

L'UTILISATION DES DISPOSITIFS DE POLITIQUE D'EMPLOI PAR LES TRÈS PETITS ÉTABLISSEMENTS EN 1997 ET 1998

En 1998, le secteur marchand non agricole compte 13,8 millions de salariés. Parmi eux, 1,5 million sont employés dans le cadre d'un dispositif de la politique d'emploi. Plus de la moitié appartiennent à des établissements comptant entre un et neuf salariés, établissements qui ne regroupent que moins du quart des salariés du secteur marchand non agricole. Les très petits établissements (TPE) ont donc massivement recours aux contrats aidés. Ils s'appuient en particulier sur ces dispositifs d'aide dans la phase de démarrage de leur activité ou lorsque leur effectif est particulièrement restreint.

Les contrats aidés concernent souvent des postes peu qualifiés et faiblement rémunérés. Ils débouchent moins souvent sur un maintien dans l'entreprise. Mais cette instabilité de l'emploi est en fait plus une caractéristique des contrats à durée déterminée, qui sont en majorité des contrats aidés, que des contrats aidés eux-mêmes.

Ces dispositifs de la politique d'emploi constituent par ailleurs, au sein des TPE, le mode d'accès de nombreux jeunes au monde du travail, notamment par le biais de l'alternance.

En 1998, environ 11 % des salariés de l'ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole occupent des emplois aidés dans le cadre des dispositifs de politique d'emploi (encadré 3). Le recours à ces dispositifs est beaucoup plus fréquent parmi les établissements de 1 à 9 salariés puisque le poids des salariés en contrat aidé dans le total des effectifs y est de 25 %. Ces salariés employés sous contrat aidé le sont le plus souvent dans le cadre d'un contrat d'apprentissage (30 %), d'un contrat initiative emploi (27 %) ou de l'abattement-temps partiel (25 %) (tableau 1). Une grande diversité de comportements d'utilisation coexiste cependant au sein des TPE.

Les établissements nouvellement créés recourent plus massivement aux contrats aidés...

La part des salariés en contrat aidé dans l'effectif total varie du

simple au double entre les établissements créés (1) depuis deux ans ou moins (41 %) et ceux créés depuis trois ans ou plus (22 %) (tableau 2). Cet écart est dû en partie à l'utilisation de l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié par les établissements les plus récemment créés, mais même en excluant ce dispositif, une différence de près de 10 points persiste.

Après l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié, le dispositif le plus utilisé par les établissements les plus récents est le CIE. Ces deux dispositifs représentent respectivement 29 et 27 % des contrats aidés dans ces TPE de création récente.

Les établissements créés depuis plus longtemps se tournent plutôt vers l'alternance : plus de 40 % de leurs contrats aidés se répartissent entre l'apprentissage (36 %) et les contrats de qualification (5%).

... de même que les plus petits des TPE

La taille de l'établissement influence également sur l'intensité du recours aux contrats aidés (tableau 3) : de 32 % pour les établissements à salarié unique, la part des salariés sous contrat aidé dans les effectifs passe à 27 % dans les TPE de trois salariés à 20 % dans les établissements de huit ou neuf salariés. Là encore, l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié explique une partie de cet écart : les TPE ayant un seul salarié au moment de l'enquête regroupent 40 % de ces exonérations. Les différences observées ne peuvent cependant pas être réduites à l'effet mécanique de ce

(1) - Il s'agit ici des créations pures. Ceci revient à exclure les six autres principaux cas qui entraînent un changement de l'identifiant SIRET : réinstallation après transfert, achat, donation, reprise au conjoint ou apport reçu, reprise à un locataire gérant et prise en location-gérance.

dispositif sur les effectifs de contrats aidés : hors exonération pour l'embauche d'un premier salarié, la part des contrats aidés dans les établissements à salarié unique reste supérieure de 5 points au poids de ces mêmes contrats dans les plus grands des TPE.

Des comportements d'utilisation très diversifiés selon les secteurs...

Si, en moyenne, 43 % des TPE ont au moins un contrat aidé parmi leurs salariés (tableau 4), ce taux d'utilisation (encadré 3) varie de 21 % dans le secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale à 66 % pour la boulangerie, pâtisserie et charcuterie. Ces taux dépendent toutefois fortement de la structure des secteurs en terme de taille d'établissement. Après correction de cet effet taille, les secteurs présentant les plus forts taux d'utilisation sont la coiffure et l'artisanat alimentaire, à l'opposé des secteurs de l'éducation, santé, action sociale et activités financières.

Tableau 1
Répartition des contrats aidés au sein des « très petits établissements »

En pourcentage

Dispositifs	Part
Contrat d'adaptation.....	1
Contrat de qualification	7
Contrat initiative emploi	27
Apprentissage	30
Exonération 1 ^{er} salarié	9
Exonération zones de revitalisation rurale et redynamisation urbaine ...	1
Abattement temps partiel	25
Total	100

Source : MES - DARES.

Un certain nombre de secteurs, comme la restauration rapide ou la coiffure, combinent un fort pourcentage de salariés en contrat aidé (plus de la moitié) et des taux d'utilisation élevés, parfois supérieurs à 60 %. A l'inverse, avec un taux d'utilisation de niveau comparable, la pharmacie ne compte que 36 % de salariés en contrat aidé. Enfin, dans un troisième type de configuration, on observe une part importante de salariés en contrat aidé pour un taux d'utilisation inférieur à la moyenne ; c'est le cas notamment des services aux particuliers.

