

# P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

## L'IMPACT DU CONTRAT INITIATIVE EMPLOI SUR LES MODES DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES

.....

• Le contrat initiative emploi, fondé sur un abaissement substantiel du coût du travail, constitue aujourd'hui l'outil principal de la politique d'aide à la réinsertion des demandeurs d'emploi durablement exclus du marché du travail ou rencontrant de graves difficultés. Afin d'en mesurer les effets sur les pratiques de recrutement des entreprises, une enquête a été menée auprès d'employeurs dans la première phase de mise en oeuvre de ce dispositif.

• Les données recueillies indiquent que cette mesure, du point de vue des employeurs, joue davantage un rôle pour l'embauche préférentielle des personnes les plus en difficulté, que pour la création d'emplois via un mécanisme spécifique de baisse du coût salarial.

• Par ailleurs, le montant important des aides liées au contrat initiative emploi ne semble pas avoir eu de conséquences notables sur la santé financière des entreprises utilisatrices. En revanche, cet apport financier a pu permettre certains investissements qui n'auraient pas eu lieu sans cela.

.....

Le contrat initiative emploi a été créé en août 1995. Il visait essentiellement à favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi de longue durée. Depuis le milieu des années quatre-vingt l'orientation de la politique de l'emploi vers des publics cibles, et les chômeurs de longue durée en particulier, a entraîné de nombreuses adaptations des mesures spécifiques (exonération des cotisations pour l'embauche d'un chômeur de longue durée, contrat de réinsertion en alternance à partir de 1987, contrat de retour à l'emploi à partir de 1989).

Avec le contrat initiative emploi, les pouvoirs publics ont fortement renforcé l'objectif d'insertion recherché, ainsi que les moyens correspondants. Dans la première année de mise en oeuvre du dispositif, l'avantage financier accordé aux





employeurs (1) pour l'embauche d'un salarié en contrat initiative emploi, était nettement supérieur à celui attaché aux autres dispositifs de la politique de l'emploi. Pour un salarié à temps plein, les cotisations patronales d'assurances sociales étaient exonérées à 100 % à hauteur du SMIC (soit 1 900 francs par mois). Une prime mensuelle de 2 000 francs était accordée, représentant un abaissement du coût du travail pour ce niveau de rémunération de plus de 40 %, dans le cadre d'un dispositif qui visait aussi une plus grande simplicité. C'est en partant de ce constat que l'on a interrogé les entreprises sur l'impact qu'a pu avoir cette mesure en termes d'embauche préférentielle des publics cibles, et de création d'emplois.

Le second objectif recherché par l'enquête menée par la DARES était de cerner les effets du contrat initiative emploi sur la situation économique de l'entreprise, ainsi que sur les pratiques de recrutement des utilisateurs de cette mesure. La comparaison avec d'autres dispositifs proches, visant les mêmes publics mais ne comportant pas d'incitations financières aussi importantes pouvait aussi apporter des indications intéressantes.

### **Une appréciation très positive de la personne recrutée**

Le jugement porté par les employeurs sur les salariés recrutés en contrat initiative emploi est très positif. Près de huit sur dix déclarent que la personne correspond à l'idée qu'ils se faisaient d'un demandeur d'emploi ouvrant droit à une aide publique. Ceux pour qui l'attente vis-à-vis du salarié recruté était plus importante, invoquent en majorité, pour justifier cette appréciation, un manque de qualification, d'expérience professionnelle ou de motivation du salarié recruté.

Interrogés plus précisément sur leur degré de satisfaction, neuf em-

ployeurs sur dix se déclarent globalement très satisfaits (64 %), ou plutôt satisfaits (26 %) (2) du recrutement opéré. Ce niveau de satisfaction est particulièrement élevé en ce qui concerne la ponctualité et la présentation du salarié (90 % d'employeurs satisfaits). Il en est de même pour ce qui est de sa capacité à s'intégrer dans l'entreprise (85 %), de sa faculté d'adaptation et ses compétences. Enfin, près de huit employeurs sur dix se déclarent satisfaits du dynamisme de la personne recrutée. Ce résultat suggère d'assez bonnes capacités de retour à l'emploi des chômeurs de longue durée.

Le contrat initiative emploi ne comporte pas d'obligation en matière de formation, même si une incitation financière complémentaire est prévue afin de permettre une meilleure insertion des personnes recrutées. Il paraissait donc opportun d'analyser la phase d'insertion d'une catégorie de public traditionnellement considérée comme éloignée de l'emploi. Alors que respectivement 27 % et 39 % des employeurs déclarent que l'arrivée du salarié a nécessité une période de formation ou un apprentissage sur le tas, l'adaptation des salariés embauchés au poste occupé se traduit dans huit cas sur dix par une période transitoire d'une durée égale (56 %), voire inférieure (24 %), à celle qui est normalement prévue par l'employeur pour ce type de poste. Ceci est particulièrement net pour les petits établissements.

