

P REMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

PERCEPTION ET UTILISATION PAR LES ENTREPRISES DES AIDES FINANCIÈRES LIÉES AU CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (1)

Une première enquête auprès d'entreprises utilisatrices du contrat initiative emploi avait montré que si le CIE avait un impact limité sur le niveau des embauches, il permettait l'accès à l'emploi de personnes qui, spontanément, n'auraient pas été recrutées. Deux nouvelles enquêtes ont cherché à analyser les réactions des entreprises face aux avantages financiers liés à ce dispositif dans sa première période de mise en oeuvre (allant de juillet 1995 à août 1996).

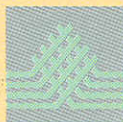
Ces enquêtes indiquent que les employeurs ont une bonne perception du CIE mais qu'ils discernent de façon relativement imprécise les avantages qui y sont liés. Le CIE est rarement directement à l'origine de la décision d'embauche. Le recrutement de personnes en CIE n'induit pas de modifications de l'organisation de l'entreprise et, d'après les déclarations des employeurs, le gain réalisé n'a le plus souvent pas d'affectation particulière même si les entretiens ont pu faire apparaître des cas où l'aide avait pu être utilisée à des investissements ou à des embauches supplémentaires.

Enfin, ce sont les entreprises de main d'oeuvre qui apparaissent les plus réactives aux avantages procurés par le CIE : elles sont prêtes à adapter qualitativement leurs offres d'emploi quand elles sont sous contrainte financière, elles peuvent aller au-delà du besoin spontané d'embauche quand leur santé financière est satisfaisante.

Les effets sur l'emploi et les stratégies d'embauche des employeurs utilisateurs des contrats aidés ont fait l'objet de nombreuses évaluations. Traditionnellement, l'impact de ces mesures est approché au moyen d'enquêtes auprès d'un échantillon représentatif d'employeurs auxquels est soumise une série de questions tentant de quantifier leurs effets. Plus récemment, des travaux macro-économiques fondés sur des hypothèses de relation entre emploi et coût du travail sont venus compléter cette approche (2). Ces différents travaux ont permis de montrer que l'embauche

(1) - Les données d'enquêtes portent sur les entreprises qui ont utilisé la première formule du CIE en vigueur entre juillet 1995 et août 1996, et qui ouvrait droit à une aide de l'État de 2 000 Francs pour tous les demandeurs d'emploi de plus d'un an d'ancienneté recrutés. Ce dispositif a ensuite été modifié (cf. encadré 2).

(2) - Les méthodes d'évaluation des politiques d'emploi ont été récemment exposées dans les chapitres III et IV de l'ouvrage " La politique de l'emploi " publié en 1997 par la DARES aux Éditions La Découverte.



de cent personnes en CIE correspondait, dans la version initiale de ce dispositif, à une création nette de l'ordre de vingt emplois, induisant environ seize chômeurs en moins. L'interrogation d'un échantillon d'établissements utilisateurs a mis en évidence une nette inflexion des pratiques d'embauche en faveur des publics "cible" de la mesure : près de la moitié (48 %) des employeurs, qui auraient embauché sans la mesure, déclarent qu'ils auraient recruté une personne ayant une ancienneté de chômage inférieure à celle requise par le CIE (soit au minimum un an d'inscription à l'ANPE) (3).

De tels résultats n'épuisent cependant pas la question de l'impact de la mesure. Il s'avère en particulier difficile de saisir finement, à l'aide de méthodes quantitatives, les effets des mesures de politique d'emploi sur la gestion du personnel et l'organisation du travail, d'obtenir des informations sur l'intérêt respectif des différentes mesures ou sur l'utilisation des gains financiers induits par les contrats aidés.

Pour aller plus loin dans l'évaluation, la DARES a commandé une étude (encadré 1) à deux cabinets spécialisés qui ont interrogé en face à face des employeurs ayant embauché dans le cadre du CIE. Ces entretiens ont été réalisés en fin d'année 1996 auprès d'entreprises qui avaient utilisé la première formule du CIE, qui était très incitative dans la mesure où elle permettait une baisse du coût du travail de l'ordre de 40 % au niveau du SMIC (encadré 2).

