 1998 pour l'enquête la plus récente et deux ans auparavant, soit fin 1996, pour l'enquête précédente. La comparaison des deux enquêtes montre que le mode d'utilisation des aides à l'embauche n'est que peu influencé par la conjoncture économique.

Sur la période observée, la situation économique s'est nettement améliorée : le taux de croissance annuel du PIB est passé de +1,1 % en 1996 à +3,1 % en 1998 autorisant un recul du taux de chômage dès le milieu de l'année 1997. L'amélioration du contexte économique depuis cette date se reflète dans les opinions des utilisateurs de mesures d'aide à l'emploi : ils sont plus nombreux en 2000 qu'en 1998 à

(1) - Voir « Les entreprises et les aides à l'emploi en quatre mesures », Premières Synthèses, 1998.11 - n°46.1, MES-DARES.



## LES ENQUÊTES AUPRÈS DES ÉTABLISSEMENTS UTILISATEURS DES QUATRE DISPOSITIFS

Deux enquêtes ont été menées à deux ans d'intervalle auprès d'établissements utilisateurs de quatre mesures d'aide à l'emploi (apprentissage, contrat de qualification, CIE et exonération pour l'embauche d'un premier salarié) dans le but de mesurer la réactivité des entreprises à des situations conjoncturelles différentes dans leur utilisation des mesures de la politique de l'emploi.

La première enquête a été réalisée en janvier 1998 auprès d'établissements ayant recruté en octobre ou novembre 1996, soit 14 mois après l'embauche ; la seconde a eu lieu en avril 2000 auprès d'établissements ayant recruté en octobre ou novembre 1998, soit 17 mois après l'embauche (1).

1000 établissements par dispositif ont été interrogés par téléphone lors de chaque enquête.

Pour faciliter la comparaison des résultats, le questionnaire était le même dans les deux cas.

Entre ces deux dates, aucun des quatre dispositifs n'a subi de modification réglementaire : les conditions d'éligibilité et les avantages financiers associés à l'embauche sont restés identiques.

### Caractéristiques des deux populations d'établissements utilisateurs

En pourcentage

	Apprentissage		Contrat de Qualification		CIE		Exonération premier salarié		
	1998	1996	1998	1996	1998	1996	1998	1996	
<b>Taille de l'établissement</b>							<b>Taille de l'établissement</b>		
0 à 4 salariés .....	50,3	48,7	35,1	34,0	51,0	53,0	0 ou 1 salarié .....	77,0	77,5
5 à 9 salariés .....	21,9	17,3	14,7	24,9	18,0	20,8	2 à 4 salariés .....	19,6	17,7
10 à 49 salariés .....	18,8	24,1	23,7	15,0	21,0	16,4	5 salariés ou plus .....	3,4	4,8
50 salariés ou plus .....	9,0	9,9	26,5	26,1	10,0	9,8			
<b>Secteur d'activité</b>							<b>Secteur d'activité</b>		
Agriculture .....	2,4	2,1	1,3	1,1	2,5	2,6	Agriculture .....	1,0	2,3
Industrie .....	23,5	22,7	16,9	18,8	18,2	18,1	Industrie .....	9,4	9,7
Construction .....	20,5	18,4	7,5	8,0	11,5	10,7	Construction .....	17,9	18,5
Commerce .....	28,0	28,5	26,6	25,8	22,7	24,1	Commerce .....	24,7	25,6
Services aux entreprises .....	3,5	3,0	17,7	15,5	14,8	13,9	Services aux entreprises .....	14,9	15,1
Autres services .....	22,1	25,3	30,0	30,8	30,3	30,6	Autres services .....	32,1	28,8

Source : MES-DARES, enquêtes auprès des utilisateurs de contrats aidés.

Le contrat d'apprentissage est destiné aux jeunes âgés de 16 ans à 26 ans ; il fait alterner à parts égales formation théorique et temps passé dans l'entreprise et prépare à un diplôme de l'Éducation nationale ou à un titre homologué. Il peut durer de 12 à 36 mois. Les avantages financiers pour l'employeur sont triples : exonéré des cotisations patronales (et salariales pour les petites entreprises), il bénéficie d'une aide à la formation annuelle et dans certains cas d'une prime à l'embauche. De plus, le jeune peut être rémunéré en pourcentage du SMIC en fonction de son âge et de son ancienneté dans le contrat.

Le contrat de qualification est également destiné aux jeunes âgés de 16 à 26 ans désirant obtenir ou améliorer leur qualification professionnelle. La durée du contrat est d'au plus 24 mois, la durée de la formation en représentant au minimum 25 %. L'employeur est exonéré des cotisations patronales pour la part de rémunération correspondant au SMIC et reçoit pour certaines embauches une aide forfaitaire. Comme pour l'apprentissage, le jeune peut être rémunéré en pourcentage du SMIC en fonction de son âge et de son ancienneté dans le contrat.

Le CIE a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi durablement exclus du marché du travail ou rencontrant de grandes difficultés. Les embauches se font en CDI ou en CDD d'une durée maximale de 24 mois. Ce contrat s'adresse aux chômeurs de longue durée, aux jeunes sans qualification, aux salariés âgés de plus de 50 ans, aux bénéficiaires du RMI et aux personnes handicapées. Les avantages financiers dont bénéficie l'employeur sont fonction du profil du candidat embauché : l'exonération de charges patronales jusqu'au niveau du SMIC est accordée à tous, le montant de la prime mensuelle est modulable et peut atteindre 2 000 francs pour le recrutement des personnes les plus en difficulté (chômeurs de plus de trois ans, bénéficiaires du RMI, jeunes sans diplôme, ...).

L'exonération pour l'embauche d'un premier salarié est destinée à faciliter l'embauche, en CDI ou en CDD dans certains cas, d'un premier salarié en exonérant l'employeur des cotisations patronales. Pour les embauches réalisées après le 1er janvier 1999, cette exonération a été plafonnée à la part de rémunération correspondant au SMIC. Cette aide concerne toutes les premières embauches, quel que soit le profil de la personne recrutée (en dehors de l'entourage familial de l'employeur), l'obligation pour l'entreprise étant de n'avoir pas employé de salarié dans les 12 mois précédant l'embauche.

(1) Le point d'observation, situé 17 mois après l'embauche pour l'enquête la plus récente, est placé au cœur du contrat initial. Ainsi, pour analyser le maintien dans l'entreprise du dispositif, on doit s'intéresser non seulement aux embauches déjà réalisées, que le bénéficiaire soit encore dans l'entreprise ou non, mais aussi, pour ceux qui sont encore en contrat initial, aux intentions d'embauche.