Cette satisfaction vis-à-vis des salariés embauchés peut être rapprochée du fait que dans quatre cas sur dix l'employeur connaissait le candidat avant le recrutement. Ce phénomène est plus fréquent dans l'agriculture (71 %) et dans le BTP (52 %), ainsi que dans les petites unités de moins de 10 salariés (49 %). En conséquence, la part des employeurs qui envisagent une issue positive à la fin du contrat aidé est relativement importante. Six

employeurs sur dix prévoient en effet de conserver le salarié au sein de l'entreprise. Les unités de moins de 10 salariés sont plus optimistes (65 % pour les établissements de moins de 10 salariés, contre 55 % pour les plus de 10). A l'inverse, un employeur sur quatre déclare qu'il n'envisage pas d'évolution à court terme pour le salarié en contrat initiative emploi au sein de l'entreprise. C'est parmi les unités de moyenne importance que ce phénomène est le plus marqué (30 %). Enfin, 10 % des employeurs invoquent des raisons liées au profil du salarié pour expliquer cette absence de perspective d'évolution au sein de l'entreprise.

La bonne image du contrat initiative emploi s'exprime enfin à travers le niveau relativement élevé (38 %) des intentions de recourir de nouveau dans les prochains mois à ce dispositif (3). Les secteurs de l'industrie, des transports, et des services aux entreprises se prononcent le plus favorablement en ce sens, ainsi que les gros établissements.

### **Une connaissance incomplète des aides accordées par l'État**

Les avantages financiers liés à la signature d'un contrat initiative emploi ne constituent pas, selon les employeurs, le seul critère pour leur embauche. Moins d'un employeur sur deux déclare avoir été directement influencé par les avantages financiers liés à l'embauche d'un sa-

(1) - Les résultats de l'enquête présentée ici porte sur les contrats initiative emploi mis en place par la loi du 4 août 1995. Les aides accordées aux employeurs ont été par la suite remaniées. Pour une présentation des anciennes et des nouvelles modalités d'attribution du CIE voir l'encadré 3.

(2) - Une enquête effectuée en 1990 auprès d'utilisateurs de contrat de retour à l'emploi avait révélé un taux de satisfaction un peu moins élevé (80 %).

(3) - Les résultats présentés ici ne portent que sur les entreprises utilisatrices de la formule initiale du contrat initiative emploi.



larié en contrat initiative emploi. Il s'agit plutôt de petits établissements : 46 % pour les unités de 0 à 5 salariés contre 26 % pour les établissements de 200 salariés et plus. Par ailleurs, 12 % déclarent avoir utilisé l'aide de l'Etat comme outil d'adaptation de la personne au poste de travail, et 23 % s'être avant tout déterminés en fonction du profil du candidat. La non prise en compte du salarié dans les seuils fiscaux ou sociaux, n'a retenu l'attention que de 2 % des employeurs.

Ce résultat doit être rapproché du fait que les employeurs apparaissent conscients de l'existence d'une forte incitation financière à l'embauche sans pour autant en connaître le montant exact. Spontanément, moins d'un employeur sur deux (40 %) indique qu'il connaissait la nature et le montant exact des subventions avant d'opérer l'embauche. La prime apparaît comme la mesure la mieux appréhendée par les employeurs. Un peu plus de six employeurs sur dix (63 %) déclarent qu'ils connaissaient le montant de la prime accordée avant d'opérer l'embauche (ce taux est vérifié par les réponses données par les employeurs à la question portant sur le montant exact de la prime). Par contre, seul un employeur sur deux (48 %) déclare connaître le montant de l'exonération (alors qu'ils ne sont de fait que 5 % à le connaître réellement, tandis que 79 % d'entre eux ne se prononcent pas).

(4) - Ce taux est comparativement plus faible que ceux enregistrés pour les autres dispositifs de la politique de l'emploi. Une enquête effectuée par la DARES et la DEP en 1994 concernant les contrats en alternance (en moyenne deux ans après le début des dispositifs, contre 8 mois pour la présente étude) donne des résultats compris entre 15% et 25% selon les mesures. (cf. Magoume Gaye, 1995, «les ruptures de contrats en alternance : environ un contrat sur cinq est rompu avant son terme», *Premières Informations*, n° 480, août).

(5) - Les causes de ruptures à l'initiative du salarié sont ici saisies à partir des déclarations des employeurs.

## 14% des contrats ont été rompus avant terme

Environ huit mois après l'embauche du salarié, seuls 14 % des employeurs déclarent avoir mis fin à un contrat à durée indéterminée, ou avoir rompu un contrat à durée déterminée avant la fin initialement prévue (4). Les ruptures anticipées sont légèrement plus le fait des petits établissements, et des entreprises du secteur industriel ou des services aux entreprises. Deux tiers environ des ruptures interviennent après le deuxième mois suivant l'embauche, le salarié étant dans six cas sur dix à l'initiative de cette rupture (5). Dans le cas d'une démission, la raison invoquée par le

salarié est, soit d'ordre personnel ou familial (un tiers des cas), soit d'ordre professionnel (le métier ne lui plaisait plus, pour moins d'un cas sur cinq). Il peut aussi s'agir, mais dans une moindre mesure, du fait que le salarié a retrouvé un emploi dans une autre entreprise. Les ruptures à l'initiative de l'employeur résultent généralement d'une inaptitude professionnelle du salarié embauché (22 % des citations), d'une faute grave ou d'un comportement jugé incompatible avec l'emploi occupé (respectivement 10 et 15 %).