Un recours habituel aux emplois subventionnés

Bien que se défendant d'être des "chasseurs de prime", les em-

(3) - D. Gélot, "L'impact du contrat initiative emploi sur les modes de recrutement des entreprises", *Premières Synthèses*, 97.01-n° 0461.

Encadré 1

OBJECTIF ET MÉTHODOLOGIE DES ENQUÊTES

Au cours du dernier semestre 1996 la DARES a fait réaliser par les cabinets Bossard Consultants et OBEA deux enquêtes par entretiens semi-directifs auprès d'un petit nombre de responsables d'entreprises ayant embauché des salariés en contrat initiative emploi (1). Ces entretiens faisaient suite à une enquête par voie postale réalisée auprès de mille employeurs de CIE (2) qui a permis de dégager, selon le profil des entreprises qui utilisent ce dispositif, la logique de recours au CIE dans la dynamique de recrutement des établissements (effets de substitution entre catégories de main d'oeuvre, entre type de contrats...) ainsi que l'effet micro-économique de la mesure sur la création d'emploi.

L'objectif de la seconde approche qualitative était de compléter les résultats obtenus lors de la première phase et de cerner de façon plus fine que ne peut le faire un questionnaire fermé les modes d'affectation des gains financiers (démarche de développement ou de maintien de la trésorerie), et l'impact d'une baisse substantielle du coût du travail sur les comportements économiques et organisationnels (3).

Enquête Bossard Consultants

32 entretiens ont été réalisés entre octobre 1996 et janvier 1997 auprès d'un panel d'établissements issus de trois régions (Ile-de-France, Rhône-Alpes, PACA) représentatif en terme de secteur et de taille des entreprises utilisatrices de la mesure (les entreprises enquêtées faisaient partie des établissements interrogés lors de la première étude par voie postale). Une stratification des établissements a cependant été effectuée sur la base des informations recueillies lors de cette première phase pour distinguer les établissements selon leur plus ou moins bonne santé financière et l'intensité capitalistique du processus de production. Par ailleurs, afin d'intégrer dans cette étude l'analyse de l'impact de la modification du CIE (recentrage sur les publics les plus en difficulté) le prestataire devait tester différents scénarios alternatifs.

Les entretiens d'une durée moyenne de 2 heures ont porté sur :

- une description de l'entreprise, de l'embauche en CIE comparativement aux autres embauches généralement effectuées,
- un approfondissement des logiques d'embauche, du poste occupé,
- une formulation des scénarios alternatifs.

Enquête OBEA

Ces enquêtes s'est déroulée en deux étapes. La première a consisté en une série d'entretiens auprès d'un échantillon de 30 entreprises dans les trois mêmes régions utilisatrices de CIE. Les établissements choisis relevaient de secteurs d'activité où le coût du travail tient une place importante dans la valeur ajoutée. On a, par ailleurs, essentiellement enquêté les unités de 10 à 50 salariés et celles de 50 à 200 afin d'avoir un échantillon suffisamment important pour ces deux tranches d'effectifs. Cette première phase était destinée à recueillir l'opinion spontanée des responsables sur la mesure et ses effets.

La seconde étape a donné lieu à une série d'entretiens auprès des mêmes établissements qui a permis d'approfondir la question de l'affectation des gains financiers et d'examiner les éventuels effets de seuil comparativement à d'autres mesures. C'est l'analyse de l'écart entre les deux moments de l'entretien qui devait fournir un éclairage sur les motifs de satisfaction des employeurs, et permettre d'être mieux à même de mesurer l'impact réel de la mesure.

(1) - Ces entretiens ont été réalisés sur la base des contrats signés lors de la première phase de mise en oeuvre de la mesure, soit avant les modifications des critères d'attribution des aides qui ont modulé celle-ci en fonction de la durée d'inscription des demandeurs d'emploi de longue durée.

(2) - "L'impact du contrat initiative emploi sur les modes de recrutement des entreprises, *Premières Synthèses* 97.01 - N° 04.1.

(3) - Rappelons que le gain financier induit par la signature d'un contrat signé lors de la première phase de mise en oeuvre de la mesure représentait environ 60 % du salaire brut et 40 % du coût du travail au niveau du SMIC.