### ÉVALUATION DES EFFETS DES MESURES POUR L'EMPLOI

Deux approches coexistent pour mesurer les effets des aides sur le niveau de l'emploi et du chômage. La première s'appuie sur les enquêtes menées auprès des entreprises utilisatrices des dispositifs et apprécie, à partir de leurs déclarations, les effets emploi, les effets d'aubaine, les effets d'anticipation ou les effets profil (1). C'est ce qui a été réalisé ici. Une seconde approche consiste à calculer des coefficients qui mesurent le nombre de créations nettes d'emploi par bénéficiaire embauché dans un dispositif, à partir de l'allègement du coût du travail lié à chaque dispositif et d'une estimation de l'élasticité entre emploi et salaire (Voir DARES, *40 ans de politique de l'emploi*, décembre 1996).

Chaque méthode présente des avantages et des inconvénients. Ainsi, les enquêtes s'appuient sur des réponses forcément subjectives des chefs d'entreprise et il est très difficile pour eux de se replacer dans le contexte de l'embauche au moment où ils sont interrogés, un an voire deux ans plus tard. De plus, leur réponse apparaît fortement liée à la situation conjoncturelle du moment de l'enquête (Lion J., 1992). Mener quatre enquêtes sur quatre dispositifs à la même date permet de comparer ces dispositifs entre eux, d'établir une hiérarchie solide. Surtout, il est intéressant de pouvoir caractériser les effets déclarés par les entreprises suivant les informations disponibles dans l'enquête. La seconde méthode repose sur le lien entre emploi et rémunération. Son principal inconvénient tient à la fragilité de toute estimation de l'élasticité entre emploi et salaire.

- (1) - *effet emploi* : sans les aides financières liées au dispositif, l'entreprise n'aurait pas embauché.  
 - *effet profil* : pour pouvoir bénéficier des aides, l'entreprise a modifié le profil du salarié embauché.  
 - *effet d'anticipation* : l'entreprise comptait recruter, le dispositif lui a permis de réaliser cette embauche plus tôt.  
 - *effet d'aubaine* : en l'absence du dispositif, l'entreprise aurait de toute façon embauché à cette date.

déclarer une augmentation de leur volume d'activité sur les trois dernières années (+15 points en moyenne) et à prévoir une hausse de leurs effectifs (+10 points en moyenne). Enfin, les utilisateurs rencontrent moins souvent de difficultés financières que par le passé (-8 points en moyenne).

### Les effets d'aubaine seraient plus importants en période de croissance

Signe de ce changement d'environnement économique, l'effet incitatif des aides (encadré 2) s'est atténué avec l'amélioration de la situation financière des entreprises : quelle que soit la mesure utilisée, les entreprises sont plus nombreuses en 2000 à déclarer que l'embauche aurait eu lieu sans aide (tableau 1). La hausse est particulièrement marquée pour les contrats d'apprentissage et de qualification (respectivement +6 et +7 points), ces contrats en alternance restant néanmoins les dispositifs où l'apport de l'aide publique pèse le plus sur la décision d'embauche.

Tableau 1  
Les effets des aides sur la décision d'embauche

En pourcentage

	Apprentissage		Contrat de qualification		CIE		Exonération premier salarié	
	1998	1996	1998	1996	1998	1996	1998	1996
<b>En l'absence de tout dispositif d'aide à l'emploi :</b>								
1. L'embauche n'aurait pas eu lieu (effet emploi brut) .....	39	46	30	37	18	21	19	20
2. L'embauche aurait eu lieu, mais plus tard ..... (effet d'anticipation)	20	19	25	25	17	18	17	16
3. L'embauche aurait eu lieu au même moment, et l'aide ...	41	35	45	38	65	61	64	64
3a ... a influé sur le profil du candidat embauché (effet profil) .....	26	26	26	26	46	45		
3b ... n'a pas influé sur le profil du candidat embauché (effet d'aubaine) .....	15	9	19	12	19	16		
<b>Total</b> .....	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
4. Effet emploi net .....	18	24	13	20	9	10	12	7
5. Effet profil et anticipation .....	16	17	17	17	14	14		
6. Effet profil total (3a+5) .....	42	43	43	43	60	59		
7. Effet profil total quand l'embauche aurait eu lieu sans aide (en proportion) .....	69	80	61	68	73	75		
8. Substitution entre dispositifs .....	70	63	62	59	69	78	64	73

Lecture : d'après les déclarations des entreprises, sur 100 embauches en contrat de qualification en 1998, 30 (contre 37 en 1996) n'auraient pas eu lieu sans l'aide de l'État (effet emploi brut) et parmi celles-ci 13 n'auraient pas eu lieu du tout même avec un autre dispositif (effet emploi net) ; 25 embauches auraient eu lieu mais plus tard (effet d'anticipation) et 26 auraient eu lieu au même moment mais auraient concerné des candidats présentant des caractéristiques telles qu'ils n'auraient pas été a priori recrutés (effet profil).

L'effet profil et l'effet d'anticipation peuvent coexister : l'embauche figure alors dans la décomposition présentée sans double-compte au titre de l'effet d'anticipation.

La ligne 7 montre que sur l'ensemble des embauches qui auraient été effectuées sans aide en contrat de qualification, l'effet profil a joué dans 61 % des cas :  $(7) = 100 * (6) / [(2) + (3)]$ .

La ligne 8 indique la part des embauches qui, selon les entreprises, auraient pu être réalisées avec un autre contrat aidé en l'absence du dispositif.

Source : MES-DARES, enquêtes auprès des utilisateurs de contrats aidés.

Le CIE, lui, ne joue pas tant sur la création d'emploi (plus de 80 % des utilisateurs de la mesure auraient de toute façon embauché en l'absence de l'aide) que sur le profil du candidat recruté. Près de la moitié des employeurs interrogés déclarent que sans la mesure, ils auraient choisi un candidat mieux formé, plus expérimenté ou inscrit depuis moins longtemps au chômage (effet profil). Ce résultat est caractéristique du CIE : lors de la précédente enquête, l'effet profil mesuré était de 45 %.

À un effet incitatif à l'embauche (effet emploi) ou jouant sur le profil du candidat, s'ajoute également un effet temporel : l'entreprise comptait embaucher, l'aide liée au dispositif lui a simplement permis de le faire plus tôt (effet d'anticipation). Comme lors de la précédente enquête, c'est pour le contrat de qualification que cet effet est le plus fort, un employeur sur quatre déclarant qu'il n'aurait pas recruté à cette période sans le dispositif ; une grande majorité aurait alors réalisé l'embauche dans les six mois ou l'année à venir.