Concernant le devenir du salarié à l'issue du contrat initiative emploi, les données recueillies mon-

Encadré 1

### UNE COMPARAISON DES EFFETS EMPLOI ENTRE CIE ET CRE

Bien que ne visant pas principalement cet objectif, le contrat initiative emploi, par un abaissement substantiel du coût de la main-d'oeuvre, a pour effet d'accroître le volume de l'emploi créé. D'autres dispositifs se situaient antérieurement dans une telle optique, en particulier le contrat de retour à l'emploi que le contrat initiative emploi est venu remplacer, mais pour lequel l'incitation financière était moindre (1). Il paraissait donc important de mesurer l'avantage d'un abaissement du coût supérieur du travail relativement à un dispositif visant le même type de public mais n'ouvrant pas aux mêmes aides.

Une enquête auprès d'utilisateurs de contrats de retour à l'emploi, réalisée en 1990 par le Ministère du travail (SES), donnait à l'époque un taux de création nette d'emploi nettement plus important de l'ordre de 40 % (Gautié, Gazier, Silvera, 1994, p. 191). Mais, d'une part le contexte conjoncturel était alors beaucoup plus favorable, et ceci joue sans doute un rôle central, d'autre part l'évaluation des effets emploi d'une mesure ne peut s'appuyer seulement sur ce type d'instruments qui donne forcément des indications subjectives (cf. encadré 2). Ce résultat, nettement supérieur à celui enregistré pour le contrat initiative emploi laisse donc à penser qu'il était à cette époque largement surestimé eu égard aux avantages comparatifs de ces deux dispositifs.

Par ailleurs, interrogés dans le cadre de la présente enquête sur leur connaissance des mesures contrat d'initiative à l'emploi et contrat de retour à l'emploi, et sur leurs avantages réciproques, un tiers des employeurs indiquent qu'ils avaient connaissance du différentiel financier existant entre les deux dispositifs. Plus de 60 % d'entre eux indiquent que cette aide supplémentaire leur a permis d'accomplir une embauche qu'ils n'auraient pas effectuée dans le cadre du contrat de retour à l'emploi. De même, interrogés sur les modalités d'attribution des aides selon le type de public (aide modulée pour le contrat de retour à l'emploi, fixe pour le contrat initiative emploi), 25 % des employeurs déclarent avoir été informés des différences existantes. Une même proportion a indiqué avoir été influencée par cet avantage pour effectuer une embauche qui n'aurait pas eu lieu dans le cadre du contrat de retour à l'emploi. Les résultats semblent donc indiquer que l'effort financier consenti par les pouvoirs publics dans le cadre du contrat initiative emploi, a permis d'effectuer des embauches qui n'auraient pas eu lieu dans un autre cadre. Par contre, il ne semble pas que le fait d'avoir ouvert le contrat initiative emploi à un plus large public (par une exonération uniforme selon les catégories de bénéficiaires) ait généré des embauches supplémentaires.

(1) - Pour une présentation des modalités d'attribution du contrat de retour à l'emploi, se reporter au Bilan des politiques d'emploi en 1994, 1995, *Cahier Travail et Emploi*, La Documentation française, novembre.



trent de bonnes chances de stabilisation dans l'emploi. Les deux tiers des employeurs pour lesquels ce contrat de travail n'avait pas été rompu à la date de l'enquête, indiquent vouloir conserver le salarié, un quart pensent ne pas pouvoir le maintenir dans son poste, et 10 % ne se prononcent pas. Parmi les employeurs qui déclarent vouloir conserver leur salarié, une grande partie ne fait que confirmer une embauche effectuée d'emblée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

### Un dispositif qui a modifié dans plus d'un cas sur deux l'intention d'embauche en faveur d'un chômeur de longue durée

L'impact d'une mesure sur l'embauche préférentielle de certaines catégories de populations ainsi que sur la création d'emplois est généralement apprécié au travers des déclarations des employeurs sur ce qu'aurait été leur attitude en l'absence d'incitations financières (6). L'enquête effectuée auprès des employeurs utilisateurs de la mesure a donc cherché à évaluer dans un pre-

(6) - Une telle approche a déjà été mise en oeuvre pour certains dispositifs de la politique de l'emploi : «Les effets des aides publiques à l'emploi des jeunes : une comparaison contrat de qualification - exo jeunes», Premières synthèses, n° 26, juin 1993.