Tableau 1
Entretiens réalisés par taille et secteur d'activité

	0 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 salariés et plus	Total
Industrie	1	1	7	2	11
BTP	1	4	1	1	7
Services aux particuliers	6	1		7	
Commerce de détail	4	6	3	1	14
Transports	4	1		5	
Services aux entreprises	5	3	2	1	11
Hôtels-restaurants	2	5			7
Total	13	29	15	5	62

Sources : Bossard Consultants et OBEA.

ployeurs soulignent souvent qu'ils se situent dans le cadre des dispositifs d'aide à l'embauche qui, de plus en plus, s'apparentent pour eux à un régime de droit commun. La pratique des responsables du recrutement consiste assez fréquemment, une fois opérée la première sélection de candidatures à un poste, à appeler l'agence locale pour l'emploi pour savoir quels sont les postulants les plus intéressants au regard des mesures existantes. Par ailleurs, l'ANPE elle-même fait un effort de promotion des dispositifs auprès des employeurs. Enfin, les candidats qui se présentent aux en-

Encadré 2

LE DISPOSITIF JURIDIQUE

En juillet 1995, le Contrat initiative emploi a été mis en place dans le but de faciliter l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi durablement exclus du marché du travail ou rencontrant de grandes difficultés.

Le dispositif a été profondément remanié au cours de l'été 1996 : les pouvoirs publics ont désiré moduler les avantages attachés au CIE en fonction de la situation des personnes embauchées. Les enquêtes ont été conduites auprès d'employeurs qui avaient embauché avant ces modifications.

Le CIE dans sa première version s'adressait :

- aux demandeurs d'emploi de longue durée ayant au moins 12 mois d'inscription à l'ANPE dans les 18 mois précédant l'embauche,
- aux bénéficiaires du RMI ainsi qu'à leurs conjoints ou concubins,
- aux bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité,
- aux personnes âgées de plus de 50 ans privées d'emploi,
- aux personnes bénéficiant de l'assurance veuvage,
- aux travailleurs handicapés et assimilés,
- aux femmes isolées chargées (ou ayant été chargées) de famille,
- aux anciens détenus,
- aux Français ayant perdu leur emploi à l'étranger,

A ces publics ont été depuis ajoutés les jeunes de faible niveau de qualification.

Le contrat initiative emploi est un contrat à durée indéterminée ou déterminée de 12 à 24 mois. Il peut être à temps plein ou à temps partiel.

Le CIE ouvre droit, pour l'ensemble des publics, à une exonération des charges patronales de sécurité sociale pour la partie du salaire n'excédant pas le SMIC et pour une durée de 24 mois maximum. Cette durée peut être portée jusqu'à l'âge de la retraite pour les salariés de plus de 50 ans -cas d'exonération pérenne- sous certaines conditions (CLD, allocataires du RMI sans emploi depuis plus de 12 mois, travailleurs handicapés).

Le CIE dans sa formule initiale comportait une aide de l'État sous forme d'une prime de 2 000 Francs par mois, quelle que soit la catégorie de bénéficiaires, pour une durée maximale de 24 mois.

La combinaison de ces deux volets avait pour effet, au niveau du SMIC, une baisse du coût du travail supérieure à 40 %.

C'est ce point qui a été modifié à partir de septembre 1996. Désormais, la prime de 2 000 Francs est associée à l'embauche des chômeurs de très longue durée (plus de 36 mois), des chômeurs de longue durée de plus de 50 ans, des bénéficiaires de l'ASS ou du RMI, ainsi que des jeunes de moins de 26 ans de faible niveau de formation, sans emploi et des travailleurs handicapés.

L'embauche de chômeurs dont la durée d'inscription est comprise entre 24 et 36 mois ouvre droit, quant à elle, à une prime mensuelle de 1 000 francs. Il n'y a pas de prime pour les chômeurs de moins de 24 mois.

Le salarié est rémunéré selon la convention de l'entreprise, et au minimum au SMIC.

Les contrats initiative emploi peuvent être signés par toutes les entreprises assujetties à l'Unedic, mais ils ne doivent pas résulter du licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée, ni entraîner un licenciement. Par ailleurs, les entreprises ayant procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant l'embauche, ne peuvent bénéficier d'un CIE.