Tableau 2
Utilisation des contrats aidés en fonction de l'âge de l'établissement

En pourcentage

Age de l'établissement	Part dans les effectifs (*)		Dispositifs dominants
	Globale	Hors exonération 1 ^{er} salarié	
2 ans ou moins.	41	29	Exonération 1 ^{er} salarié et CIE
3 ans ou plus ...	22	21	Apprentissage et abattement-temps partiel
Ensemble	25	22	

Source : MES - DARES.

Tableau 3
Utilisation des contrats aidés en fonction de la taille de l'établissement

En pourcentage

Nombre de salariés	Part dans les effectifs (*)		Dispositifs dominants
	Globale	Hors exonération 1 ^{er} salarié	
1	32	24	Exonération 1 ^{er} salarié et CIE
2	29	25	CIE et exonération 1 ^{er} salarié
3	27	25	Apprentissage et abattement-temps partiel
4 ou 5	23	22	Alternance (apprentissage, contrats d'adaptation et de qualification) et abattement-temps partiel
6 ou 7	21	19	Alternance et abattement-temps partiel
8 ou 9	20	19	Alternance et abattement-temps partiel
Ensemble	25	22	

(*) - Voir définition dans l'encadré 3.

Source : MES - DARES.

Tableau 4
Utilisation des mesures de politique d'emploi par secteur

En pourcentage

Libellé NAF TPE	Taux d'utilisation	Part dans les effectifs		Dispositif(s) le(s) plus utilisé(s)	
		des salariés des secteurs	des TPE utilisateurs		
B1	Artisanat : boulangerie, pâtisserie, charcuterie ..	66	36	48	Apprentissage
B2	Autres ind. agro-alimentaires	43	20	41	Abattement-temps partiel
C1	Imprimerie.	42	17	36	Contrat de qualification et CIE
C2	Autres industries de biens de consommation. ..	46	22	41	CIE
D	Industrie automobile	39	16	*	---
E	Ind. de biens d'équipement	46	18	33	Exonération 1 ^{er} salarié
F	Ind. de biens intermédiaires	38	14	30	CIE
G	Energie	27	11	*	---
H1	Maisons individuelles	52	24	42	CIE et exonération 1 ^{er} salarié
H2	Couverture, installation, finition.	47	22	39	Apprentissage
H3	Autres entreprises de construction.	41	18	37	CIE
J1	Commerce et réparation automobiles	54	25	39	Apprentissage
J2	Commerce de gros	37	16	35	CIE et exonération 1 ^{er} salarié
J3	Pharmacies	61	24	36	Apprentissage et abattement-temps partiel
J4	Autres commerces de détail	42	24	47	Abattement-temps partiel
K1	Transports routiers	33	15	36	CIE
K2	Autres transports	43	19	38	CIE
L	Activités financières	30	15	42	Abattement-temps partiel
M	Activités immobilières	33	17	43	CIE et exonération 1 ^{er} salarié
N1	Activités comptables	49	20	35	Contrat de qualification et abattement-temps partiel
N2	Ingénierie, études techniques.	35	16	36	CIE et exonération 1 ^{er} salarié
N3	Autres conseil et assistance	33	15	37	Abattement-temps partiel
N4	Autres services aux entreprises	35	18	41	CIE et abattement-temps partiel
P1	Restauration traditionnelle et hôtels restaurants	54	31	50	Apprentissage et abattement-temps partiel
P2	Restauration rapide	59	38	54	CIE et abattement-temps partiel
P3	Coiffure	65	38	51	Apprentissage
P4	Autres services aux particuliers	39	24	52	CIE et abattement-temps partiel
Q	Éducation, santé, action sociale	21	14	49	Abattement-temps partiel
R	Administration	43	30	55	CIE et abattement-temps partiel
	Ensemble	43	22**	42	

(*) - Les secteurs de l'industrie automobile (D) et de l'énergie (G) ont des effectifs en contrat aidé trop faibles pour que des ratios calculés sur les TPE de ces secteurs puissent être considérés comme significatifs.

(**) - La part des contrats aidés dans les effectifs est de 22 % dans les données directement issues des déclarations des établissements. Les établissements les plus récemment créés posent des problèmes de comptabilisation (numéro de SIRET parfois absent d'un des fichiers constitutifs de FAMEU), le nombre de contrats conclus dans le cadre de l'exonération 1^{er} salarié, et par conséquent la part globale des contrats aidés, sont sous-estimés. Pour corriger cette sous-évaluation, des contrats ont été, a posteriori, réaffectés sous ce dispositif, sans toutefois être répartis par secteur d'activité, d'où la différence avec la part de contrats aidés présentée dans le tableau 1 (25 %).

Remarque : Le découpage en secteurs retenu est spécialement établi pour l'étude de la politique d'emploi, aucun niveau de regroupement de la Nomenclature Française d'Activité (NAF) n'étant satisfaisant. Il repose sur le calcul de ratios d'utilisation et prend en compte, pour chaque secteur, la structure par taille d'établissement. Ce découpage respecte cependant les classes de la NAF en 16 postes. [2]

Lecture : 66 % des employeurs du secteur de l'artisanat alimentaire emploient des salariés en contrat aidé. Ceux-ci représentent 36 % des effectifs de ce secteur et 48 % des effectifs des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Source : MES - DARES.