(7) - Pour être exhaustif dans l'analyse de l'impact du contrat initiative emploi sur la substitution entre catégories de main-d'oeuvre, il faudrait sans doute ajouter à l'effet estimé précédemment celui de création nette d'emplois. Les personnes qui n'auraient pas été recrutées sans la mesure répondent aux critères d'embauche exigés, et viennent donc augmenter d'autant l'effet «pur» de substitution. Un effet global a donc été estimé en ajoutant à la part des emplois qui ont entraîné un effet de substitution, soit 48 % des emplois subventionnés, la part des emplois nets induits par la mesure ayant concerné des chômeurs de longue durée (8 %), ce qui donne un résultat global de 56 % des emplois subventionnés.

mier temps l'effet de substitution entre catégories de main-d'oeuvre. Celui-ci indique dans quelle proportion les employeurs ont infléchi leurs pratiques d'embauche en faveur des publics «cible» de la mesure. Dans un second temps, on présentera l'impact sur l'emploi, en distinguant l'effet de création nette d'emplois (une création nette correspond à un emploi qui n'aurait pas été créé sans incitation financière), l'effet d'aubaine (l'emploi est subventionné, alors qu'il aurait été créé sans la mesure), et d'anticipation (la subvention a permis d'avancer une embauche précédemment décidée).

L'objectif principal du contrat initiative emploi est de faciliter l'accès à l'emploi de catégories de personnes qui, en l'absence de la mesure, auraient rencontré plus de difficultés pour trouver un emploi (en particulier les chômeurs dont l'ancienneté d'inscription à l'ANPE est la plus longue). C'est pourquoi les employeurs ont été interrogés afin de déterminer les écarts entre les caractéristiques des publics embauchés en contrat initiative emploi, et ceux qui auraient été recrutés en l'absence de cette mesure.

Parmi les employeurs qui auraient embauché sans la mesure, près de la moitié (48 %) déclarent qu'ils auraient de préférence effectué un recrutement d'une personne d'une ancienneté inférieure à celle requise par le contrat initiative emploi (soit au minimum un an d'inscription à l'ANPE - tableau 1 -). Plus d'un tiers (35 %) indiquent qu'ils auraient recruté une personne de plus d'un an de chômage, et

17 % ne se prononcent pas.

Du point de vue de la lutte contre la sélectivité du marché du travail, ce dispositif joue donc un rôle tout à fait sensible d'aide à la réinsertion des publics en difficulté. Son rôle contra-sélectif est d'autant plus important que la taille de l'entreprise est faible (de l'ordre de 50 % pour les établissements de moins de 10 salariés, contre 30 % pour ceux de 200 salariés et plus) (7).

L'objectif principal du contrat initiative emploi n'était pas, comme cela est le cas pour les dispositifs d'insertion des jeunes, de favoriser l'embauche de demandeurs d'emploi ayant des caractéristiques particulières en termes de qualification ou d'expérience professionnelle. Par contre, parmi les publics cibles de cette mesure figurent les chômeurs âgés de plus de 50 ans privés d'emploi qui bénéficient de l'aide pérenne, les allocataires du RMI et les bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité, dont on sait par ailleurs qu'ils rencontrent souvent des problèmes de qualification ou de manque d'expérience professionnelle. Il est donc apparu important d'interroger les entreprises sur le profil des salariés qui auraient été recrutés pour le même poste en l'absence de la mesure, et ceux qui ont été effectivement embauchés.

Interrogés sur les compétences qui auraient été privilégiées en l'absence de la mesure, les employeurs déclarent avoir en partie modifié leurs critères de recrutement en vue

Tableau 1  
Effet de substitution entre catégories de main-d'oeuvre  
(selon l'ancienneté de chômage du salarié et la taille de l'entreprise)

Aurait embauché de préférence une personne inscrite depuis :	En pourcentage					
	0 à 5 salariés	6 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 sal. et plus	Total
Plus de 12 mois .....	34	35	36	37	38	35
Moins de 12 mois .....	49	54	45	39	30	48
ne se prononcent pas .....	17	11	19	24	32	17

Source : MTAS-DARES.



Tableau 2  
Effet de substitution entre catégories  
de main-d'oeuvre

Pourcentage

Sans la mesure CIE auriez-vous embauché un salarié :	
<b>Age</b>	
plus âgé .....	7
aussi âgé .....	48
moins âgé .....	18
ne se prononcent pas .....	27
<b>Qualification</b>	
plus qualifié .....	29
aussi qualifié .....	62
moins qualifié .....	5
ne se prononcent pas .....	4
<b>Expérience</b>	
plus expérimenté .....	32
aussi expérimenté .....	57
moins expérimenté .....	6
ne se prononcent pas .....	5

Source : MTAS-DARES.

d'une embauche en contrat initiative emploi (tableau 2). Ils auraient dans près d'un cas sur cinq (18 %) recruté quelqu'un de moins âgé, et un sur deux (48 %) aurait employé un salarié aussi âgé. Sans le contrat d'initiative emploi, les employeurs auraient par ailleurs dans un cas sur trois embauché une personne plus qualifiée (29 %), et plus expérimentée (32 %).

### Un impact important sur la stabilité de l'emploi

Interrogés sur le type d'embauche qu'ils auraient effectuée en l'absence d'une incitation financière, un tiers des employeurs, indiquent qu'ils auraient opéré un re-

crutement à durée indéterminée. Ils sont le double à avoir signé un contrat initiative emploi sous cette forme. De même, un peu plus de la moitié des employeurs déclarent qu'ils auraient embauché un salarié à temps plein, alors qu'ils sont près des deux tiers à avoir signé un contrat initiative emploi de ce type. L'effet de la mesure sur la stabilité de l'emploi semble donc relativement important.

