

# P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

## LES ENTREPRISES ET LES AIDES A L'EMPLOI EN QUATRE MESURES

•••••  
• Quatre enquêtes simultanées auprès d'établissements  
• utilisateurs de dispositifs de la politique de l'emploi  
• permettent de mieux cerner les logiques d'utilisation  
• de l'apprentissage, du contrat de qualification, du con-  
• trat initiative emploi et de l'exonération pour l'em-  
• bauche d'un premier salarié.

• Ces aides contribuent, en premier lieu, à réduire la  
• sélectivité du marché du travail au profit des moins  
• qualifiés et des chômeurs de longue durée. L'effet net  
• sur l'emploi est beaucoup plus variable : relativement  
• important pour les contrats d'apprentissage et de qua-  
• lification, il est modeste s'agissant du CIE et de l'exo-  
• nération 1<sup>er</sup> salarié.

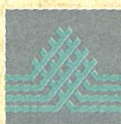
• L'utilisation relativement intensive des dispositifs se  
• traduit par des ruptures anticipées de contrat moins  
• fréquentes. Elle est plutôt le fait d'entreprises à forte  
• proportion de main-d'oeuvre non qualifiée embau-  
• chant sur le même type de poste. Les utilisateurs in-  
• tensifs du CIE recrutent plutôt sur de nouveaux em-  
• plois tandis que, dans le cas de l'apprentissage, la ro-  
• tation sur un même poste est fréquente. Le contrat de  
• qualification correspond, quant à lui, à des postes plus  
• qualifiés dans des entreprises qui font un usage diver-  
• sifié de la politique de l'emploi.

• La majorité des entreprises utilisatrices ont un recours  
• faible et épisodique à ces dispositifs, et les contrats  
• aidés pèsent globalement peu dans leurs effectifs.

### Sans aide, près d'un em- ployeur sur deux n'aurait pas embauché en contrat d'ap- prentissage

Selon les déclarations des employeurs (encadré 1), sur 100 embauches d'apprentis, 24 n'auraient pas eu lieu sans l'aide spécifique liée à ce contrat (effet emploi net, voir tableau 1 et encadré 2) et 22 auraient pu se faire avec un autre dispositif. Au total donc, 46 embauches d'apprentis sur 100 sont, d'après les employeurs, directement conditionnées à une aide de l'État (effet emploi brut). Cette dernière proportion est de 37 % pour le contrat de qualification, de 21 % pour le CIE et de 20 % pour l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié.

C'est le dispositif auquel sont associés les avantages financiers les plus importants, l'apprentissage, qui a le plus fort effet déclaré (brut) sur l'emploi. Le CIE, compte tenu



des avantages financiers qu'il procure, aurait dû avoir un effet déclaré plus proche de celui du contrat de qualification (encadré 3). L'effet plus faible du CIE est néanmoins conforme aux résultats de l'enquête de 1996 (encadré 2) qui portait sur la première version du dispositif.

Interrogés pour savoir s'ils se seraient reportés sur un autre dispositif en l'absence de celui utilisé, plus des deux tiers des établissements répondent positivement (de 59 % pour le contrat de qualification à 78 % pour le CIE, tableau 1). Mais seuls la moitié d'entre eux sont en mesure de désigner lequel dans la liste proposée. Sans surprise, les utilisateurs de l'apprentissage se tourneraient alors le plus souvent vers le contrat de qualification et réciproquement. L'apprentissage intéresse peu les utilisateurs du CIE et de l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié qui lui préféreraient respectivement le contrat de qualification et le CIE.

La substitution envisagée entre dispositifs reflète parfois la priorité accordée, notamment par les employeurs qui n'auraient pas embauché sans aide, à la recherche d'avantages financiers. C'est par exemple le cas de ceux qui recourent successivement à plusieurs contrats aidés sur le même type d'emploi. Dans l'hôtellerie restauration, 55 % de ceux qui n'auraient pas embauché sans aide auraient recruté sur un autre dispositif aidé, contre 41 % en moyenne et 36 % dans la construction. Mais il n'apparaît pas de lien, pour une entreprise, entre la recherche d'une aide et l'occurrence de difficultés financières.