... et selon les dispositifs

Dans les secteurs présentant les plus forts taux d'utilisation de contrats aidés, les TPE se tournent principalement vers l'alternance, parfois associée à l'abattement pour l'emploi à temps partiel, notamment dans la restauration et les pharmacies. L'apprentissage reste traditionnellement concentré au sein de ce noyau de sur-utilisateurs qui présentent des taux d'utilisation très supérieurs à la moyenne.

La répartition des dispositifs entre les secteurs découle aussi des

types de poste sur lesquels ils sont utilisés (graphique 1) : par exemple, plus de 60 % des emplois ouvrant droit à l'abattement pour l'emploi à temps partiel concernent des postes d'employés. Cette mesure d'abattement est prépondérante dans les secteurs des services aux entreprises et aux particuliers : dans les premiers, qui présentent de faibles taux d'utilisation, les TPE utilisateurs ne recourent pas de façon intensive à ce dispositif. En revanche, la mesure est particulièrement utilisée par les TPE du secteur des services aux particuliers qui font un

usage intensif des contrats aidés.

Le contrat de qualification ne constitue pour aucun secteur, à l'exception de l'imprimerie et des activités comptables, une mesure phare. Il concerne avant tout des postes non qualifiés. On peut présumer que c'est également le cas de l'apprentissage mais l'enquête TPE ne permet pas d'appréhender les postes tenus par les apprentis.

Environ 80 % des exonérations de charges sociales pour l'embauche d'un premier salarié concernent des postes plutôt qualifiés. Jusqu'au

1^{er} janvier 1999, ce dispositif était en effet le seul à offrir une aide non plafonnée portant sur la totalité du salaire : plus la rémunération versée est élevée, plus l'avantage différentiel de l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié est grand. Les exonérations auxquelles donnent droit les autres dispositifs sont limitées à la partie de rémunération correspondant au SMIC. Plus de 50 % des contrats initiative emploi concernent néanmoins des salariés occupant des postes qualifiés.

Les salariés en contrat aidé occupent plus souvent que les autres des postes peu qualifiés...

Que ce soit dans l'ensemble des TPE ou au sein des établissements utilisateurs, la part des ouvriers et employés non qualifiés parmi les personnes en contrat aidé est environ deux fois supérieure à leur part dans les effectifs non aidés : au sein des établissements utilisateurs, les ouvriers et employés non qualifiés représentent respectivement 7 % et 12 % des effectifs non aidés mais 13 % et 28 % du total des salariés en contrat aidé (graphique 2). Les techniciens, cadres et dirigeants sont au contraire plus présents au sein des effectifs non aidés (33 %, contre 12 % des salariés en contrat aidé).

Les utilisateurs intensifs ne se démarquent pas significativement des autres utilisateurs : certes, les postes non qualifiés représentent également une part plus importante de leur effectif total que pour les autres utilisateurs, mais l'écart dans les structures de qualifications est cependant plus faible entre utilisateurs intensifs et non intensifs qu'entre contrats aidés et non-aidés chez les utilisateurs. Si une proportion plus importante de personnel non qualifié semble influencer sur l'intensité de l'utilisation des contrats

Encadré 1

DÉFINITION DES INDICATEURS UTILISÉS

Les établissements utilisateurs sont ceux qui ont, au moment de l'enquête, au moins un salarié en contrat aidé.

Le taux d'utilisation se définit alors comme étant la proportion de ces établissements utilisateurs parmi l'ensemble des établissements.

La correction de l'effet taille est réalisée grâce au calcul d'un nombre théorique d'établissements utilisateurs par secteur :

- calcul d'un taux moyen d'utilisation par tranche d'effectifs ;
- détermination de la structure de chaque secteur en terme de taille d'établissement ;
- calcul d'un taux moyen d'utilisation par secteur en fonction de sa structure en terme d'effectifs ;
- comparaison de ce taux moyen calculé au taux d'utilisation effectivement observé.

La part des contrats aidés dans les effectifs correspond à la proportion des salariés en contrat aidé parmi l'ensemble des salariés des TPE considérés, y compris ceux des TPE non-utilisateurs de contrats aidés.

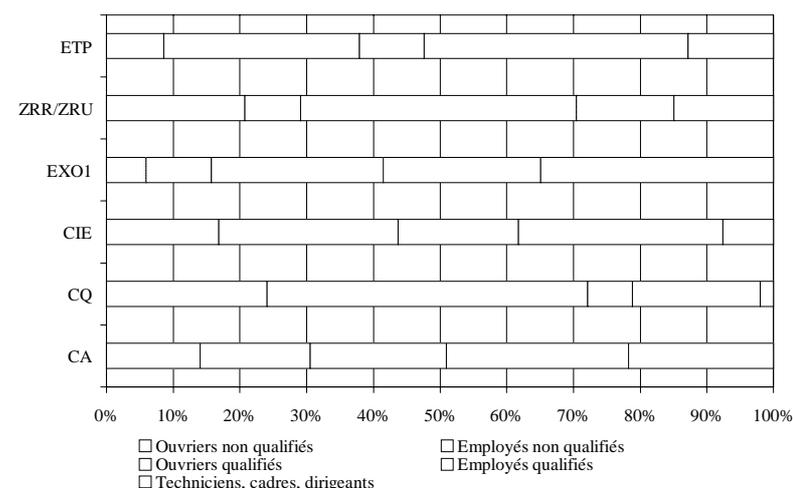
La part des contrats aidés dans les effectifs des TPE utilisateurs correspond au ratio précédent avec cette fois au dénominateur uniquement les salariés des établissements comptant au moins un contrat aidé au sein de leur effectif. Cet indicateur permet de mesurer le recours plus ou moins intensif des TPE utilisateurs aux contrats aidés.