Les modalités d'attribution des exonérations de charges, qui privilégient en particulier l'embauche pérenne de chômeurs âgés de plus de 50 ans, semblent donc avoir joué un rôle déterminant dans le choix du type de contrat. Le contrat initiative emploi aurait donc été à l'origine d'un processus de stabilisation dans l'emploi des salariés embauchés, leur permettant ainsi d'accéder à un emploi durable et à temps plein.

### Près d'un employeur sur cinq déclare avoir créé un nouvel emploi grâce au dispositif

L'objectif principal du contrat initiative emploi n'est pas de créer des emplois. Néanmoins, il semble important de mesurer dans quelle mesure un abaissement du coût de la main-d'oeuvre facilite la création de nouveaux emplois ou l'anticipation d'emplois déjà programmés.

Selon les déclarations des employeurs, dans un contexte conjonc-

turel défavorable, sur cent embauches en contrat initiative emploi, seize en moyenne seraient des créations nettes d'emplois, les secteurs les plus créateurs étant les hôtels-cafés-restaurants (24 %), et le secteur de la construction (21 %). Par contre, les secteurs des services aux entreprises et de l'industrie semblent avoir été les moins enclins à créer de nouveaux emplois par le biais de ce dispositif (8). Les créations nettes d'emplois strictement imputables au dispositif se réduisent avec l'augmentation de la taille des entreprises. Elles ne concernent que 7 % des unités de 200 salariés et plus, contre 20 % des établissements de moins de 5 salariés.

Ce résultat porte sur l'impact microéconomique du contrat initiative emploi et s'appuie sur les déclarations des employeurs, ce qui ne constitue pas la seule approche possible des effets emplois (cf. encadrés 1 et 2). Il confirme les études précédentes qui montraient une plus grande sensibilité des petites unités à la variation du coût du travail. Il confirme aussi (tableau 3) le fait que les entreprises qui ont enregistré une baisse de leur activité, comparées à celles qui ont connu une amélioration de leur situation sur les dernières années, sont les plus sensibles aux incitations financières (25 % contre 13 %). Il en est de même en ce qui concerne les établissements ayant connu une diminution ou une augmentation de leurs effectifs (20 % contre 13 %). De même, in-

Tableau 3  
Effet emploi du CIE en fonction de la situation de l'entreprise  
au cours des trois dernières années

En pourcentage

Situation de l'entreprise	A eu des problèmes de trésorerie	N'a pas eu de problèmes de trésorerie	Effectif salarié en hausse	Effectif salarié en baisse	Activité en hausse	Activité en baisse	Total (*)
Création nette	20	11	13	20	13	25	16
Anticipation ..	28	27	26	23	28	27	27
Aubaine .....	51	61	60	56	58	47	56

(\*) 1% des employeurs ne s'est pas prononcé.

Source : MTAS-DARES.

(8) - Pour le contrat de qualification et la mesure exo-jeunes, les enquêtes effectuées en 1992 auprès d'un échantillon de 2 000 établissements (1 000 pour chacune des mesures) avaient donné des résultats sensiblement différents, mais dans une conjoncture économique difficilement comparable. Le contrat de qualification, qui cumule les avantages de l'exonération et de dispositifs dérogatoires au droit commun en matière de rémunération, entraînait un effet net sur l'emploi de 29 % contre 15 % pour la mesure exo-jeunes qui était basée sur la seule exonération des charges patronales.



terrogés sur la situation financière de leur entreprise, les employeurs qui ont indiqué avoir connu des problèmes de trésorerie dans les trois dernières années, sont proportionnellement plus nombreux que les autres à déclarer avoir créé un emploi par le biais du contrat initiative emploi (20 % contre 11 %).

L'impact sur la création d'emplois apparaît par ailleurs plus important pour les établissements dont la part des salariés non qualifiés (proches du SMIC) est plus importante que la moyenne (21 % contre 16 %). Enfin, si pour la moitié d'entre eux, les employeurs déclarent que le recrutement en contrat initiative emploi résulte d'une création de poste, et pour l'autre moitié qu'il correspond à un poste qui existait déjà avant l'embauche aidée, les premiers sont les plus créateurs d'emplois (21 %, contre 11 % de ceux pour lesquels le poste existait déjà avant le recrutement aidé).

Ces résultats font en tout cas apparaître que les entreprises se sont déclarées relativement peu sensibles, dans un contexte économique perturbé, à des incitations à la création d'emplois s'exerçant à travers des baisses fortes du prix du travail, même s'il ne s'agissait pas dans le cadre de ce dispositif de l'objectif principal.

### Un effet d'aubaine plus important pour les gros établissements

L'effet d'aubaine (qui correspond à un emploi qui aurait été créé sans aide financière liée à une embauche aidée) concerne 56 % des entreprises. Cet effet est particulièrement important dans les grands établissements (80 % pour les unités de 200 salariés et plus), ainsi que dans le secteur des services aux entreprises (64 %). Il est d'autant plus important que le poste préexistait à l'embauche sous contrat initiative emploi (66 % contre 45 % dans le cas où le poste n'existait pas avant l'embauche aidée).