Les substitutions entre dispositifs conduisent à distinguer plusieurs effets, celui de création nette d'emploi (l'emploi n'aurait pas été créé, même dans le cadre d'un autre dispositif) et un effet de création brute (l'embauche n'aurait pas eu lieu sans aide) (encadré 2).

Tableau 1  
Les différents effets déclarés par les employeurs

En pourcentage

	Apprentissage	Contrat de qualification	CIE	Exonération 1 <sup>er</sup> salarié
<b>En l'absence de tout dispositif d'aide à l'emploi :</b>				
1 L'embauche n'aurait pas eu lieu (effet emploi brut) .....	46	37	21	20
2 L'embauche aurait eu lieu, mais plus tard (effet d'anticipation) ..	19	25	18	16
3 l'embauche aurait eu lieu au même moment, et l'aide...				
3a ...a influé sur le profil du salarié embauché (effet profil) .....	26	26	45	
3b ...n'a pas influé sur le profil du salarié embauché (aucun effet) .....	9	12	16	64
	100	100	100	100
<b>Autres ratios :</b>				
4 Effet emploi net .....	24	20	10	7
5 Effet profil et anticipation .....	17	17	14	
6 Effet profil total (3a+5) .....	43	43	59	
7 Effet profil total, quand l'embauche aurait eu lieu sans aide .....	80	68	75	
8 Substitution entre dispositifs .....	63	59	78	73

Lecture : Sur 100 embauches en CIE, 21 n'auraient pas eu lieu sans l'aide de l'État (effet emploi brut), 10 n'auraient pas eu lieu du tout, même sous un autre dispositif (effet emploi net), 18 auraient eu lieu, mais plus tard (effet anticipation) et 45 auraient eu lieu au même moment mais ont concerné des personnes aux caractéristiques telles qu'elles n'auraient a priori pas été recrutées (effet profil).  
Pour une même embauche, un dispositif peut avoir à la fois un effet anticipation et un effet profil. Elle ne figure alors, dans la décomposition sans double compte, qu'au titre de l'effet anticipation. L'effet profil total figure ligne 6. La ligne 7 montre, parmi les embauches qui auraient eu lieu sans aide de l'État, la proportion de cas où l'effet profil a joué.

Source : MES-DARES.

### Un impact significatif sur l'embauche de personnes peu qualifiées ou de chômeurs de longue durée

D'après les réponses des employeurs, le recours aux aides modifie le profil des salariés recrutés en matière d'âge, de formation ou d'expérience. C'est huit fois sur dix le cas pour l'apprentissage, sept fois sur dix pour le contrat de qualification et six fois sur dix pour le CIE. Cette modification s'opère le plus souvent au profit de personnes moins expérimentées ou moins formées.

Le CIE, centré sur les publics prioritaires, influe également sur l'embauche de chômeurs de longue

durée; 41 % des établissements interrogés déclarent ainsi que, sans aide, ils auraient embauché de préférence une personne inscrite depuis moins de 12 mois à l'ANPE alors que 32 % répondent négativement (un quart de non réponse). Le recours au CIE a modifié au total trois fois sur quatre le profil de la personne embauchée. L'atténuation de la sélectivité à l'embauche est bien le principal apport de ce contrat, notamment chez les utilisateurs intensifs.

En outre, même parmi les employeurs prêts à embaucher sans aide, le CIE aurait permis une fois sur quatre de transformer un projet d'embauche en CDD en un contrat à durée indéterminée. A contrario,

45 % des embauches en contrat de qualification qui auraient eu lieu sans aide, auraient été faites en CDI (33 % pour l'apprentissage). Sur 100 embauches sur CIE à temps plein dont les employeurs déclarent qu'elles auraient eu lieu même sans aide, 15 auraient par ailleurs été réalisées à temps partiel. Ce taux est de 28 % pour l'apprentissage, mais il est difficilement comparable à celui du CIE car un apprenti n'est présent que partiellement dans l'entreprise.