Pour les TPE de 5 à 9 salariés, certains établissements peuvent être regroupés en une classe d'utilisateurs intensifs, en fonction du nombre de contrats aidés qu'ils comptent dans leurs effectifs. Cette catégorie est constituée des TPE ayant :

- au moins 3 contrats aidés pour les établissements de 5 à 7 salariés ;
- au moins 4 contrats aidés pour ceux de 8 ou 9 salariés.

Avec ces seuils, 15 % des établissements – utilisateurs ou non – sont considérés comme utilisateurs intensifs. Un établissement utilisateur sur quatre répond à ces critères.

Graphique 1
Répartition des dispositifs par type de poste



- ETP : réduction de charges sociales pour l'emploi d'un salarié à temps partiel
- ZRR/ZRU : exonération ou réduction de charges sociales dans les zones de revitalisation rurale et de redynamisation urbaine
- EXO1 : exonération de charges sociales pour l'emploi d'un premier salarié
- CIE : contrat initiative emploi
- CQ : contrat de qualification
- CA : contrat d'adaptation

Lecture : Parmi les salariés employés dans le cadre d'un CIE, 17 % occupent un poste d'ouvrier non qualifié et 27 % un poste d'employé non qualifié, ce qui porte à 44 % la part des postes non qualifiés dans le total des postes pourvus par un CIE, contre seulement 8 % pour les techniciens, cadres et dirigeants.

Source : MES - DARES.

aidés, c'est dans une proportion limitée.

... et perçoivent des rémunérations inférieures

En excluant les contrats d'alternance, dont le dispositif juridique

autorise l'employeur à verser un salaire inférieur au SMIC, près de 40 % des salariés en contrat aidé, au sein des établissements utilisateurs, sont rémunérés au niveau du SMIC horaire, contre moins de 20 % des salariés en contrat non

aidé. Pour les salariés percevant plus de 1,8 SMIC, la proportion varie également du simple au double, en faveur cette fois des contrats non aidés (22 %, contre 11 % des salariés en contrat aidé) (graphique 3). Ces différences de rémunération ne découlent pas uniquement de la structure de la main-d'œuvre par type de qualification puisqu'elles persistent si l'on compare les salaires à qualification donnée : au sein des établissements utilisateurs, 63 % des ouvriers non qualifiés en contrat aidé perçoivent un salaire égal au SMIC horaire, contre 51 % de ceux embauchés en contrat non aidé ; l'écart est encore plus important pour les employés non qualifiés (57 %, contre 39 %). L'enquête ne permet cependant pas de tenir compte du biais lié à l'ancienneté : la date de début du contrat n'est connue que pour les salariés en contrat aidé.

Plus d'un jeune sur deux est en contrat aidé

La répartition des postes entre Contrat à durée indéterminée (CDI) et Contrat à durée déterminée (CDD) est radicalement différente entre les établissements utilisateurs de contrats aidés et les autres : chez les premiers, la proportion de salariés en CDD au sein de l'effectif total est de 44 % alors qu'elle est inférieure à 10 % chez les non-utilisateurs.

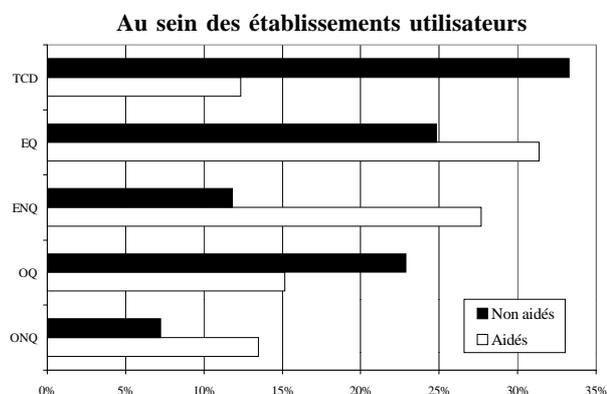
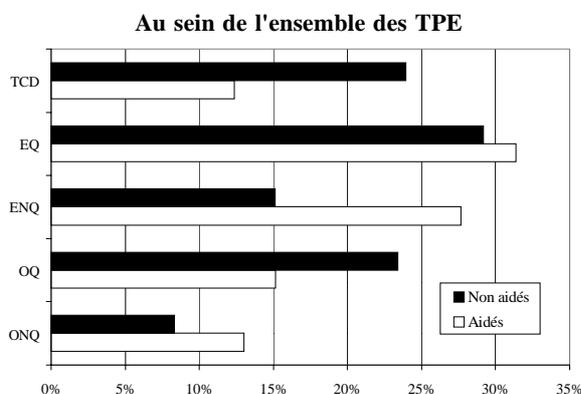
Une forte opposition apparaît donc entre CDI et CDD, les CDD prenant beaucoup plus souvent la forme d'un contrat aidé : seuls 14 % des CDI, dans l'ensemble des établissements, sont aidés alors que cette proportion passe à 60 % pour les CDD.