Dans le cas du CIE, les petites entreprises sont de loin les plus nombreuses à déclarer qu'elles n'auraient pas embauché en l'absence de la mesure ; l'effet « taille » est moins sensible pour les dispositifs en alternance (tableau 2). Si le secteur d'activité a peu d'influence sur l'utilisation des mesures, les secteurs des services aux entreprises et de l'hôtellerie-restauration auraient moins embauché en l'absence des contrats en alternance alors que le commerce de détail est sensible à l'existence du CIE et l'industrie à l'exonération pour l'embauche du premier salarié. De la même façon, les entreprises rencontrant régulièrement des difficultés financières ou déplorant une baisse des effectifs ou du chiffre d'affaires sur les trois dernières années disent qu'elles

(2) - La « sensibilité aux aides » est mesurée à partir de questions portant sur un lien, existant ou non, entre aide de l'État et prix des produits vendus par l'entreprise ou portant sur la répercussion, importante ou non, d'une suppression de la mesure sur la situation financière de l'entreprise ou sur son nombre de salariés ou sur le prix de vente de certains de ses produits. Il suffit que l'entreprise réponde positivement à seulement l'une de ces questions pour considérer qu'elle est sensible aux avantages financiers de la mesure.

Tableau 2  
L'effet emploi brut suivant les caractéristiques de l'entreprise

En pourcentage

	Apprentissage	Contrat de qualification	CIE	Exonération premier salarié
<b>L'embauche n'aurait pas eu lieu sans le dispositif (effet emploi brut) .....</b>	<b>39</b>	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>19</b>
<b>Taille de l'entreprise</b>				
0 à 4 salariés .....	39	31	23	
5 à 9 salariés .....	42	33	19	
10 à 49 salariés .....	37	29	11	
50 salariés ou plus .....	40	30	7	
<b>Évolution des effectifs depuis trois ans</b>				
Forte baisse .....	37	41	33	40
Légère baisse .....	34	31	22	35
Constance .....	42	35	22	23
Légère hausse .....	38	29	13	10
Forte hausse .....	34	23	15	7
<b>Difficultés financières rencontrées</b>				
Régulières .....	45	33	22	34
Irrégulières .....	40	28	22	20
Jamais .....	38	30	16	16

Source : MES-DARES, enquête 2000 auprès des utilisateurs de contrats aidés.

n'auraient pas ou qu'elles auraient moins embauché en l'absence d'aides financières.

### L'intérêt pour les aides financières liées aux dispositifs se réduit

Les répercussions de l'utilisation des mesures d'aide à l'emploi sur l'entreprise (2) sont liées à la taille de l'établissement, bien sûr, mais aussi au fait d'être un utilisateur régulier ou non des mesures d'aide à l'emploi, aux perspectives de l'entreprise, etc., (tableau 3).

Pour certains établissements, la suppression de la mesure aurait un impact fort sur le nombre de salariés, les prix de vente ou la situation financière. Toutefois, l'amélioration de la situation économique aidant, les entreprises trouvent moins d'intérêt aux aides. Ainsi, elles sont beaucoup plus nombreuses à déclarer cette année que leur impact est nul : près de la moitié des utilisateurs de l'apprentissage, contre un tiers lors de la précédente enquête, et 45 % des utilisateurs du CIE contre 30 % il y a deux ans. L'évolution est moins forte chez les utilisateurs du contrat de qualification : 57 % cette année contre 50 % en 1998.

À l'opposé, une entreprise sur dix environ employant des apprentis ou des salariés en CIE considère que l'impact de la suppression de la mesure serait très important, que ce soit sur sa situation financière ou sur son nombre de salariés. La part de ces utilisateurs très dépendants des aides est à peu près stable dans le temps. Elle est un peu plus faible pour le contrat de qualification (6 %).

Ces résultats s'expliquent en grande partie par la différence de structure, en termes de taille d'établissement, entre les utilisateurs des différents dispositifs : les grandes entreprises, plus nombreuses parmi les employeurs du contrat de qualification, sont moins sensibles à la conjoncture économique et aux avantages financiers liés aux dispositifs que les plus petites.

### Les avantages financiers sont de mieux en mieux connus des utilisateurs avant l'embauche

Les différents avantages financiers accompagnant les dispositifs (exonérations de charges patronales, prime à l'embauche, aide à la formation) sont mieux connus des utilisateurs quelle que soit la mesure. Alors qu'en 1996, un utilisateur sur deux seule-

Tableau 3  
Sensibilité aux aides liées aux dispositifs

Modalités des variables introduites dans le modèle	Alternance			CIE		
	Probabilité estimée (en %)	Écart/réf. : variation de probabilité entraînée (en points)	Degré de significativité	Probabilité estimée (en %)	Écart/réf. : variation de probabilité entraînée (en points)	Degré de significativité
<b>Constante</b> .....	60,3		**	69,0		*
<b>Dispositif</b>						
Contrat de qualification .....	57,7	-2,7	*			
Apprentissage .....		référence			référence	
<b>Raisons d'embauche</b>						
Avantages financiers liés à la mesure .....	71,3	11,0	***	74,8	5,8	**
Autre raison d'embauche .....		référence			référence	
<b>Effet du dispositif</b>						
Aucun effet .....		référence			référence	
Effet emploi brut .....	65,5	5,1	**	86,9	17,9	***
Effet profil .....	61,5	1,2	*	78,1	9,1	***
Effet d'anticipation .....	71,7	11,4	***	85,4	16,4	***
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>						
Ouvrier non qualifié, employé non qualifié .....	58,9	-1,4	*	69,2	0,2	*
Ouvrier qualifié, employé qualifié .....		référence			référence	
Technicien, cadre .....	56,0	-4,4	*	57,4	-11,6	**
<b>Utilisation régulière des dispositifs d'emploi</b>						
Oui .....	79,2	18,9	***	86,8	17,8	***
Non .....		référence			référence	
<b>Type d'utilisation des dispositifs</b>						
Un seul type de mesure .....	58,4	-1,9	*	50,2	-18,7	***
Plusieurs types de mesure au même moment .....	62,0	1,7	*	54,7	-14,3	***
Plusieurs types de mesure mais jamais en même temps .....		référence			référence	
<b>Taille de l'entreprise</b>						
0 à 4 salariés .....		référence			référence	
5 à 9 salariés .....	48,5	-11,8	***	65,0	-4,0	*
10 à 49 salariés .....	40,1	-20,2	***	56,0	-13,0	***
50 salariés ou plus .....	29,1	-31,2	***	40,6	-28,4	***
<b>Activité de l'entreprise</b>						
Agriculture .....	57,0	-3,4	*	79,6	10,6	**
Commerce de gros .....	48,5	-11,8	***	63,6	-5,4	*
Commerce de détail et commerce automobile .....		référence			référence	
Industrie .....	58,9	-1,4	*	70,5	1,5	*
Construction .....	52,7	-7,6	**	69,4	0,4	*
Services aux entreprises .....	56,5	-3,9	*	69,8	0,8	*
Hôtels-restaurants .....	70,3	9,9	***	78,1	9,1	**
Autres services .....	63,6	3,3	*	68,1	-0,9	*
<b>Difficultés financières rencontrées</b>						
Régulières .....	56,2	-4,1	*	77,6	8,6	**
Irrégulières .....		référence			référence	
Jamais .....	51,0	-9,3	***	58,4	-10,6	***
<b>Perspectives d'activité</b>						
Supérieures à celles de l'année précédente .....	56,2	-4,1	**	66,6	-2,4	*
Identiques à celles de l'année précédente .....		référence			référence	
Inférieures à celles de l'année précédente .....	69,2	8,9	***	73,5	4,5	*