Le cas échéant, les employeurs peuvent percevoir une aide de l'État pour la formation des salariés d'un montant de 50 Francs par heure de formation (dans la limite de 200 à 400 heures), et d'une aide au tutorat sous la forme d'un forfait de 3 500 Francs.

treprises se font eux-mêmes le relais de l'information. Le CIE s'est donc inscrit naturellement dans le cadre des aides à l'emploi d'autant que la communication a été particulièrement soutenue lors de son lancement.

Souvent, les employeurs, notamment les grandes entreprises, considèrent que le CIE est un instrument qui s'inscrit davantage dans une logique de soutien financier à l'entreprise qu'à l'emploi lui-même. Il apparaît sans concurrent dans le dispositif général des aides. Au travers de certaines déclarations, il semble que le CIE ait accéléré l'habitude de recourir aux aides à l'emploi et renforcé le sentiment que profiter d'une telle mesure n'est pas assimilable à la recherche d'avantages financiers mais plutôt à une manifestation de sens civique.

Une telle perception du CIE renvoie pour partie au contexte de son lancement à la mi-95. Elle est sans doute également explicable par le caractère important de l'abaissement du coût du travail lié à cette mesure et par le caractère assez peu restrictif de la condition à laquelle il était subordonné (l'embauche de demandeurs d'emploi de plus d'un an d'ancienneté, alors que ces demandeurs d'emploi représentent un peu plus d'un tiers des inscrits à l'ANPE en catégorie 1).

Le CIE n'est pas en lui-même le facteur déclenchant de l'embauche

Du point de vue des employeurs, le CIE est très rarement le facteur déclenchant d'une embauche. L'entreprise constate d'abord son besoin de recrutement (qui est, soulignent les responsables interrogés, surtout fonction de l'activité et des commandes) et, dans un deuxième temps, envisage de recourir aux contrats aidés. Les cas où les entreprises font un effort d'adaptation a priori de leur offre d'emploi pour répondre aux critères du CIE ap-

paraissent globalement peu fréquents.

Même s'ils sont habitués à faire appel aux mesures de la politique de l'emploi, la réflexion des employeurs porte en premier lieu sur le besoin et le profil du nouveau salarié, puis seulement sur le recours à l'une des mesures. Pour ce qui est du CIE, l'embauche est, dans quelques cas, le résultat de sollicitations externes, notamment de collectivités territoriales.

Ce recours à la mesure comme une offre d'emploi "ordinaire" explique que le lien entre l'avantage financier et l'effort d'intégration des chômeurs de longue durée soit peu perçu par les employeurs qui n'identifient pas de contrepartie au-delà de leur démarche normale d'embauche. Dans les petites unités, les employeurs disent regretter que l'ANPE ne soit pas plus attentive au devenir des salariés et leur laisse l'entière responsabilité de l'intégration de publics parfois en grande difficulté. Alors que les grandes entreprises sont satisfaites du rôle joué par l'ANPE dans le dispositif, les petits établissements se montrent plus critiques et demandent une sélection des personnes proposées au-delà de l'adéquation aux critères d'entrée dans le dispositif.

Le niveau de l'aide est perçu comme satisfaisant mais reste mal connu

Le CIE est perçu positivement par les entreprises. Les employeurs considèrent tous, en première approche, que le niveau de l'aide est satisfaisant et répond bien aux besoins des entreprises en matière d'abaissement du coût de la main d'oeuvre. Mais cette appréciation globale coexiste souvent avec une méconnaissance du contenu précis de la mesure.

Les employeurs soulignent ainsi que, malgré le rôle offensif de l'ANPE dans la promotion du CIE,

appuyée par les services consulaires (chambre des métiers, chambre de commerce), les services de presse spécialisés, voire les demandeurs d'emploi eux-mêmes, leur information sur les avantages de la mesure reste souvent incomplète. Ils déplorent devoir découvrir certains aspects (remboursement de la prime en cas de licenciement, par exemple...) après la contractualisation de l'offre. Les employeurs ne retiennent que les principales caractéristiques de la mesure sans s'intéresser aux aspects concrets qui sont souvent traités par une tierce personne : comptable ou service particulier.