L'écart s'accroît encore si l'on distingue les contrats à temps partiel de ceux à temps plein : 9 % des

CDI à temps complet sont aidés, contre 62 % des CDD à temps complet ; à l'inverse, un quart des CDI à temps partiel sont aidés (contre 9 % des CDI à temps plein). Ces différences retracent les caractéristiques juridiques des dispositifs : certains (apprentissage, contrat de qualification) reposent exclusivement sur la conclusion de CDD, alors que le bénéfice de l'abattement pour l'emploi à temps partiel est réservé aux CDI (encadré 2).

56 % des jeunes de moins de 25 ans salariés d'un TPE en 1997 sont en contrat aidé. Parmi eux, 80 % ont été embauchés dans le cadre d'un dispositif d'alternance. Même sans tenir compte de l'alternance, la classe des moins de 25 ans est celle qui compte la plus forte proportion de contrats aidés : de 20 % pour les plus jeunes, cette part diminue régulièrement pour atteindre 13 % dans la tranche d'âge des

Graphique 2
Répartition par qualification et type de poste des effectifs des TPE
(hors apprentis)

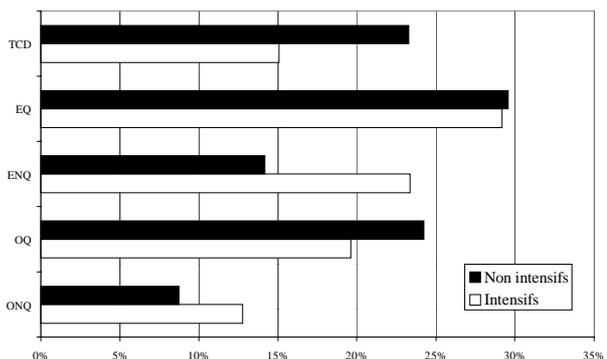


- ONQ : ouvriers non qualifiés
- OQ : ouvriers qualifiés
- ENQ : employés non qualifiés
- EQ : employés qualifiés
- TCD : techniciens, cadres, dirigeants

Lecture : Dans l'ensemble des TPE, les employés non qualifiés représentent 28 % des effectifs employés sous contrats aidés et 15 % des salariés sous contrat non aidé. Parmi les entreprises utilisatrices, ces proportions sont respectivement de 28 et 12 %. Les utilisateurs intensifs de contrats aidés comptent quant à eux 23 % d'employés non qualifiés au sein de leur effectif total, contre 14 % pour les autres utilisateurs.

Source : MES-DARES.

Utilisateurs intensifs/autres utilisateurs
au sein des TPE de 5 à 9 salariés
(effectifs totaux)



40-50 ans, mais elle remonte à 15 % au-delà de 50 ans, du fait notamment de la présence des chômeurs de plus de 50 ans dans les publics prioritaires éligibles au CIE.

Un turn-over globalement plus élevé pour les salariés en contrat aidé...