Encadré 2

## LES OUTILS MACROÉCONOMIQUES ET MICROÉCONOMIQUES D'ÉVALUATION DES EFFETS EMPLOI

Deux types d'approches permettent d'évaluer les effets nets sur l'emploi d'une mesure. Ils peuvent être calculés sur une base macroéconomique en prenant en compte l'allègement du coût du travail permis par la mesure, et le lien coût du travail-emploi retenu par les travaux économétriques sur cette question. Sur cette base, l'effet net sur l'emploi du CIE a été évalué, à court terme, à 20 % (1), c'est-à-dire environ le double de l'effet net du contrat de retour à l'emploi.

Ils sont également appréciés classiquement à travers des enquêtes auprès des entreprises sur une base plus microéconomique, comme c'est le cas dans l'enquête présentée ici. Ces effets sur l'emploi, doivent toutefois être considérés avec prudence. Il s'agit de réponses subjectives, et il est difficile pour l'entreprise de situer très clairement l'évolution de référence de leurs effectifs, en l'absence de dispositif. En outre, on a pu faire apparaître une certaine volatilité des réponses des entreprises selon la situation de la conjoncture économique et social au moment de l'enquête. Ces enquêtes rendent donc difficiles les comparaisons entre mesures, surtout lorsqu'elles ont été réalisées à des périodes différentes.

Concernant le CIE, l'enquête fait néanmoins apparaître un résultat voisin de celui retenu dans l'approche macroéconomique. Ce résultat est toutefois difficile à comparer à ceux d'autres dispositifs (CRE, exo-jeunes, contrats de qualification...) pour les raisons invoquées ci-dessus. L'intérêt de comprendre le comportement de réponse en fonction de ces conjonctures justifie des travaux d'évaluation transversaux à différentes mesures et répétés à plusieurs dates.

Par ailleurs, dans une perspective macroéconomique, les effets d'une mesure ne peuvent être captés sur la seule base d'informations microéconomiques. En particulier les enquêtes ne permettent pas de mesurer les effets de substitution externes aux entreprises. Un établissement peut créer un emploi grâce à une aide, sans qu'apparaissent d'effet d'aubaine, d'avance, ni de substitution, et un autre emploi peut être détruit dans l'économie si il augmente, grâce à l'aide, sa part de marché (effet de concurrence).

(1) - Quarante ans de politique de l'emploi, 1996, hors collection, La Documentation française, décembre.

Par ailleurs, certaines entreprises ont déclaré que ce dispositif leur a permis d'anticiper une embauche déjà prévue. L'effet d'anticipation a joué pour 27 % d'entre elles (10 % auraient recruté au cours des 6 mois qui ont suivi l'embauche, 10 % au cours de l'année, et 7 % plus tard). Cet impact est plus fort dans le bâtiment et les travaux publics (35 %), dans les unités de petite taille (30 %), ainsi que dans les entreprises où le poste n'existait pas

auparavant (33 %). On peut penser que cela renvoie au fait que le recrutement subventionné correspondait à un besoin préexistant à l'embauche, et à un profil de poste déjà bien défini (tableau 4).

Les effets de concurrence entre mesures apparaissent par contre peu importants. Seules 16 % des entreprises déclarent qu'elles auraient embauché dans le cadre d'un autre dispositif, et aucune mesure n'ap-

Tableau 4  
Effet sur l'emploi selon l'existence ou non du poste avant l'embauche subventionnée

En pourcentage

	Le poste existait déjà	Le poste n'existait pas	Ensemble (*)
Création nette .....	11	21	16
Aubaine .....	66	45	56
Anticipation .....	22	33	27

(\*) 1% des employeurs ne s'est pas prononcé.

Source : MTAS-DARES.



paraît réellement concurrencer le contrat initiative emploi.

## Un impact sur la situation financière concentré sur les petites entreprises

Après avoir cerné l'effet du contrat initiative emploi sur l'embauche de catégories particulières de main-d'oeuvre, il est apparu intéressant de cerner celui de la baisse du coût de la main-d'oeuvre sur la situation économique et financière des entreprises utilisatrices (10), compte tenu des gains financiers induits par l'abaissement substantiel du coût du travail lié à ce type de recrutement.

Majoritairement les entreprises utilisatrices ne considèrent pas que les aides à l'embauche se sont traduites par une amélioration significative de leur situation financière (tableau 5). A la question posée : «Diriez vous que les aides accordées par l'Etat dans le cadre de la mesure CIE, ont ou auront des effets sur la situation financière de votre entreprise», les employeurs répondent dans 71 % des cas que ces effets ont été faibles (57 %) ou nuls (14 %). Les petites unités sont plus nombreuses que les grandes à avoir ressenti un effet de la mesure sur leur situation financière (35 % contre 8 %). De même les établissements ayant connu des difficultés de trésorerie lors des trois dernières années sont plus nombreux à reconnaître le rôle d'appui financier qu'a pu jouer le contrat initiative emploi (31 % contre 26 %).