Les employeurs n'ont, en outre, qu'une perception floue du montant effectif des aides qui leur sont accordées. Si le montant de la prime était connu par quasiment tous les employeurs, beaucoup sont incapables de donner avec exactitude le montant de l'exonération des charges. Certains ne savent pas que cette exonération porte sur la part de la rémunération correspondant au SMIC, quelques uns se demandent au cours de l'entretien quelles sont les charges sur lesquelles porte en fait l'exonération. Même après l'embauche, les entreprises continuent à ne percevoir que très indistinctement les avantages du CIE et, de ce fait, l'affectation de l'aide ne fait pas l'objet d'un suivi particulier.

Les employeurs n'effectuent pas spontanément le calcul du montant global de l'aide sur l'ensemble de la durée du contrat. Y compris lors des seconds entretiens, alors qu'ils avaient été prévenus des thèmes devant être abordés, seuls très peu d'interlocuteurs ont été en mesure de quantifier l'aide accordée sous forme d'exonération. Effectué en présence de l'enquêteur, le calcul de l'ensemble de l'aide financière aboutit parfois à des montants plus importants que ce qui était spontanément envisagé.

Les employeurs ont tendance à ne pas additionner les deux éléments d'aide que comprend le CIE en distinguant ce qui correspond à une rentrée financière effective (la prime) et ce qui constitue une économie (l'exonération). Cette réaction est toutefois surprenante car ce sont les mêmes employeurs qui déclarent voir dans le CIE la mesure qui se rapproche le plus de leurs besoins d'abaissement général du coût du travail.

Par ailleurs, les employeurs interrogés se plaignent souvent des irrégularités dans les délais de versement de la prime qui ont pu être constatées dans les premiers mois de lancement de la mesure (4). Dès lors, les subventions apparaissent parfois aux yeux des responsables d'entreprise comme un complément «symbolique» dont le montant est assez largement sous estimé. Mais ces aides sont aussi symboliques parce qu'elles constituent, de la part des pouvoirs publics, un «signe» que les besoins des entreprises sont pris en compte.

Les anticipations sur l'affectation des gains financiers induits

Le CIE fait l'objet, à l'époque de l'enquête, d'une promotion très active de la part des services publics de placement. Mais cela n'incite pas les employeurs à réaliser des simulations permettant d'estimer et d'affecter «ex-ante» le gain net lié à la signature d'un contrat.

Des déclarations des employeurs, il ressort que leur perception des aides ne s'appuie pas essentiellement sur l'analyse détaillée du montant des subventions. En fait, un

(4) - Il s'agit là de la situation telle qu'elle apparaît au travers des déclarations des employeurs. Certains non-versements de prime peuvent renvoyer au fait que, par méconnaissance du dispositif, les employeurs n'en ont pas demandé le versement.

faisceau d'éléments pèse sur leur attitude. A partir d'un besoin d'embauche identifié, le recours au CIE est influencé par trois types de mécanismes : la promotion du CIE par les organismes institutionnels, le recours à la mesure dans un objectif d'abaissement du coût du travail et l'obligation sous des formes diverses («clause sociale» liée à certains marchés) d'embaucher des publics en difficulté. Par ailleurs, une forte proportion d'entreprises déclarent que leur chiffre d'affaires est stagnant voire en diminution, que leur rentabilité est faible et que leur objectif est de «survivre» sans grande visibilité sur leur niveau d'activité à court terme. S'y ajoute la perception de l'exonération comme de l'argent que l'on a conscience d'économiser au même titre que les ristournes consenties par un fournisseur, ou les économies réalisées sur l'énergie ou les matières premières.

Il n'est donc pas surprenant de constater que l'aide accordée par l'État ne constitue pas à proprement parler aux yeux de nombreux employeurs un gain financier que l'on pourrait facilement réaffecter à tel ou tel poste, mais plutôt une économie qui permet de «faire face» à une situation de déficit global de trésorerie.

Malgré tout, les employeurs interrogés se révèlent finalement en mesure de donner des éléments sur l'affectation de cette marge de manœuvre supplémentaire. Les entreprises rencontrées par Bossard Consultants déclarent très majoritairement (près de neuf cas sur dix) affecter les aides au fond de roulement de l'entreprise. L'utilisation finale de ces ressources répond plus à une logique du coup par coup, ou d'affectation par défaut, qu'à un processus conscient d'utilisation d'un gain financier. Et, paradoxalement, plus l'aide est importante en volume (recours à plusieurs CIE), moins elle représente un enjeu significatif pour une entreprise

souvent de grande taille. En conséquence, peu nombreuses sont les entreprises qui indiquent avoir affecté les aides aux investissements courants, à des embauches supplémentaires ou à la baisse des prix de vente.