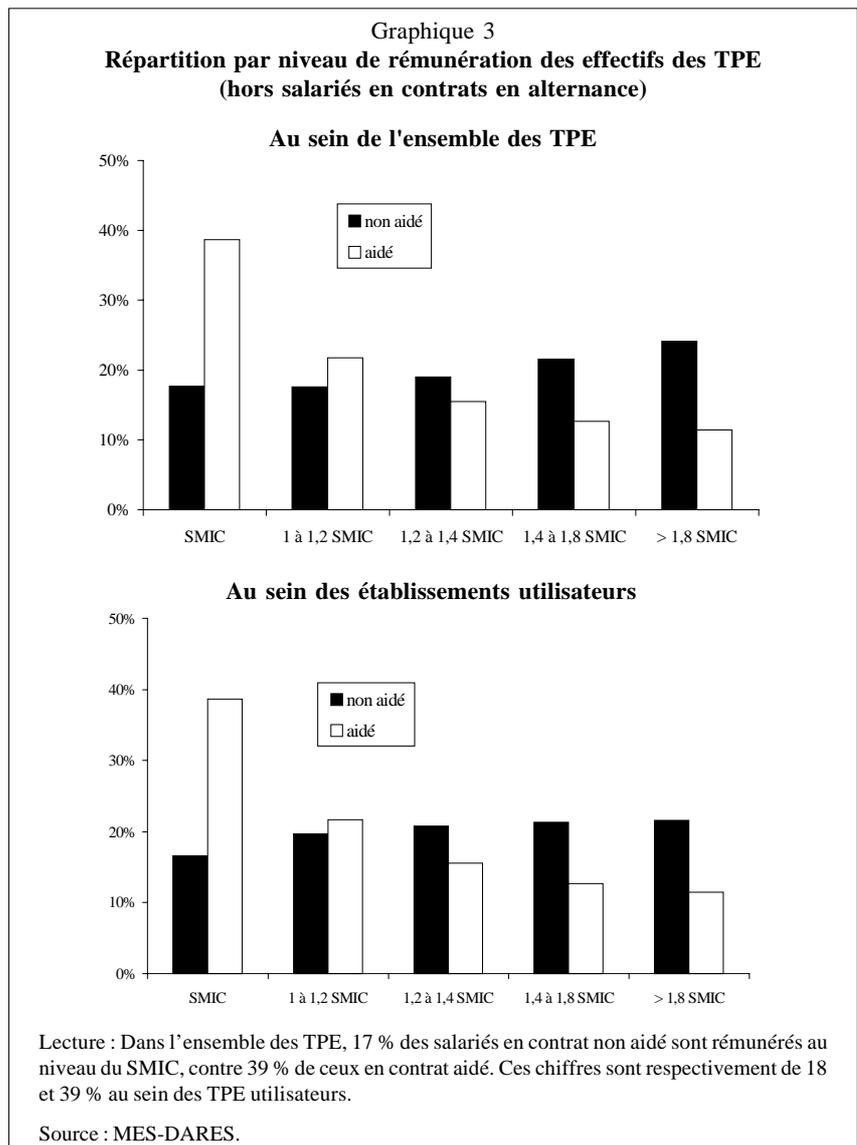
Dans les TPE utilisateurs de dispositifs de la politique de l'emploi, près de quatre salariés en contrat non aidé sur cinq présents dans l'établissement en 1997 le sont encore un an plus tard (2). Ce taux de maintien passe à 68 % pour les salariés en contrat aidé en 1997. Cet écart résulte en partie d'un fort effet de structure : près de la moitié des contrats aidés sont des CDD, contre moins de 10 % des contrats non aidés. L'instabilité de l'emploi ne semble donc pas tant être une caractéristique des contrats aidés qu'une conséquence directe du fait que la plupart des contrats aidés prennent la forme d'un CDD.

En se limitant aux CDI, un écart de 6 points persiste en défaveur des contrats aidés : 76 % sont maintenus, contre 82 % pour les non aidés. Mais, les contrats les plus récemment conclus connaissent toujours une forte instabilité, qu'ils soient aidés ou pas : la différence de taux de maintien n'est en fait que de 3 points si l'on exclut les contrats signés en 1997.

Le plus fort poids des contrats aidés au sein des TPE de création récente et parmi les catégories d'ouvriers et d'employés non qualifiés sont les principaux facteurs

(2) - Le taux global de maintien dépend de la méthode d'appariement choisie. Plus que le niveau absolu, c'est la différence de taux selon le type de contrat qui est pertinente (cf. note bibliographie [1]).

(3) - L'utilisation de modèles LOGIT permet d'isoler les facteurs responsables de ces différences de maintien. Les facteurs pris en compte portent sur le contrat (croisement CDI ou CDD avec contrat aidé ou non, en distinguant dans le cas des CDI aidés, les postes pourvus en 1997 et dans le cas des CDD aidés, ceux échus en 1998), sur le salarié (âge, sexe), sur la qualification du poste et sur l'établissement (taille, secteur, date de création).



qui conduisent à ce que les CDI aidés connaissent un turn-over plus élevé que les non aidés. Une fois pris en compte l'ensemble de ces facteurs, la nature du contrat n'influe pratiquement plus sur le maintien dans l'établissement (3).

...mais un meilleur maintien dans l'établissement des CDD aidés

La différence de maintien, en faveur des contrats aidés, avoisine les 20 points : le taux de maintien dans l'établissement à l'issue d'un contrat à durée déterminée aidé est de 60 %, contre seulement 43 % à l'issue d'un CDD non aidé. Il faut néanmoins prendre en compte le fait que les CDD sont d'une durée plus longue quand ils sont aidés. Mais

même en se limitant aux contrats aidés dont l'échéance est antérieure à septembre 1998, un écart de 6 points persiste en faveur des contrats aidés, et ce quel que soit le dispositif : pour environ la moitié des bénéficiaires de contrat aidé en CDD, le passage par un tel dispositif semble souvent jouer le rôle d'une période d'essai qui se termine par une embauche à l'issue du contrat aidé.

Cette différence entre CDD aidés et non aidés se retrouve plus ou moins pour tous les dispositifs : elle varie de 4 points pour le CIE à 8 points pour le contrat de qualification, et à 16 points pour l'apprentissage. La situation de l'apprentissage est cependant particulière, la plupart des maintiens étant en fait dus à un enchaînement de contrats.

LES DISPOSITIFS DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

Les diverses mesures spécifiques de la politique de l'emploi sont destinées à favoriser l'embauche de certains publics ou bien à soutenir certaines formes d'emploi. Plusieurs mesures s'adressent plus particulièrement aux employeurs du secteur marchand, les autres à ceux du secteur non marchand (collectivités territoriales, établissements publics, associations, ...).