D'après les entreprises interrogées, les gains financiers induits par les embauches en contrat initiative emploi ont permis (ou pourraient permettre) d'engager certains inves-

(9) - Pour évaluer ces effets les employeurs ont été interrogés sur les conséquences des avantages financiers consentis par les pouvoirs publics pour l'ensemble des contrats initiative emploi signés depuis la mise en place de la mesure.

Tableau 5  
Incidence des aides accordées  
sur la santé économique et financière de l'entreprise

En pourcentage

Diriez vous que le CIE a ou aura une incidence sur :	la situation financière	les projets d'investissement	les prix de vente
oui .....	28	42	35
non .....	71	55	64
ne se prononcent pas .....	1	3	1
<b>Total .....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : MTAS-DARES.

tissements qui n'auraient pu avoir lieu sans cela. Les employeurs sont en effet plus de 40 % à penser que ces aides ont ou auront des conséquences sur leurs projets d'investissement (42 %). Ceci est particulièrement vrai pour les petits établissements (48 %) et pour les secteurs du bâtiment (47 %) ou de l'hôtellerie restauration (48 %).

Enfin, un peu plus d'un tiers des employeurs pensent pouvoir répercuter la baisse de coût du travail sur leur prix de vente (mais dans deux cas sur trois cette répercussion a été faible). C'est la cas en particulier dans le secteur industriel (44 %) et la construction (43 %). Ceux qui ne signalent aucune répercussion sur leur prix de vente l'imputent à la faiblesse de l'économie réalisée. Ils indiquent aussi ne pas avoir envisagé d'utiliser de la sorte les gains financiers obtenus. Ces résultats sont également confirmés par les réponses données par les em-

ployeurs aux questions portant sur les conséquences éventuelles de la suppression de la mesure. Dans respectivement 59 % et 67 % des cas les employeurs indiquent que celle-ci n'aurait pas de répercussion sur leur situation financière ou leur capacité d'investissement.

De manière plus large, les employeurs ont été interrogés sur l'impact d'une mesure d'abaissement du coût du travail sur leur mode de gestion de la main-d'oeuvre. Globalement, un sur deux (48 %) pense que l'introduction des contrats aidés dans l'entreprise a eu des conséquences sur leur mode de gestion de l'emploi. Elle a permis de modifier la répartition des tâches au sein de l'entreprise (30 %), d'introduire de nouvelles tâches (27 %), ou elle a eu des répercussions sur les horaires de travail (11%).

Didier GELOT  
(DARES).

### Références bibliographiques

- D. Gelot (DARES), M.-O. Tesnière (ANPE), 1996, «Les contrats initiative emploi en 1995», *Premières synthèses*, n° 132, mai.
- Louis Harris, BIPE Conseil, 1996, «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.
- D. Gelot; C. Tuchsirer et S. Zilberman, 1993, «Les effets des aides publiques à l'emploi des jeunes : une comparaison contrat de qualification-"exo-jeunes"», *Premières synthèses*, n° 26, juin.
- O. Bouquillard, A. Charraud, B. Michel, S. Mouranche, 1990, «Aides publiques à l'embauche : quels effets sur l'emploi ?», *Premières Synthèses*, n° 6, mai.
- B. Gazier, R. Silvera, 1993, «L'allègement du coût salarial a-t-il un effet sur l'embauche ? Quelques résultats d'une enquête auprès de dirigeants d'entreprises», *Revue Travail et Emploi*, n° 55.
- M. Gaye, 1995, «Les ruptures de contrats en alternance : environ un contrat sur cinq est rompu avant son terme», *Premières Informations*, n° 480, août.
- Bilan de la Politiques de l'emploi en 1995, 1996, *Les Dossier de la DARES*, n° 8-9, La Documentation Française, novembre.



## LE DISPOSITIF JURIDIQUE A LA DATE DE L'ENQUÊTE

Par la Loi n° 95-881 du 4 août et le décret n° 95-925 du 19 août 1995, les pouvoirs publics, dans le but de faciliter l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi durablement exclus du marché du travail ou rencontrant de grandes difficultés, ont mis en place le contrat initiative emploi. Celui-ci est venu se substituer au contrat de retour à l'emploi et au CERMI (contrat pour l'emploi des bénéficiaires du RMI).

Lors de sa mise en place ce dispositif 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 que 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.

Les contrats initiative emploi pouvaient être signés par les entreprises assujetties à l'UNEDIC, mais ils ne devaient 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 pouvaient bénéficier d'un CIE.

Le contrat initiative emploi était un contrat à durée indéterminée ou déterminée de 12 à 24 mois. Il pouvait être à temps plein ou à temps partiel (sans pouvoir comporter une durée de travail inférieure - sauf exception - à 16 heures hebdomadaires, pouvant être réparties sur le mois ou sur l'année). Il ouvrait droit à une aide forfaitaire de l'Etat de 2 000 Francs par mois quelles que soient les catégories de bénéficiaires. La durée de l'aide était fixée à 24 mois, si le contrat était à durée indéterminée, ou pour la durée du contrat dans le cas d'un contrat à durée déterminée. A cette prime s'ajoutait une exonération des charges patronales de sécurité sociale pour la partie du salaire n'excédant pas le SMIC. La durée de cette exonération était fonction des caractéristiques du bénéficiaire (elle correspondait à la durée du contrat pour les contrats à durée déterminée de 24 mois, et pouvait être portée à la durée totale du contrat pour certains publics de plus de 50 ans). Le salarié était rémunéré selon la convention de l'entreprise, et au minimum par un salaire égal au SMIC.