### **Le CIE a le plus fort impact sur la situation financière de l'entreprise**

43 % des employeurs déclarent que l'aide obtenue n'a pas d'impact sur la situation de l'entreprise. C'est surtout le cas pour le contrat de qualification dont les utilisateurs sont des entreprises de plus grande taille. A l'opposé, un peu moins d'un quart des employeurs considèrent à la fois que l'aide se répercute sur leur situation financière ou sur les prix qu'ils pratiquent et que sa suppression aurait des conséquences sur ceux-ci ou sur les effectifs (1). Ils sont 32 % dans ce cas parmi les établissements de moins de 5 salariés et seulement 8 % parmi ceux de plus de 50 salariés. L'impact déclaré est logiquement plus fort chez les utilisateurs intensifs ou réguliers du dispositif. Il n'est toutefois pas forcément plus important pour ceux qui n'auraient pas embauché sans l'aide. Quelle que soit leur taille, les utilisateurs de CIE

(1) - Dans l'analyse de ces réponses, les entreprises où le bénéficiaire n'est plus présent ne sont pas prises en compte. Il s'en suit une hausse de 1 point en moyenne et de 3 points pour les établissements de moins de 5 salariés.

(2) - L'enquête est représentative des contrats et non des employeurs. L'expression « 38 % des utilisateurs de CIE » est une facilité de langage. Il faut comprendre « une proportion d'employeurs représentant 38 % des CIE signés ». Cette remarque vaut pour l'ensemble des expressions équivalentes de l'article.

Encadré 1

## **LES QUATRE DISPOSITIFS FAISANT L'OBJET DES ENQUÊTES**

A l'initiative de la DARES, quatre enquêtes téléphoniques, portant sur des contrats signés en octobre ou novembre 1996, ont été conduites en janvier 1998. Si les quatre dispositifs concernés visent tous à favoriser la création d'emploi en incitant les entreprises à embaucher, trois d'entre eux visent aussi à l'insertion ou la réinsertion de publics particuliers : les jeunes dans le cas de l'apprentissage et du contrat de qualification et les demandeurs d'emploi en situation difficile pour le contrat initiative emploi (CIE). Pour le quatrième dispositif, l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié, celle-ci n'est pas liée à l'embauche d'un public particulier.

*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, et de 6 à 24 mois pour le contrat de qualification.

*Le contrat initiative emploi* est un dispositif d'insertion ou de réinsertion de publics en difficulté : demandeurs d'emploi de plus de 12 mois, allocataires du RMI ou de l'ASS, 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, allocataires du RMI...), une prime de 1 000 francs ou 2 000 francs par mois s'ajoute aux exonérations. Environ deux CIE sur trois sont assortis d'une prime. Avant le second semestre de 1996, toute embauche en CIE donnait droit à la prime de 2 000 francs par mois.

*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). Contrairement au CIE, cette exonération porte sur la totalité du salaire.

paraissent nettement plus sensibles à l'éventuelle suppression du dispositif (encadré 4) : 38 % (2) pensent que la suppression de l'aide aurait un impact important sur leur situation financière alors qu'ils ne sont que 18 % des utilisateurs de contrat de qualification. D'ailleurs, l'impact sur la situation financière est plus souvent mis en avant pour le CIE que l'influence sur le nombre de salariés employés, cas inverse pour le contrat de qualification.

Selon les employeurs, les discussions sur les prix pratiqués sont

faibles quel que soit le dispositif : seuls un quart des interlocuteurs pensent que l'aide a permis, ne serait-ce que dans une faible mesure, d'abaisser ou de ne pas augmenter leurs prix.

### **Les dispositifs ne sont pas tous perçus comme des aides directes à l'emploi**

Invités à citer les dispositifs d'aide à l'emploi qu'ils connaissent, la plupart des employeurs des établissements de moins de 5 salariés ne pensent qu'au dispositif qu'ils

## L'ENQUÊTE : OBJECTIFS ET MÉTHODES, COMPARAISON AVEC LES ENQUÊTES PRÉCÉDENTES

L'évaluation par enquête de l'effet emploi a déjà été effectuée pour certains dispositifs. Mais, réalisées à des moments différents et selon des modes de questionnement pas tout à fait identiques, ces enquêtes donnaient des résultats difficilement comparables et parfois surprenants : ainsi l'enquête de 1996 sur le CIE indiquait un taux de création nette d'emploi nettement plus faible (16 %) que celle de 1990 sur le CRE (contrat de retour à l'emploi), dispositif que le CIE a remplacé et qui était pourtant moins avantageux pour les entreprises.