- Les dispositifs de politique d'emploi analysés dans la présente étude concernent les contrats de travail conclus par les employeurs du secteur marchand – à l'exception des particuliers qui emploient du personnel de service –, en bénéficiant d'une aide de l'État ou d'un allègement du coût de la rémunération du salarié (sous la forme d'une réduction des charges patronales de sécurité sociale ou d'un abattement sur le montant du salaire brut). Les mesures retenues ici peuvent être réparties en trois familles :

Les contrats de formation en alternance

Les *contrats d'apprentissage* et de *qualification* sont des contrats d'insertion en alternance de jeunes de moins de 26 ans. Les employeurs peuvent rémunérer ces jeunes en dessous du SMIC selon un plancher qui varie avec l'âge du bénéficiaire. Les employeurs bénéficient en outre de l'exonération des cotisations patronales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales (de toutes les cotisations dans le cas de l'apprentissage pour les entreprises de moins de 10 salariés), et de primes. Pour l'apprentissage, il s'agit d'une prime à l'embauche de 6 000 francs et d'aides à la formation d'au moins 10 000 francs pour chaque année scolaire. Pour le contrat de qualification, la prime forfaitaire est de 5 000 francs ou de 7 000 francs pour les contrats d'au moins 18 mois. Les jeunes sont embauchés en CDD, de 12 à 36 mois pour l'apprentissage, de 6 à 24 mois pour le contrat de qualification. La formation des jeunes en contrat de qualification est financée dans le cadre de la participation de l'employeur au financement de la formation professionnelle.

- Le *contrat d'adaptation* est un contrat de travail destiné à faciliter l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, en leur permettant d'adapter leur qualification pour qu'ils puissent rapidement occuper un emploi en entreprise. Ce contrat, CDI ou CDD (entre 6 et 12 mois), prévoit une prise en charge forfaitaire de 50 francs par heure de formation dans le cadre de la participation de l'employeur au financement de la formation professionnelle. La rémunération du jeune est au moins égale à 80 % de la rémunération conventionnelle de l'emploi occupé et ne peut être inférieure au SMIC.

Depuis fin 1998 pour les contrats de qualification et depuis le début de l'année 1999 pour l'apprentissage, les aides sont soumises à des conditions relatives au niveau de diplôme du jeune embauché.

Les mesures en faveur du retour à l'emploi

- Le contrat initiative emploi est un dispositif d'insertion ou de réinsertion de publics en difficulté : demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 12 mois à l'ANPE, bénéficiaires du RMI ou de l'Allocation Spécifique de Solidarité, travailleurs handicapés, jeunes de moins de 26 ans sans emploi et sans diplôme et personnes de plus de 50 ans sans emploi... L'employeur bénéficie, pour la part de rémunération correspondant au SMIC, de l'exonération des cotisations patronales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales pendant la durée du contrat s'il s'agit d'un CDD (de 12 à 24 mois), ou pendant 24 mois s'il s'agit d'un CDI (ou jusqu'à la retraite pour certains bénéficiaires de plus de 50 ans). Pour les publics prioritaires (demandeurs d'emploi inscrits depuis au moins 24 mois à l'ANPE, bénéficiaires du RMI...), une prime de 1 000 francs ou 2 000 francs par mois s'ajoute aux exonérations.

Les mesures d'exonération de charges sociales patronales

L'*exonération pour l'embauche d'un premier salarié* permet aux entreprises de recruter un premier salarié en bénéficiant d'une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales pendant 24 mois (CDI) ou 18 mois au plus (CDD). Jusqu'au 1^{er} janvier 1999, cette exonération portait sur la totalité du salaire.

L'*abattement lié au travail à temps partiel* consiste en une réduction de 30 % des cotisations patronales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales, sans limitation de durée. Il est accordé en cas d'embauche en CDI à temps partiel ou de transformation d'un CDI à temps plein en un CDI à temps partiel.

73 % des personnes maintenues dans l'établissement à l'issue du contrat aidé sont embauchées en CDI, contre 56 % pour les salariés en CDD non aidé en 1997 encore présents en 1998.

Les embauches sous contrat aidé ne débouchent donc pas forcément sur une insertion plus fragile au sein des établissements, une fois pris en compte les effets de structure liés à la différence de répartition des CDI et CDD entre contrats aidés et non aidés.

Les embauches en contrat aidé correspondent souvent à des remplacements

Les embauches sur contrat aidé en 1998 sont pour une part importante le fait de TPE déjà utilisateurs

en 1997 : près d'un tiers des utilisateurs de 1997 ont à nouveau utilisé un dispositif de la politique de l'emploi en 1998, contre 10 % des non-utilisateurs. Cette embauche intervient le plus souvent pour remplacer un titulaire de contrat aidé : plus de la moitié des TPE dans lesquels un bénéficiaire n'est plus dans l'établissement procèdent à une embauche en contrat aidé en 1998, contre 17 % dans ceux où les salariés en contrat aidé sont maintenus.

La logique de rotation des contrats est caractéristique de l'alternance

La probabilité, pour une personne recrutée en contrat aidé, d'être maintenue dans l'établissement est logiquement plus forte

quand il n'y a pas eu de nouvelle embauche en contrat aidé (78 %) que si c'est l'inverse (53 %). Ceci vaut pour tous les dispositifs, mais l'écart est plus grand pour les contrats d'alternance (27 points pour le contrat de qualification et 30 pour l'apprentissage) que pour le CIE (20 points) ou l'abattement pour l'emploi à temps partiel (20 points). Deux logiques d'utilisation des contrats aidés coexistent donc : certains postes sont traditionnellement réservés à l'alternance au sein de l'établissement et un nouveau contrat aidé est conclu dès que le précédent arrive à échéance. Les autres dispositifs correspondent à une logique moins systématique d'utilisation des contrats aidés sur certains postes ; la probabilité d'être maintenu si un nouveau salarié est em-

bauché avec un contrat aidé y est donc plus forte.