\*\*\* très significatif. \*\* significativité moyenne. \* peu ou pas significatif.

Lecture : on s'intéresse ici aux entreprises créées depuis au moins trois ans. La probabilité de croire à un impact significatif des aides accompagnant le dispositif sur la situation de l'entreprise est de 60 % pour l'utilisateur d'un contrat en alternance présentant toutes les caractéristiques de référence (entreprise de 0 à 4 salariés ayant embauché un apprenti, ...) et de 69 % pour l'utilisateur de référence d'un CIE. Cette probabilité diminue de 30 points environ pour une entreprise de plus de 50 salariés, toutes choses égales par ailleurs, quel que soit le dispositif.

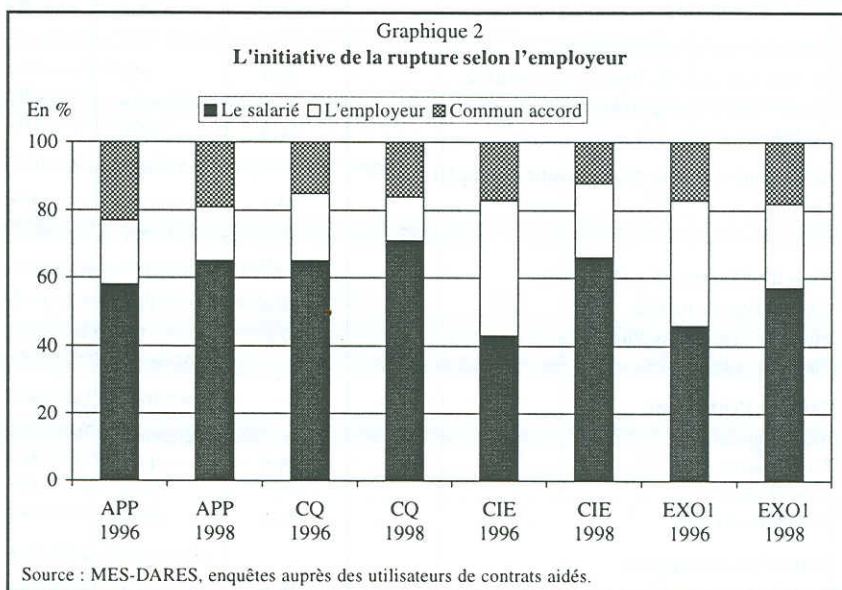
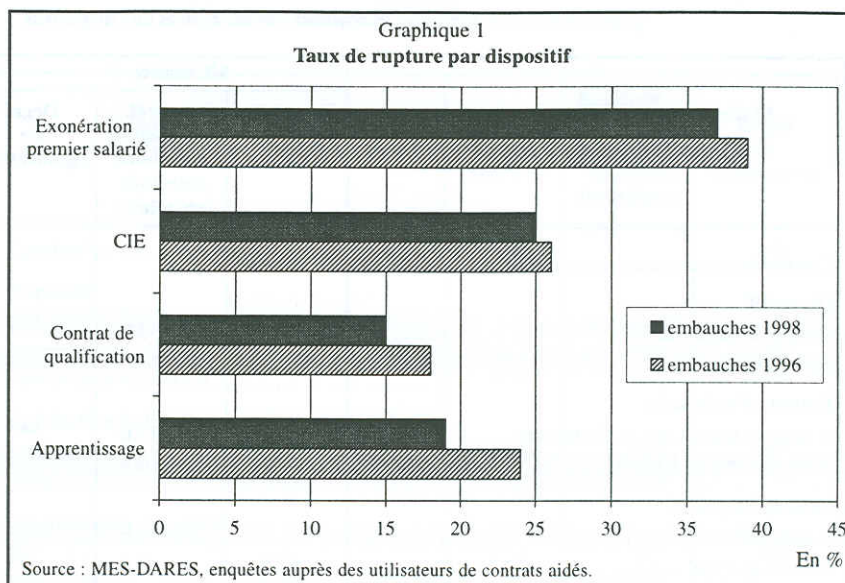
Source : MES-DARES, enquête 2000 auprès des utilisateurs de contrats aidés.

ment connaissait avant l'embauche l'exonération de cotisations (38 % pour l'exonération premier salarié), ils étaient plus de 80 % en 1998 (69 % pour l'exonération premier salarié). La prime accompagnant l'embauche est, elle, plus souvent ignorée : moins de 50 % des utilisateurs de l'alternance déclarent la connaître ; ils étaient un peu moins lors de la précédente enquête (40 % environ). De même, un utilisateur de CIE sur deux connaissait avant l'embauche l'existence de la prime, en 1996 comme en 1998. Parmi ces utilisateurs pourtant mieux informés que les autres, plus de la moitié ignorent que la prime associée au CIE diffère suivant le profil du salarié embauché (ancienneté de chômage, âge,...). Les utilisateurs de CIE sont pourtant près des deux tiers à bénéficier à la fois de la prime et de l'exonération de charges. De même, alors que 46 % déclarent que le dispositif a influé sur le profil du candidat embauché (tableau 1), seul un employeur sur cinq reconnaît que la modulation de la prime a joué sur son choix au moment du recrutement.

### Le nombre de contrats rompus baisse faiblement...

Le devenir du bénéficiaire (embauche par l'entreprise utilisatrice du dispositif, départ à la fin du contrat, rupture anticipée du contrat) est-il influencé par l'environnement économique de l'entreprise ?