Mener de front des enquêtes sur plusieurs dispositifs avec un questionnaire identique en ce qui concerne l'effet sur l'emploi doit permettre une meilleure comparaison des dispositifs. La répétition de ces enquêtes avec une périodicité annuelle devrait permettre de déceler les éventuels effets de la conjoncture économique et politique sur les réponses des employeurs.

Pour chacun des quatre dispositifs, une enquête téléphonique a été effectuée par MV2 à la demande de la DARES en janvier 1998 auprès de 1 000 employeurs qui avaient embauché sur ces dispositifs en octobre ou novembre 1996. Outre l'évaluation de l'effet sur l'emploi, ces enquêtes ont aussi pour objectif d'évaluer les effets de substitution de main-d'œuvre au profit de publics cibles, d'actualiser les connaissances sur les ruptures de contrats et de mieux connaître l'usage des dispositifs de la politique de l'emploi par les entreprises.

La structure de référence par rapport à laquelle a été construit l'échantillon est celle des contrats et non celle des établissements. Outre les critères de taille de l'établissement et de secteur d'activité, un critère d'intensité d'utilisation des dispositifs d'aide à l'emploi a été retenu à partir d'informations issues du fichier FAMEU (Fichier Annuel des Mesures de politique de l'emploi par Etablissement Utilisateur). Certaines tailles ou secteurs ont été surreprésentés pour obtenir des informations statistiquement fiables.

Enfin, les établissements interrogés sont par définition encore en activité au moment de l'interrogation. Or les défaillances d'entreprises sont nombreuses, notamment parmi celles de création récente et/ou de petites tailles fortement utilisatrices de l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié et du CIE. Les taux de ruptures indiqués par ce type d'enquête sont donc par construction sous-estimés ainsi que la part des entreprises fragiles dans les typologies d'utilisateurs.

En ce qui concerne l'effet emploi, cette enquête se distingue des précédentes en posant à tous les établissements les deux questions :

« Si le dispositif XXX n'existait pas, auriez-vous embauché pour ce même emploi avec un autre contrat aidé ? ».

« En l'absence de tout dispositif d'aide à l'emploi auriez-vous de toute façon embauché pour cet emploi ? ».

Cela conduit à distinguer un effet emploi net (l'embauche n'aurait pas été effectuée même avec un autre dispositif) et un effet emploi brut (l'embauche n'aurait pas été effectuée sans aide de l'État) alors qu'auparavant on ne savait pas si en répondant à la question « Sans les avantages liés au dispositif XXX, auriez-vous, de toute façon, effectué une embauche pour ce même emploi ? » l'employeur pensait « sans aucune aide de l'État » ou s'il pensait « en l'absence de XXX mais avec la possibilité d'utiliser YYY ou ZZZ ».

L'effet emploi brut évalue l'effet global que les employeurs attribuent à la politique de l'emploi. L'effet emploi net permet de mieux appréhender l'impact qu'ils accordent à un dispositif particulier et les conséquences de son éventuelle suppression.

En fonction des réponses aux deux questions, on peut donc distinguer :

- un effet emploi strictement lié au dispositif (effet emploi net) : l'employeur déclare, qu'en l'absence du dispositif, il n'aurait pas embauché, ni sans aide, ni sous un autre dispositif;

- un effet emploi non directement lié au dispositif (effet emploi-substitution) : l'employeur déclare, qu'en l'absence du dispositif, il en aurait utilisé un autre, mais qu'il n'aurait pas embauché sans aide;