Les entreprises rencontrées par OBEA ont été choisies dans des secteurs d'activité où le coût du travail tient une place importante par rapport aux coûts globaux. Les deux tiers d'entre elles s'avèrent finalement en état de préciser les utilisations de l'avantage financier. Celles-ci se ventilent en quatre grandes rubriques : augmentation de la rémunération de la personne recrutée en CIE ou recrutement à temps plein au lieu d'un temps partiel, amélioration des conditions de fonctionnement de l'entreprise, développement d'une activité connexe, économie de coûts ou de charges (par exemple, par rapatriement de tâches auparavant externalisées).

Les quelques cas rencontrés d'utilisation «raisonnée» des aides se retrouvent plutôt parmi les petites unités. Les entreprises qui déclarent avoir profité de l'aide pour augmenter le niveau des salaires de leur employé en CIE auraient toutes embauché un salarié qui aurait été de toutes façons payé au-dessus du SMIC; aucun employeur de l'échantillon ne déclare avoir été conduit, grâce au CIE, à rémunérer davantage un poste ordinairement payé au SMIC. L'aide accordée a, en outre, permis à certains employeurs, comme l'enquête quantitative l'avait montré, de modifier le type de contrat signé : temps plein au lieu d'un temps partiel, contrat à durée déterminée plus long que celui envisagé initialement.

Parfois des recrutements supplémentaires à la suite de plusieurs CIE

La majorité des responsables d'entreprises confirment que, sans

l'aide de la mesure, ils auraient tout de même embauché (effet d'aubaine), et que la création nette d'emploi reste minoritaire dans l'ensemble des embauches effectuées. L'intérêt de l'enquête par entretiens en face à face aura été de mettre à jour un effet indirect sur l'emploi. Un employeur sur dix (parmi ceux interrogés par Bossard Consultants) déclare, en effet, avoir affecté le produit de l'avantage financier lié à un (ou plusieurs) premier contrat CIE à la création d'un emploi aidé supplémentaire. Au delà de l'effet d'aubaine correspondant à l'embauche de salariés qui auraient été recrutés sans la mesure, ces employeurs déclarent que l'avantage financier leur a permis de réaliser des recrutements supplémentaires. Ces recrutements concernent majoritairement des postes temporaires (CDD, "extras") mais on peut aussi noter le cas d'une entreprise de nettoyage où l'avantage financier résultant de plusieurs embauches sur CIE a été affecté à un poste supplémentaire d'encadrement (embauché également en CIE). Sans réellement être en mesure de chiffrer cet effet net indirect sur l'emploi, certains employeurs déclarent que l'économie réalisée par le recrutement de quatre à cinq salariés en CIE correspond au coût de l'embauche d'un salarié au SMIC (5).

Peu d'impact sur l'organisation du travail

Le recours au CIE ne paraît pas avoir d'impact majeur en matière d'organisation du travail ni sur les choix en matière de combinaison capital/travail. Cela paraît tenir tout d'abord à un manque de confiance dans la pérennité du dispositif. A l'instar de l'ensemble des mesures

(5) - Sans être exacte, cette estimation se rapproche de la réalité puisque l'on peut considérer que les gains cumulés de sept embauches en CIE correspondent à une embauche au niveau du SMIC.

de la politique de l'emploi, le CIE est considéré comme un dispositif transitoire. Dans sa formule initiale, l'instrument était jugé coûteux pour les finances publiques par les responsables interrogés, et les retards ressentis dans les paiements de la prime n'ont fait que renforcer cette vision d'un dispositif qui ne pourra être maintenu dans l'état. Par ailleurs, les petites unités, plus que les grandes, mettent en avant des difficultés d'intégration des salariés recrutés en CIE. Pour les employeurs, l'horizon d'une partie des recrutements est en outre limité par la durée de l'aide (deux ans, sauf pour les salariés de plus de 50 ans) et, pour certains, par une conjoncture économique peu favorable à la modification des processus de production.