Dans l'ensemble, les taux de rupture, calculés sur les contrats à durée indéterminée (CDI) pour l'exonération pour l'embauche du premier salarié et les contrats de plus de 12 mois pour les trois autres dispositifs (encadré 3), ont légèrement diminué entre les deux enquêtes (graphique 1). Les jeunes en contrat de qualification sont 15 % à quitter leur employeur avant le terme du contrat, taux de rupture le plus faible parmi les quatre mesures étudiées. Ce taux était de 18 % il y a deux ans. C'est dans le cas de l'apprentissage que la baisse est la plus marquée (19 % et 24 %). Le nombre de CIE rompus se réduit légèrement (25 % contre 26 %) mais cette quasi-stabilité cache deux évolutions de sens contraire : le taux de rupture progresse pour les CDD (13 % en 1998, 19 % en 2000) alors qu'il diminue pour les CDI (29 % et 27 %). Dans le cas de l'exonération premier salarié, le taux de rupture diminue faiblement, passant de 39 % à 37 %.



lutions de sens contraire : le taux de rupture progresse pour les CDD (13 % en 1998, 19 % en 2000) alors qu'il diminue pour les CDI (29 % et 27 %). Dans le cas de l'exonération premier salarié, le taux de rupture diminue faiblement, passant de 39 % à 37 %.

### ... mais le salarié est beaucoup plus fréquemment à l'origine de la rupture

Dans l'ensemble, la rupture anticipée du contrat est beaucoup plus souvent provoquée par les salariés embauchés en 1998 qu'elle ne l'était par ceux embauchés en 1996 (graphique 2). Ainsi, lorsqu'ils quittent leur employeur avant la fin prévue du con-

trat, 66 % des salariés recrutés en CIE en 1998 l'ont eux-mêmes décidé contre 43 % seulement de ceux recrutés en 1996 ; cet écart se retrouve aussi bien pour les CDD que pour les CDI. Le premier salarié embauché (ouvrant droit à l'exonération de charges) prend l'initiative dans 57 % des cas de rupture ; on n'en comptait que 45 % parmi les embauches ayant eu lieu fin 1996. Pour l'alternance, l'évolution est moins nette mais la rupture anticipée du contrat est également de plus en plus le fait du jeune. Ce changement s'explique en grande partie par l'amélioration régulière de la situation économique en France depuis 1997. La baisse du nombre d'entrées à l'ANPE suite à un licenciement économique a été continue entre 1996 et 2000 (-40 % sur 4 ans). Dans ce contexte, la part des licenciements éco-

### ESTIMATION DE TAUX DE RUPTURE À 17 MOIS À PARTIR DE TAUX OBSERVÉS À 14 MOIS (CONTRATS DE PLUS DE 12 MOIS)

Un problème de décalage de date affecte la comparaison des taux de rupture par dispositif : lors de la première enquête, la durée d'observation était de 14 mois après l'embauche contre 17 mois lors de la seconde. Pour faciliter la comparaison, on a tenté d'extrapoler les taux de rupture de la première enquête de 14 à 17 mois.

	Apprentissage	Contrat de qualification	CIE			Exonération premier salarié
			CDD	CDI	Ensemble	
1. Part des ruptures le premier mois .....	8	10	17	3	4	6
2. Part des ruptures le second mois .....	17	8	6	8	8	5
3. Part des ruptures pour chaque mois suivant .....	6,3	6,8	6,4	7,4	7,3	7,4
4. Taux de rupture observé à 14 mois .....	20	15	11	24	21	32
<b>5. Taux de rupture estimé à 17 mois (*)</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>29</b>	<b>26</b>	<b>39</b>

(\*) Pour l'apprentissage par exemple, ligne 5 = ligne 4 + 3\*(20\*6,3/100).

Source : MES-DARES, enquête 1998 auprès des utilisateurs de contrats aidés.

L'enquête ne fournit des informations sur la date de rupture que pour celles ayant eu lieu lors des deux premiers mois du contrat. Pour réaliser une estimation simple, on a supposé que pour les mois suivants la fréquence des ruptures était régulière. Cette hypothèse est d'ailleurs validée par les enquêtes auprès des bénéficiaires, notamment l'enquête menée par la DARES en 1999 auprès de bénéficiaires de CIE : les ruptures de CDI apparaissent presque linéaires en fonction de la durée écoulée du contrat.

nomiques dans les causes de rupture invoquées par les employeurs est en baisse pour les quatre dispositifs (-17 % pour le CIE, -1 % pour l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié, -11 % pour le contrat de qualification et -13 % pour l'apprentissage).

L'amélioration de la situation du marché du travail favorise la mobilité des salariés en général, y compris celle des moins qualifiés. Un salarié en CIE, surtout s'il est en CDD, provoque plus souvent la rupture anticipée de son contrat pour prendre un autre emploi ailleurs (28 % des salariés embauchés en 1998 contre 12 % de ceux embauchés en 1996).

#### Rupture et motivations d'embauche

Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » de la rupture d'un contrat long, de plus de 12 mois, dans les entreprises créées depuis plus de trois ans (3) fait ressortir quelques traits communs aux trois dispositifs étudiés, apprentissage, contrat de qualification et CIE (tableau 4). Sans surprise, le comportement du salarié est un des facteurs influençant le plus le maintien ou non dans l'entreprise. Le fait que l'employeur le connaisse avant l'embauche joue également. À

côté de ces critères purement individuels, la taille de l'entreprise est une donnée essentielle, beaucoup plus que le secteur d'activité où seuls les hôtels-restaurants se distinguent par une instabilité plus élevée. La pratique de l'entreprise dans l'utilisation des contrats aidés est également un facteur discriminant. Être un utilisateur régulier des aides à l'emploi s'accompagne d'une moindre fréquence des ruptures. S'ils sont des « habitués » des embauches en contrats aidés, c'est qu'ils sont généralement satisfaits des salariés recrutés par ce biais. La rupture dépend également des motivations de l'employeur à l'embauche. Lorsque la décision d'embauche a été prise sans tenir compte du dispositif ou que celui-ci a simplement influé sur la date de recrutement (effet d'aubaine et effet d'anticipation), la probabilité de rupture est plus faible : l'employeur avait sans doute évalué correctement les perspectives de son entreprise et les conséquences d'une embauche. Lorsque le dispositif a motivé l'embauche (effet emploi), celle-ci se révèle plus fragile. L'attrait financier lié aux dispositifs a peut-être incité des entreprises à l'embauche sans véritable besoin. De plus, avoir choisi le salarié en fonction des critères d'éligibilité de la mesure (effet profil) augmente le risque de rupture, notamment pour le CIE. La situation des personnes les moins employables

apparaît toujours plus fragile que celle des autres bénéficiaires (4). Enfin, la situation économique de l'entreprise influe également sur la stabilité de l'embauche, constat qui n'est certainement pas propre aux emplois aidés.