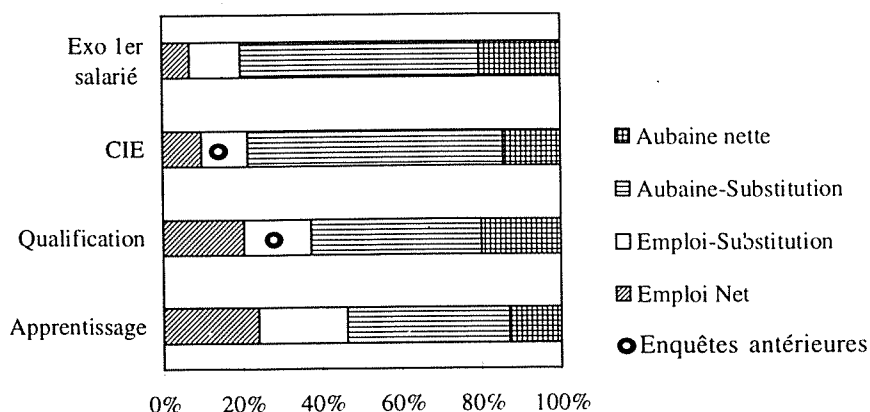
- un effet d'aubaine : en l'absence du dispositif, l'employeur déclare qu'il aurait de toute manière embauché. Parfois, il exclut le recours à un autre dispositif (aubaine nette). Dans d'autres cas, il déclare qu'il aurait pu recourir à un autre dispositif (aubaine-substitution).

Par ailleurs, l'enquête permet de dégager les effets suivants :

- anticipation, quand l'embauche aurait eu lieu, mais ultérieurement;

- profil, quand l'embauche aurait eu lieu mais avec une personne aux caractéristiques différentes (âge, niveau de formation, expérience).

Comparaison des dispositifs et des enquêtes



45 % des embauches en contrat de qualification qui auraient eu lieu sans aide, auraient été faites en CDI (33 % pour l'apprentissage). Sur 100 embauches sur CIE à temps plein dont les employeurs déclarent qu'elles auraient eu lieu même sans aide, 15 auraient par ailleurs été réalisées à temps partiel. Ce taux est de 28 % pour l'apprentissage, mais il est difficilement comparable à celui du CIE car un apprenti n'est présent que partiellement dans l'entreprise.

### Le CIE a le plus fort impact sur la situation financière de l'entreprise

43 % des employeurs déclarent que l'aide obtenue n'a pas d'impact sur la situation de l'entreprise. C'est surtout le cas pour le contrat de qualification dont les utilisateurs sont des entreprises de plus grande taille. A l'opposé, un peu moins d'un quart des employeurs considèrent à la fois que l'aide se répercute sur leur situation financière ou sur les prix qu'ils pratiquent et que sa suppression aurait des conséquences sur ceux-ci ou sur les effectifs (1). Ils sont 32 % dans ce cas parmi les établissements de moins de 5 salariés et seulement 8 % parmi ceux de plus de 50 salariés. L'impact déclaré est logiquement plus fort chez les utilisateurs intensifs ou réguliers du dispositif. Il n'est toutefois pas forcément plus important pour ceux qui n'auraient pas embauché sans l'aide. Quelle que soit leur taille, les utilisateurs de CIE

(1) - Dans l'analyse de ces réponses, les entreprises où le bénéficiaire n'est plus présent ne sont pas prises en compte. Il s'en suit une hausse de 1 point en moyenne et de 3 points pour les établissements de moins de 5 salariés.

(2) - L'enquête est représentative des contrats et non des employeurs. L'expression « 38 % des utilisateurs de CIE » est une facilité de langage. Il faut comprendre « une proportion d'employeurs représentant 38 % des CIE signés ». Cette remarque vaut pour l'ensemble des expressions équivalentes de l'article.

Encadré 1

## LES QUATRE DISPOSITIFS FAISANT L'OBJET DES ENQUÊTES

A l'initiative de la DARES, quatre enquêtes téléphoniques, portant sur des contrats signés en octobre ou novembre 1996, ont été conduites en janvier 1998. Si les quatre dispositifs concernés visent tous à favoriser la création d'emploi en incitant les entreprises à embaucher, trois d'entre eux visent aussi à l'insertion ou la réinsertion de publics particuliers : les jeunes dans le cas de l'apprentissage et du contrat de qualification et les demandeurs d'emploi en situation difficile pour le contrat initiative emploi (CIE). Pour le quatrième dispositif, l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié, celle-ci n'est pas liée à l'embauche d'un public particulier.