L'embauche subventionnée n'est donc jamais l'occasion de remettre

en cause des choix de production ou d'organisation des services. Le salarié, considéré comme un salarié «ordinaire», est intégré à la production dans les conditions classiques de fonctionnement de l'entreprise, et les arbitrages entre capital et travail, d'après les déclarations d'employeurs, ne s'en trouvent pas modifiés. Les employeurs interrogés sur la possibilité d'un recours supplémentaire au CIE manifestent une assez grande prudence (encadré 3).

Les entreprises de main d'œuvre qui ont des contraintes financières sont les plus réceptives au CIE

Bien que réalisées auprès d'un échantillon limité d'employeurs, ces entretiens confirment les résultats des travaux antérieurs quant à la

Encadré 3

LES EMPLOYEURS NE SONT PAS PRÊTS A SOLLICITER D'AVANTAGE LA MESURE

Les entretiens effectués auprès des chefs d'entreprises ont cherché à tester les perspectives d'évolution de l'utilisation de la mesure. Deux scénarios possibles ont été proposés aux employeurs. Le premier consistait, à masse salariale constante, en une augmentation de l'effectif salarié en CIE. Le second proposait, dans un contexte attendu de reprise économique, une augmentation de la masse salariale par élévation du nombre de salariés en contrat initiative emploi.

Le premier scénario qui implique, à activité constante, un effet d'éviction vis à vis des autres salariés en place (et particulièrement des jeunes) ne semble pas emporter l'adhésion des employeurs. Il engage en effet un surcroît de tâche en terme d'encadrement et, surtout, il n'apparaît pas réaliste à des employeurs qui sont attachés à une gestion équilibrée de leur personnel (y compris dans le cas de personnel en CDD). Par ailleurs, la mesure reste liée pour les employeurs à l'embauche de publics «en difficulté» dont ils ne souhaitent pas augmenter de manière trop importante la part dans l'ensemble de l'effectif salarié de l'entreprise.

Le deuxième scénario, qui postule une amélioration de la situation économique et de l'activité des entreprises, présente aux yeux des employeurs l'avantage, dans un tel contexte, de renforcer la compétitivité-prix de l'entreprise, mais il n'apparaît pas non plus totalement réaliste. Il se heurterait, selon les employeurs, à un manque de disponibilité sur le marché du travail de salariés ayant les caractéristiques requises et pouvant ouvrir droit aux aides de l'État. On retrouve là encore le sentiment que les salariés embauchés en CIE nécessitent un effort d'adaptation qu'il ne convient pas de trop augmenter. En cas de reprise, les responsables d'entreprises interrogés déclarent préférer utiliser les gains possibles de productivité pour répondre à un surcroît de tâche avant de réfléchir à une augmentation de leur effectif salarié.

Outre ces deux scénarios, les employeurs ont été par ailleurs interrogés sur l'incidence d'une réforme modulant les avantages financiers liés à la mesure en fonction du profil des personnes embauchées. Le CIE leur apparaît revenir au rang des autres dispositifs de la politique de l'emploi dont ils souhaitent comparer les avantages respectifs.

relative instabilité économique et financière des entreprises utilisatrices des contrats aidés. La plupart des entreprises rencontrées voient leur chiffre d'affaires diminuer ou rester stable dans les deux ans précédant l'embauche subventionnée. Cette baisse d'activité s'explique souvent, selon les déclarations des employeurs, par une forte concurrence sur les prix qui les amène à rechercher les voies d'un abaissement de leurs prix de revient. Ayant peu de visibilité sur leur niveau d'activité à court terme, et un niveau de rentabilité faible, ces entreprises sont en situation d'attente qui ne les incite pas à augmenter sensiblement leur effectif.

Ces enquêtes confirment, en outre, que l'avantage financier lié au CIE représente un enjeu très variable selon la taille ou le secteur des entreprises. Les grandes entreprises rencontrées (plus de 200 salariés) se déclarent relativement insensibles à cet enjeu. Leurs préoccupations s'expriment en terme de parts de marché, de compétitivité de leurs produits ou services, de niveau d'investissement. Dans ce cadre, le coût de la main-d'oeuvre joue un rôle moindre que pour les petites unités qui doivent en permanence faire des arbitrages sur le niveau de l'emploi. Les petites entreprises mettent, a contrario, l'accent sur les distorsions de concurrence qui peuvent résulter du recours massif à l'emploi aidé. Elles craignent une concurrence "déloyale" des unités les plus importantes, seules en mesure d'employer de nombreux salariés en contrats aidés et donc de bénéficier plus amplement des aides de l'État.