Les TPE à effectifs stables forment une catégorie spécifique

Plus généralement, la probabilité de maintien dans l'établissement est plus élevée dans les TPE dont les effectifs sont stables. Dès que les effectifs varient, que ce soit à la hausse ou à la baisse, le turn-over portant sur les contrats aidés est plus élevé. Seule la probabilité de maintien des bénéficiaires d'un abattement pour l'emploi à temps partiel s'avère moins sensible à l'évolution des effectifs.

Une classification sur les établissements de 5 à 7 salariés et basée sur trois variables d'évolution de la main-d'œuvre (nombre de salariés maintenus, nombre de salariés partis, nombre de nouveaux salariés) permet de distinguer quatre classes de TPE. La première rassemble 9 % des TPE ; elle est caractérisée par une forte rotation puisque moins d'un salarié sur quatre y est maintenu entre les deux années. Une seconde classe, regroupant 23 % des TPE, est caractérisée par un niveau de rotation moyen des effectifs ; ces établissements sont le plus souvent (2/3) en croissance. La majorité (53 %) des TPE se retrouve dans la troisième classe où les effectifs sont stables et où 92 % des salariés sont maintenus entre 1997 et 1998. Les derniers 15 %, correspondent à des établissements en déclin.

La classe des TPE à effectifs stables est celle qui, proportionnelle-

ment, compte le moins de contrats aidés. Elle est même encore plus fermée aux CDD qu'aux contrats aidés : seuls 12 % des salariés des établissements de cette classe sont en CDD, contre 17 % dans l'ensemble des TPE de 5 à 7 salariés.

Dans la classe à forte rotation se retrouvent 17 % des CDD non aidés mais seulement 12 % des CDD aidés. C'est donc plus le recours au CDD que l'utilisation de mesures de la politique d'emploi qui constitue un comportement caractéristique de cette classe. Autrement dit, ce sont les CDD, davantage que les contrats aidés, qui sont synonymes d'instabilité de l'emploi : les emplois les plus stables de cette classe sont les CDI aidés et les CDD aidés non échus (1/3 de maintenus). Le secteur des services aux particuliers en est particulièrement représentatif.

Le maintien dans l'établissement s'accompagne souvent d'une promotion pour les bénéficiaires d'un contrat aidé en 1997...

Apprentissage exclu (4), un salarié occupant, en 1997, un poste non qualifié a plus de chances d'accéder en 1998 à une catégorie supérieure s'il était en contrat aidé la première année : l'écart est de 6 points pour les ouvriers non qualifiés (31 %, contre 25 % pour un salarié en contrat non aidé en 1997) ; il est de 12 points pour les employés non qualifiés (32 %, contre 20 %).

Parmi les différents dispositifs, c'est le contrat de qualification et le CIE qui offrent la plus grande probabilité de promotion puisqu'un tiers des bénéficiaires de 1997 ac-

cèdent en 1998 à une catégorie supérieure.

... promotion qui se répercute sur les rémunérations

Un salarié en contrat aidé en 1997 connaît, quand il est resté en contrat aidé l'année suivante, une évolution de salaire comparable à celle d'un salarié « ordinaire », sauf dans le cas de l'alternance où le cadre juridique impose une augmentation entre les deux années du contrat.

Le passage d'un contrat aidé à un contrat non aidé, alternance exclue, augmente par contre les chances de bénéficier d'une augmentation salariale. L'écart est cependant relativement faible par rapport aux salariés en contrat non aidé les deux années, plus faible en tous cas que la différence entre les probabilités respectives de ces deux catégories de salariés de connaître une promotion. Le passage d'un contrat aidé à un contrat non aidé n'augmente pas la probabilité, pour le salarié concerné, de connaître une augmentation salariale, mais celui-ci a plus de chances de bénéficier d'une forte augmentation salariale (supérieure à 10 %). Cette probabilité varie ainsi du simple au double pour les ouvriers non qualifiés.

En termes de dispositifs, c'est le contrat initiative emploi qui conduit le plus souvent à une telle augmentation : quand ils ont une promotion, 25 % des CIE, contre 19 % des contrats non aidés, connaissent une hausse de salaire supérieure à 10 %.

*Claude PICART,
Viviane PETIT-JEAN
(DARES).*

(4) - Les jeunes sous contrat d'apprentissage constituent dans l'enquête TPE une catégorie de qualification particulière, comme les ouvriers non qualifiés, les ouvriers qualifiés,...

— Bibliographie : —

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

[2] Daniel C. et Picart C. (1997), « L'usage des dispositifs de politique d'emploi par les entreprises », *Premières Synthèses*, 97.04 - n°15.1, MES-DARES.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Claude Seibel.
Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepesant, 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 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr> - PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES : 1 an (52 n°) : 701,87 F (107 Euros) - Europe : 737,95 F (112,50 Euros) - Autres pays : 751,07 F (114,50 Euros).
Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.