*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, et de 6 à 24 mois pour le contrat de qualification.

*Le contrat initiative emploi* est un dispositif d'insertion ou de réinsertion de publics en difficulté : demandeurs d'emploi de plus de 12 mois, allocataires du RMI ou de l'ASS, 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, allocataires du RMI...), une prime de 1 000 francs ou 2 000 francs par mois s'ajoute aux exonérations. Environ deux CIE sur trois sont assortis d'une prime. Avant le second semestre de 1996, toute embauche en CIE donnait droit à la prime de 2 000 francs par mois.

*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). Contrairement au CIE, cette exonération porte sur la totalité du salaire.

paraissent nettement plus sensibles à l'éventuelle suppression du dispositif (encadré 4) : 38 % (2) pensent que la suppression de l'aide aurait un impact important sur leur situation financière alors qu'ils ne sont que 18 % des utilisateurs de contrat de qualification. D'ailleurs, l'impact sur la situation financière est plus souvent mis en avant pour le CIE que l'influence sur le nombre de salariés employés, cas inverse pour le contrat de qualification.

Selon les employeurs, les répercussions sur les prix pratiqués sont

faibles quel que soit le dispositif : seuls un quart des interlocuteurs pensent que l'aide a permis, ne serait-ce que dans une faible mesure, d'abaisser ou de ne pas augmenter leurs prix.

### Les dispositifs ne sont pas tous perçus comme des aides directes à l'emploi

Invités à citer les dispositifs d'aide à l'emploi qu'ils connaissent, la plupart des employeurs des établissements de moins de 5 salariés ne pensent qu'au dispositif qu'ils

ont utilisé, alors que ceux des établissements d'au moins 50 salariés citent au moins deux autres dispositifs. Les utilisateurs du CIE et de l'apprentissage mentionnent en premier le contrat de qualification; ceux de l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié et du contrat de qualification citent d'abord le CIE (à égalité avec l'apprentissage pour les utilisateurs de contrat de qualification). L'apprentissage

réalise un score relativement modeste. Le contrat d'adaptation n'est cité relativement souvent (une fois sur quatre) que par les utilisateurs du contrat de qualification. L'abattement pour l'embauche ou le passage à temps partiel semble presque inconnu (cité moins d'une fois sur dix).

De fait, l'apprentissage n'est pas toujours perçu comme un disposi-

tif de la politique de l'emploi. Parmi ses utilisateurs, deux sur trois le citent comme dispositif d'aide à l'emploi. Il s'apparente davantage à un mode traditionnel de formation des jeunes. Pour l'abattement relatif au temps partiel, seuls un tiers de ceux qui, lors d'une question ultérieure, déclarent avoir embauché dans ce cadre, le désignent spontanément comme un dispositif d'aide à l'emploi. S'agissant d'une exonération pérenne, non ciblée sur un public particulier, elle serait aussi moins perçue comme une aide à l'emploi.

Tableau 2  
Mode de recrutement par dispositif

Sur 100 salariés

	Apprentissage	Contrat de qualification	CIE	Exonération 1 <sup>er</sup> salarié
<b>Recrutement</b>				
<b>Candidat connu</b> .....	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>33</b>	<b>60</b>
Travail même entreprise ..	8	11	9	6
Travail autre entreprise ...	2	2	8	18
Connaissance ou famille ..	16	12	16	36
<b>Candidat inconnu</b> .....	<b>74</b>	<b>75</b>	<b>67</b>	<b>40</b>
Par annonce .....	8	9	7	8
Candidature spontanée ....	33	24	12	13
ANPE .....	4	5	33	7
Organisme de formation ..	18	28		
Divers, NSP .....	11	9	15	12
<b>Total</b> .....	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Type de poste</b>				
<b>Création de poste</b> .....	<b>41</b>	<b>55</b>	<b>58</b>	
Nouveau type d'emploi ...	22	31	34	
Sur un type d'emploi habituellement pourvu en :				
CDI	3	9	5	
Contrat aidé	11	6	6	
CDD ou indifférent	5	9	13	
<b>Poste existant déjà</b> .....	<b>59</b>	<b>45</b>	<b>42</b>	
Avec recrutement habituel en :				
CDI	6	13	7	
Contrat aidé	45	8	6	
CDD ou indifférent	5	12	15	
Jamais embauché sur ce type d'emploi .....	3	12	14	
<b>Total</b> .....	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
<b>Qualification de l'emploi</b>				
Non qualifié .....	39	20	51	24
Qualifié .....	57	64	39	58
Technicien .....	3	15	6	8
Cadre .....	1	1	4	10
<b>Total</b> .....	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : MES-DARES.