Les conventions signées pouvaient prévoir une formation liée à l'activité de l'entreprise. Celle-ci ouvrait droit pour les chômeurs de plus de deux ans d'ancienneté à une aide de l'Etat 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.

### Modification du CIE

Depuis août 1995, date à laquelle a été mis en place le contrat initiative emploi, les pouvoirs publics ont décidé de procéder à une réorientation de la mesure vers les publics les plus en difficulté. Ainsi dans un premier temps le décret n° 96-435 du 22 Mai 1996 a-t-il ouvert le CIE à certains jeunes en difficulté peu qualifiés (niveau VI et Vbis), sans condition de durée d'inscription en tant que demandeur d'emploi.

A compter du 1er septembre 1996, la mesure a été plus profondément modifiée afin de privilégier l'embauche des publics considérés comme les plus en difficulté. Ainsi l'aide forfaitaire est-elle désormais modulée et réservée aux chômeurs de plus de 24 mois d'inscription à l'ANPE. Elle s'établit donc à :

- 1 000 F au titre de l'emploi de personnes inscrites comme demandeurs d'emploi pendant au moins 24 mois durant les 36 derniers mois;
- 2 000 F pour les demandeurs inscrits à l'ANPE depuis plus de 36 mois, les chômeurs âgés de 50 ans inscrits pendant au moins 12 mois dans les 18 derniers mois, les allocataires du RMI, les bénéficiaires de l'ASS, les handicapés ainsi que les jeunes de moins de 26 ans sans emploi, non indemnisés et sans diplôme;
- si aucune aide forfaitaire n'est versée aux autres catégories de bénéficiaires du CIE, par contre l'exonération des charges sociales reste ouverte pour l'ensemble des salariés embauchés.

Les autres règles applicables à la mesure (type d'employeurs, durée de contrats ....) restent inchangées.

## L'ENQUÊTE : OBJECTIFS ET MÉTHODE

L'enquête téléphonique effectuée par l'IFOP à la demande de la DARES en juin 1996 auprès de 1 000 employeurs utilisateurs de contrat initiative emploi avait pour objectif d'actualiser les connaissances du Ministère du travail et des affaires sociales sur le comportement des entreprises utilisatrices des dispositifs de politique d'emploi en général et du CIE en particulier. Il s'agissait prioritairement de mesurer les effets de ce dispositif sur la création d'emplois (effets directement imputables aux avantages financiers de la mesure), ainsi que son impact sur l'embauche de certaines catégories de population particulièrement éloignées du marché du travail (effet de substitution entre catégories de main-d'oeuvre). Cette enquête devait permettre par ailleurs d'apprécier le degré de satisfaction des employeurs vis-à-vis de la mesure, d'analyser les logiques d'utilisation du dispositif, ainsi que les pratiques de recrutement et de gestion de la main-d'oeuvre, dans un contexte d'augmentation des aides à l'emploi axées sur les exonérations de charges (ciblées ou non).

Cette étude devait enfin permettre de comparer les résultats obtenus avec ceux enregistrés pour d'autres mesures (particulièrement le CRE) dans le cas d'un dispositif fortement incitatif.

L'échantillon des entreprises enquêtées est issu du fichier des 4 000 entreprises ayant embauché une personne dans le cadre d'un CIE au cours du mois de novembre 1995. Ce fichier a été structuré selon la méthode des quotas croisés par secteur d'activité et tranche d'effectifs salariés. Afin d'obtenir des scores d'analyse statistiquement fiables pour chaque secteur d'activité et tranche d'effectifs, certaines sous-populations ont été surreprésentées dans le cadre de l'enquête (en particulier les entreprises de plus de 10 salariés). Un redressement de l'échantillon a été ensuite opéré afin de le rendre conforme aux caractéristiques des entreprises ayant embauché sur contrat initiative emploi en 1995. En particulier, la répartition des contrats selon leur durée et la nature du contrat (CDI, CDD) est identique à celle de l'ensemble des CIE signés en 1995.

**PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES** sont éditées par le Ministère du travail et des affaires sociales, 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 Selbel.  
Secrétariat de rédaction : Jean-Yves Rognant et Catherine Demaison. Maquettistes : Daniel Lepesant et Guy Barbut. Conception graphique : Ministère du travail et des affaires sociales.  
Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : la documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers cedex. Tél. : 01.48.39.56.00. Télécopie : 01.48.39.56.01 - PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES : 1 an (52 n°) : 650 F - Europe : 730 F - Autres pays : 970 F. Publicité : Ministère du travail et des affaires sociales. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD.