

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 ?

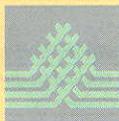
Deux études menées à deux ans d'intervalle auprès des entreprises utilisatrices de contrats aidés montrent que dans des situations économiques très différentes, les effets nets de création d'emploi calculés d'après les déclarations des employeurs, l'influence des aides sur le profil du candidat recruté, 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.