### Les embauches en CIE ou en contrat de qualification se font le plus souvent sur de nouveaux postes

Les apprentis sont embauchés six fois sur dix sur des postes déjà existants et qui, d'ailleurs, ont souvent déjà été occupés par des apprentis. Les utilisateurs des autres dispositifs embauchant sur des emplois déjà existants ne réservent pas ce type d'emplois aux contrats aidés.

Les embauches en CIE ou en contrat de qualification se font le plus souvent sur de nouveaux postes. Environ une embauche sur cinq dans chaque dispositif (tableau 2) correspond à un poste créé pour un type d'emploi déjà existant : un tiers des embauches des entreprises en croissance sur plusieurs années et sans difficultés financières sont de ce type contre 16 % pour les entreprises en stagnation (encadré 4).

Un tiers des embauches en CIE se font par ailleurs sur des types d'emplois pour lesquels l'entreprise déclare n'avoir jamais embauché de salarié auparavant. Cette situation est fréquente dans les établissements de moins de 5 salariés (43 %) ou n'ayant signé qu'un seul CIE en 1996 (40 %), pour ceux qui n'auraient pas embauché sans aide (50 %), ou qui proposeraient un emploi de niveau technicien ou cadre (48 %).

Depuis 1996, environ 45 % des utilisateurs de dispositifs ciblés et 30 % de ceux de l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié ont effectué une nouvelle embauche sous contrat aidé (tableau 3). Hormis le cas de l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié, qui ouvre surtout la voie au CIE, les employeurs réutilisent le plus souvent le même dispositif. Parmi les trois dispositifs ciblés, l'apprentissage est le dispositif qui donne lieu à la réutilisation la plus importante.

Interrogés sur l'avenir, la plupart des établissements manifestent l'intention de recourir de nouveau au même dispositif. Les grands établissements sont plus nombreux à l'envisager. Toutefois, à taille donnée, les utilisateurs de contrat de qualification sont moins souvent dans cette disposition. Dans les petits établissements, le rythme d'utilisation de l'alternance est, sauf cas de rupture, plutôt d'un contrat tous les deux ans et se traduit souvent, notamment pour l'apprentissage, par une rotation sur le même poste. Au contraire, parmi ces petits établissements qui ont utilisé le CIE fin 1996 et qui, début 1998, envisagent une nouvelle embauche, près de la moitié en ont déjà effectué une entre ces deux dates.

Cette réutilisation n'est pas liée au remplacement de ruptures (graphique 1) et traduit la volonté d'utiliser plus intensément le CIE sur des postes différents.

### Les utilisateurs « intensifs » embauchent plus souvent sur des postes non qualifiés

La part des postes non qualifiés est, à taille donnée, dix points plus élevée pour les utilisateurs « intensifs » (3) des dispositifs ciblés que

(3) - Le terme « intensif » se réfère ici à l'intensité d'usage du dispositif en 1996, critère utilisé lors de la constitution de l'échantillon (cf. encadré 2).