#### Le maintien dans l'entreprise du dispositif après un CDD : une réalité pour de nombreux bénéficiaires

L'analyse de l'embauche définitive dans l'entreprise du dispositif complète l'étude du devenir du bénéficiaire après un contrat aidé (5) (encadré 1).

Parmi les bénéficiaires d'un contrat de douze mois, 45 % des salariés

(3) - Cette restriction, nécessaire pour prendre en compte des variables dynamiques sur l'évolution de l'entreprise, conduit à « l'oubli » de l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié.

(4) - On retrouve ici des résultats connus des enquêtes auprès des bénéficiaires.

(5) - On s'intéresse à l'apprentissage, au contrat de qualification et au CIE en CDD. Les embauches en CDD d'un premier salarié ouvrant droit à l'exonération sont trop peu nombreuses pour être prises en compte ici.

en CIE ont été embauchés chez leur employeur (6) contre 41 % des jeunes en contrat de qualification et 19 % des apprentis (tableau 5). Huit fois sur dix, un peu moins pour les apprentis, un CDI leur a été proposé.

Pour les bénéficiaires d'un contrat long, on ne dispose que des déclarations des employeurs sur leurs intentions futures. Un peu plus d'un tiers des utilisateurs de CIE ou de contrat de qualification indiquent vouloir conserver le salarié, principalement en concluant un CDI (75 % des cas). Dans le cas de l'apprentissage, 28 % des utilisateurs affirment vouloir embaucher le jeune à la suite de son contrat. Toutefois, cette embauche ne serait à durée indéterminée que dans un cas sur deux. Beaucoup sont encore indécis à ce stade du dispositif et 19 % pensent utiliser une autre mesure d'aide à l'emploi, le contrat de qualification en général.

Au total, sur l'ensemble des contrats, près d'un tiers des jeunes sont destinés à rester chez leur maître d'apprentissage. Un peu plus de la moitié des salariés en CIE ou en contrat de qualification sont dans le même cas.

Indépendamment de la mesure et de sa durée prévue, alors que les plus grandes entreprises optent en quasi-totalité pour un CDI à l'issue du dispositif, beaucoup de petites hésitent à franchir le pas d'une embauche définitive. Elles privilégient alors le CDD ou un autre contrat aidé et sont encore souvent incertaines sur le type de contrat qu'elles choisiront.

À deux ans d'intervalle, l'insertion durable des bénéficiaires dans l'entreprise du dispositif s'est légèrement améliorée. Les pratiques des entreprises utilisant le CIE sont restées identiques alors que pour les contrats en alternance, les embauches ou intentions d'embauche sont en légère hausse en 2000 (51 % en moyenne sur l'ensemble des contrats de qualification contre 47 % en 1998 et 35 % pour l'apprentissage contre 32 % en 1998).

(6) - Sont ici comptabilisés les salariés ayant été embauchés dans l'entreprise à l'issue de leur contrat, qu'ils y soient présents ou non au moment de l'enquête (lignes 1 et 6 du tableau 5).

Tableau 4  
Probabilité de rupture anticipée d'un contrat long

Modalités des variables introduites dans le modèle	Probabilité estimée (en %)	Écart/réf. : variation de probabilité entraînée (en points)	Degré de significativité
<b>Constante</b> .....	27,7		***
<b>Dispositif</b>			
<b>CIE</b>		référence	
Apprentissage .....	14,8	-12,9	***
Contrat de qualification .....	16,9	-10,7	***
<b>Satisfaction de l'employeur vis-à-vis du salarié</b>			
Très satisfait .....	12,5	-15,2	***
<b>Autre</b>		référence	
<b>Connaissance du salarié</b>			
Oui .....	22,4	-5,2	***
<b>Non</b>		référence	
<b>Effet du dispositif</b>			
<b>Aucun effet</b>		référence	
Effet emploi brut .....	34,1	6,4	**
Effet profil .....	37,3	9,6	***
Effet d'anticipation .....	30,2	2,5	*
<b>Utilisation régulière des dispositifs d'emploi</b>			
Oui .....	23,3	-4,4	**
<b>Non</b>		référence	
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>			
Ouvrier non qualifié, employé non qualifié .....	35,7	8,0	***
<b>Ouvrier qualifié, employé qualifié</b>		référence	
Technicien, cadre .....	28,7	1,0	*
<b>Taille de l'entreprise</b>			
<b>0 à 4 salariés</b>		référence	
5 à 9 salariés .....	21,1	-6,6	***
10 à 49 salariés .....	15,4	-12,2	***
50 salariés ou plus .....	14,7	-13,0	***
<b>Activité de l'entreprise</b>			
Agriculture .....	32,5	4,8	*
Commerce de gros .....	30,4	2,7	*
<b>Commerce de détail et commerce automobile</b>		référence	
Industrie .....	28,7	1,0	*
Construction .....	30,2	2,5	*
Services aux entreprises .....	36,4	8,7	**
Hôtels-restaurants .....	36,1	8,4	***
Autres services .....	25,0	-2,7	*
<b>Évolution des effectifs depuis trois ans</b>			
Hausse .....	23,3	-4,4	**
<b>Stabilité</b>		référence	
Baisse .....	34,5	6,8	**
<b>Difficultés financières rencontrées</b>			
Régulières .....	37,5	9,8	***
<b>Irrégulières</b>		référence	
Jamais .....	30,8	3,1	*

\*\*\* très significatif. \*\* significativité moyenne. \* peu ou pas significatif.

Lecture : la probabilité d'avoir rompu un contrat avant sa fin prévue est de 27,7 % pour un contrat présentant toutes les caractéristiques de référence (CIE dans une entreprise de 0 à 4 salariés sur un poste d'ouvrier ou d'employé qualifié, ...). Cette probabilité augmente de 10 points environ pour un contrat se déroulant dans une entreprise connaissant régulièrement des difficultés financières.

Source : MES-DARES, enquête 2000 auprès des utilisateurs de contrats aidés.



Tableau 5  
Devenir des bénéficiaires 17 mois après l'embauche

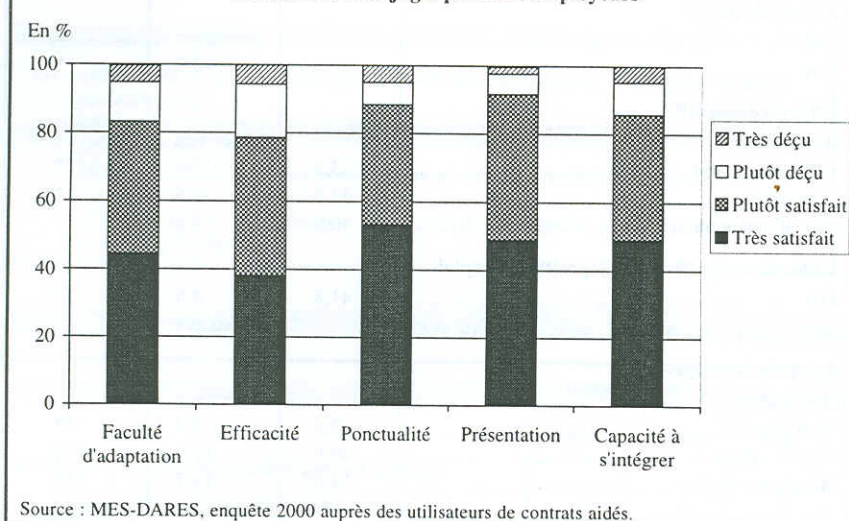
En pourcentage

Durée prévue du contrat	Apprentissage		Contrat de qualification		CIE			Exonération premier salarié
	12 mois ou moins	Plus de 12 mois	12 mois ou moins	Plus de 12 mois	12 mois	13 à 24 mois	CDI	CDI
Répartition par dispositif .....	21,4	78,6	28,7	71,3	7,1	27,9	65,0	
<b>Toujours présent dans l'entreprise et ...</b>	<b>63,0</b>	<b>75,2</b>	<b>57,0</b>	<b>76,4</b>	<b>47,5</b>	<b>72,3</b>	<b>72,9</b>	<b>62,7</b>
1. ... embauché sous un autre contrat	16,5	2,6	35,1	11,0	35,3	13,8		
2. ... en contrat initial (*) avec intention d'embauche	23,9	27,7	13,4	36,4	7,3	35,8		
3. ... en contrat initial (*) sans intention d'embauche	22,6	44,9	8,5	29,0	4,9	22,7		
<b>Parti de l'entreprise ...</b>	<b>37,0</b>	<b>24,8</b>	<b>43,0</b>	<b>23,6</b>	<b>52,5</b>	<b>27,7</b>	<b>27,1</b>	<b>37,3</b>
4. ... suite à la rupture anticipée du contrat	15,5	18,7	9,1	15,3	15,2	19,0		
5. ... à la fin du contrat	18,9	5,3	28,1	5,4	27,2	6,8		
6. ... après avoir été embauché	2,6	0,8	5,8	2,9	10,1	1,9		

(\*) - Contrat initial ou nouveau contrat du même type que le précédent.

Source : MES-DARES, enquête 2000 auprès des utilisateurs de contrats aidés.

Graphique 3  
Les bénéficiaires jugés par leurs employeurs



Source : MES-DARES, enquête 2000 auprès des utilisateurs de contrats aidés.

### Des chances inégales d'embauche chez l'employeur

Le maintien des bénéficiaires chez leur employeur dépend en grande partie de leur comportement durant le dispositif : ponctualité, présentation, efficacité ; donner satisfaction à son employeur sur ces quelques critères ou l'avoir connu avant l'embauche augmente fortement les chances de demeurer dans l'entreprise à la fin du contrat (tableau 6). La taille de l'entreprise mais aussi ses perspectives d'activité sont des critères influençant fortement le devenir du bénéficiaire. Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'embauche augmente avec le nombre de salariés de l'entre-

prise ; de même, la croissance de l'entreprise favorise le maintien chez l'employeur. La pratique de l'employeur en matière de dispositifs d'aide à l'emploi influe également sur son intention de garder le bénéficiaire dans son entreprise : plus il est familier de l'usage des dispositifs, utilisateur régulier ou au moins connaissant les aides financières liées au dispositif, plus le maintien du bénéficiaire dans l'entreprise à la sortie du dispositif est probable. Mais le fait d'avoir embauché le salarié sur un dispositif d'aide à l'emploi, et uniquement grâce à son existence (effet emploi brut), indique la volonté de ne pas chercher à conserver celui-ci dans l'entreprise une fois que les aides accompagnant l'embauche ont disparu.

### Des salariés appelés à évoluer après leur embauche

Interrogés sur les capacités d'évolution des bénéficiaires toujours présents dans l'entreprise (qu'ils aient été initialement embauchés en CDI ou qu'ils soient embauchés à la suite du dispositif), les employeurs se montrent assez optimistes. Pour ce qui concerne l'alternance, plus de la moitié des jeunes sont embauchés sur des postes ayant un contenu plus riche que celui occupé auparavant ; lorsque ce n'est pas le cas, c'est qu'il n'y a pas de possibilité d'évolution dans l'entreprise. Pour les salariés embauchés en CIE ou dans le cadre de l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié, une évolution est jugée possible par près des deux tiers des employeurs. C'est pour le CIE, la mesure la plus ciblée sur les publics en difficulté, que les capacités des salariés sont le plus souvent perçues comme un frein à leur évolution dans l'entreprise : 12 % des employeurs font état de cette limite contre 5 % en moyenne dans les trois autres dispositifs.

Ces résultats positifs sont d'ailleurs à rapprocher du fort taux de satisfaction des employeurs vis-à-vis du travail et du comportement des bénéficiaires. Quel que soit le dispositif, leur ponctualité, leur faculté d'adaptation, leur efficacité ou leur capacité à s'intégrer sont vivement appréciées (graphique 3). Même en CIE, dispositif en direction des personnes les plus éloignées du marché

du travail, les critiques ne sont pas de mise. Le temps d'adaptation d'un bénéficiaire à l'emploi est par exemple jugé comparable à celui d'un salarié recruté sans aide à l'embauche.

En 1998 comme en 2000, 65 % des employeurs envisagent d'utiliser à nouveau le dispositif au titre duquel ils ont été interrogés (62 % pour le CIE, 65 % pour le contrat de qualification et 69 % pour l'apprentissage). Le statut particulier de ce dernier dispositif se retrouve ici encore : il est utilisé de façon traditionnelle (plus fort taux de réutilisation parmi les mesures étudiées) sur des postes spécifiquement dédiés aux apprentis et donne lieu à peu d'embauches à sa sortie.

Anne BELLEVILLE  
(DARES).

## Bibliographie

Picart C. (1998), « Les entreprises et les aides à l'emploi en quatre mesures », *Premières Synthèses*, 98.11 N°46.1, DARES.

Charpail C. et Zilberman S. (1999), « Le contrat initiative emploi, une mesure de réinsertion durable ? », *Premières Synthèses*, 99.11 N°46.1, DARES.

Belleville A. et Charpail C. (2000), « Maintien dans l'emploi ou retour au chômage à l'issue d'un contrat initiative emploi : le poids de la conjoncture économique », *Premières Synthèses*, 2000.11 N°44.2, DARES.