Certains secteurs se montrent donc logiquement plus réceptifs que d'autres aux avantages financiers liés au CIE. Ce sont ceux qui utilisent une forte part de main d'oeuvre non qualifiée (hôtels-restaurants, BTP, commerces de détail), même

Tableau 2
Typologie des comportements des employeurs

	Difficultés financières	Entreprises peu ou faiblement bénéficiaires	Bonne santé financière
Entreprises fortement capitalistiques <i>Niveau d'investissement significatif</i> <i>Investissement de développement</i>	Groupe 3 Utilisation de la mesure CIE comme outil d'aide à l'évolution des qualifications en entreprise.	Groupe 5 Utilisation des aides financières dans une optique d'amélioration du profil du salarié recruté.	Groupe 2 Privilégier la qualité du recrutement sans effort d'adaptation de l'offre aux critères du CIE. Le contrat aidé n'est qu'une modalité d'embauche parmi d'autres.
Entreprises de main d'oeuvre <i>Investissement de renouvellement</i>	Groupe 1 Effort d'adaptation de l'offre pour répondre aux critères de la mesure.	Groupe 6 Affectation du gain financier à la trésorerie de l'entreprise.	Groupe 4 Création d'emploi au-delà du besoin spontané d'embauche. Recherche d'une utilisation rationnelle des aides.

Source : Bossard Consultants.

si les subventions accordées ne font pas l'objet de calculs précis.

L'enquête a, en outre, permis de dresser une typologie de six catégories d'entreprises, en fonction de la part de la main d'oeuvre dans la valeur ajoutée, de leur santé financière ou de la nature de leur effort d'investissement (renouvellement ou développement de l'appareil productif) (tableau 2).

Le groupe 1 met en oeuvre un effort pour adapter ses offres d'emploi afin de répondre aux critères définis par le législateur. Les entreprises de main d'oeuvre, qui rencontrent des difficultés financières et réalisent plutôt des investissements de renouvellement, se retrouvent généralement dans ce groupe. Le second groupe rassemble au contraire des entreprises qui, alliant une bonne santé financière et une forte concentration capitalistique, privilégient la qualité du recrutement ; pour ces entreprises l'emploi aidé reste une modalité (mineure) du processus d'embauche.

A côté de ces deux groupes, on trouve des entreprises qui sont faiblement capitalistiques mais en bonne santé (groupe 4) : elles perçoivent plus nettement l'importance des aides que l'ensemble des entreprises et manifestent une volonté supérieure d'utiliser cet avantage financier. Les groupes 3 et 5 rassemblent des entreprises à forte intensité capitalistique et qui ont un fort niveau d'investissement de développement. Ces entreprises utilisent les potentialités du CIE pour embaucher des salariés à un niveau de qualification ou d'expérience supérieur à ceux qu'il leur aurait été possible de recruter sans la mesure. Enfin, le groupe 6 rassemble des entreprises à faible intensité capitalistique, en situation financière intermédiaire, qui utilisent le gain financier lié au CIE essentiellement pour améliorer leur trésorerie.

Didier GELOT,
Norbert HOLCBLAT
(DARES).

— Pour en savoir plus... —

● Gélot D., M.-O. Tesnière (1997) : «Les contrats initiative emploi en 1996». *Premières Synthèses* 97.08-n° 33.1, MES-DARES.

● Louis Harris, BIPE Conseil : «Enquête sur la perception par les employeurs des publics-cible de la politique de l'emploi et les dispositifs d'insertion qui leur sont destinés». Rapport pour l'instance d'évaluation de la Loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, février 1996.

● Gélot D. (1997) : «L'impact du contrat initiative emploi sur les modes de recrutement des entreprises.» *Premières Synthèses* 97.01-n° 04.1, MES-DARES.

● Dares : «40 ans de politique de l'emploi». Documentation Française, Décembre 1996.

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. : 01.44.38.22.60. Télécopie 01.44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel.

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Daniel Lepasant et Guy Barbut. 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 - PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES : 1 an (52 n°) : 665 F - Europe : 700 F - Autres pays : 715 F. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.