DARES, *40 ans de politique de l'emploi*, décembre 1996, La Documentation française.

Tableau 6  
Maintien dans l'entreprise du dispositif

Modalités des variables introduites dans le modèle	Probabilité estimée (en %)	Écart/réf. : variation de probabilité entraînée (en points)	Degré de significativité
<b>Constante</b> .....	37,3		***
<b>Dispositif</b>			
Apprentissage .....	29,5	-7,8	***
Contrat de qualification .....	33,6	-3,7	*
<b>CIE en CDD</b>		référence	
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>			
Ouvrier non qualifié, employé non qualifié .....	24,6	-12,7	***
<b>Ouvrier qualifié, employé qualifié</b>		référence	
Technicien, cadre .....	38,2	0,9	*
<b>Satisfaction de l'employeur vis-à-vis du salarié</b>			
Très satisfait .....	54,5	17,2	***
<b>Autre</b>		référence	
<b>Connaissance du salarié</b>			
Oui .....	47,0	9,7	***
<b>Non</b>		référence	
<b>Connaissance des aides financières liées au dispositif</b>			
Oui		référence	
Non .....	33,4	-3,9	**
<b>Effet du dispositif</b>			
Aucun effet		référence	
Effet emploi brut .....	23,3	-14,0	***
Effet profil .....	34,8	-2,5	*
Effet d'anticipation .....	40,9	3,6	*
<b>Utilisation régulière des dispositifs d'emploi</b>			
Oui .....	41,8	4,5	**
<b>Non</b>		référence	
<b>Taille de l'entreprise</b>			
0 à 4 salariés		référence	
5 à 9 salariés .....	42,6	5,3	**
10 à 49 salariés .....	49,0	11,7	***
50 salariés ou plus .....	51,0	13,7	***
<b>Activité de l'entreprise</b>			
Agriculture .....	40,6	3,5	*
Commerce de gros .....	32,7	-4,6	*
<b>Commerce de détail et commerce automobile</b>		référence	
Industrie .....	35,7	-1,6	*
Construction .....	41,3	4,1	*
Services aux entreprises .....	45,8	8,5	**
Hôtels-restaurants .....	33,6	-3,7	*
Autres services .....	34,5	-2,8	*
<b>Évolution prévue des effectifs en 2000</b>			
Hausse .....	46,3	9,0	***
Baisse .....	27,5	-9,8	***
<b>Stabilité</b>		référence	
<b>Évolution du chiffre d'affaires depuis trois ans</b>			
Hausse .....	47,0	9,7	***
Baisse .....	33,0	-4,3	*
<b>Stabilité</b>		référence	

\*\*\* très significatif. \*\* significativité moyenne. \* peu ou pas significatif.

Lecture : la probabilité d'être embauché dans l'entreprise du dispositif est de 37,3 % pour un contrat présentant toutes les caractéristiques de référence (CIE en CDD dans une entreprise de 0 à 4 salariés sur un poste d'ouvrier ou d'employé qualifié, ...). Cette probabilité augmente de 9 points environ pour un contrat se déroulant dans une entreprise prévoyant une hausse de ses effectifs au moment de l'enquête.

Source : MES-DARES, enquête 2000 auprès des utilisateurs de contrats aidés.

### MODE DE RECRUTEMENT ET CHOIX DU DISPOSITIF

Les modes de recrutement sont caractéristiques des dispositifs. Ainsi, les jeunes en alternance sont en général inconnus de leur employeur avant le recrutement (seuls 20 % environ ne l'étaient pas) et sont le plus souvent recrutés suite à une candidature spontanée ou par l'intermédiaire d'un organisme de formation. À l'opposé, pour embaucher leur premier salarié, plus de 60 % des employeurs préfèrent le connaître auparavant. Le CIE occupe une position intermédiaire puisque 39 % des employeurs connaissaient déjà le candidat. L'autre voie de recrutement importante pour ce dispositif est l'ANPE. C'est d'ailleurs par cet intermédiaire que les employeurs ont connu le CIE (60 % des cas) alors que c'est plutôt par relation personnelle que les employeurs ont eu connaissance de l'existence de l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié (60 % des cas). La diffusion de l'information sur l'alternance se fait par des réseaux plus divers : chambre des métiers, organismes de formation, relations personnelles. De nombreux employeurs, actuels utilisateurs de l'apprentissage, sont eux-mêmes d'anciens bénéficiaires de la mesure.

Plus de la moitié des recrutements réalisés en contrat de qualification ou en CIE se font sur des postes nouvellement créés pour répondre généralement à une hausse de l'activité (respectivement 59 % et 55 % des cas). En revanche, les embauches en apprentissage interviennent en majorité sur un poste déjà existant (53 %) ; trois fois sur quatre, ce poste était déjà occupé par un apprenti.

Le choix du dispositif parmi l'ensemble des mesures d'aide à l'emploi répond à des motivations variées. Pour les utilisateurs du CIE, on constate un fort effet d'aubaine et une plus grande sensibilité aux aides financières que pour les deux autres dispositifs. Recruter un apprenti correspond souvent à une tradition et est perçu comme un moyen d'aider les jeunes à démarrer dans le métier. Les utilisateurs du contrat de qualification sont eux intéressés par le fait de pouvoir former un jeune salarié tout en touchant des aides et considèrent finalement ce contrat comme une période d'essai prolongée.

#### Raison principale de choix du dispositif

	En pourcentage		
	Apprentissage	Contrat de qualification	CIE
Les avantages financiers liés à la mesure .....	19	24	46
Pouvoir profiter des aides pour adapter la personne au poste de travail .....	20	26	3
Le candidat choisi répondait aux critères d'éligibilité ....	5	6	51
Ce contrat offre les meilleures chances aux jeunes .....	31	20	nd
C'est une habitude dans le secteur d'activité .....	14	6	nd
Pouvoir tester la personne avant une embauche définitive	11	18	nd

nd : non disponible.

Source : MES-DARES, enquête 2000 auprès des utilisateurs de contrats aidés.

**PREMIÈRES INFORMATIONS** et **PREMIÈRES SYNTHÈSES** sont édités 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](http://www.travail.gouv.fr) (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet. Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Guy Barbut, Myriam Garric, Daniel Lepesant. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-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 - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 711,71 F (108,50 Euros) - Europe (TTC) : 747,79 F (114 Euros) - DOM-TOM (HT, avion éco.) : 741,23 F (113 Euros) - Autres pays (HT, avion éco.) 760,91 F (116 Euros) - Supplément avion rapide : 45,92 F (7 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.