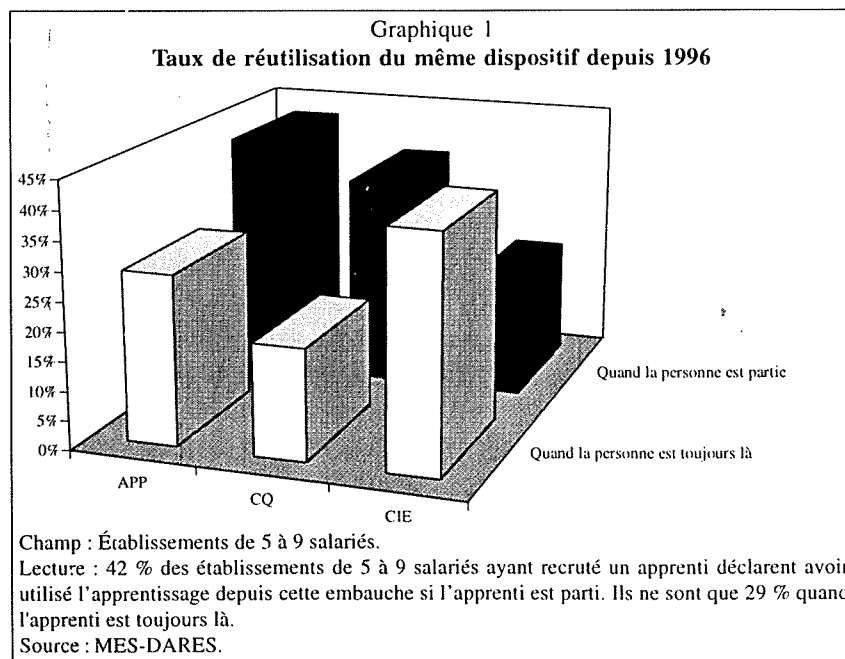
Tableau 3  
Utilisation des aides à l'emploi depuis l'embauche de 1996

En pourcentage

	Apprentissage	Contrat de qualification	CIE	Exonération 1 <sup>er</sup> salarié
Ont effectué depuis d'autres embauches aidées .....	43	49	45	30
Si oui, sur quel dispositif ?				
Apprentissage .....	73	37	19	19
Contrat de qualification ..	27	70	28	17
CIE .....	25	35	77	45
Exo 1 <sup>er</sup> salarié .....	1	1	3	21
Abattement temps partiel	8	8	16	23
Divers .....	15	13	25	34
Uniquement sur le même dispositif .....	43	34	37	6
Sur le même et sur d'autres .	30	36	40	15
Uniquement sur d'autres dispositifs .....	27	30	23	79
Total .....	100	100	100	100
Ont l'intention d'embaucher sur le même (1) dispositif à l'avenir				
Oui .....	68	60	62	57
Non .....	18	24	24	29
Ne sait pas .....	14	16	14	14

(1) - Ou un dispositif quelconque pour l'exonération d'un 1<sup>er</sup> salarié.

Source : MES - DARES.



pour ceux qui n'ont signé qu'un contrat en 1996. Elle atteint 62 % parmi les utilisateurs « intensifs » de CIE.

Quand on leur demande de distinguer les contrats aidés au sein de leurs effectifs, les employeurs en recensent relativement peu, et ce

d'autant plus que l'entreprise est grande : la moitié des établissements de 20 à 50 salariés enquêtés auraient au plus deux contrats aidés au moment de l'enquête. Si près d'un établissement de 5 à 9 salariés sur trois a au moins un tiers de ses effectifs en contrat aidé, seuls 12 % de ceux de 10 à 49 salariés et 7 % de ceux

de 50 à 99 salariés sont dans ce cas (4). Seuls quelques établissements de plus de 10 salariés recourent massivement aux contrats aidés : ce sont essentiellement des utilisateurs de CIE.

Les établissements qui emploient une main-d'oeuvre peu qualifiée ont, quel que soit le dispositif, plus souvent une forte proportion de contrats aidés dans leurs effectifs : 25 % des établissements de 5 à 9 salariés avec une majorité de salariés non qualifiés ont plus de la moitié de leur effectif en contrat aidé contre 6 % de ceux qui n'en n'ont pas.

### Chaque dispositif a sa filière de recrutement privilégiée

L'embauche d'un premier salarié se fait le plus souvent par

l'intermédiaire de connaissances ou de la famille (tableau 2). Le candidat au CIE est aussi assez souvent recruté par réseau informel à jeu presque égal avec l'ANPE. En revanche, le postulant au contrat de qualification et à l'apprentissage n'est connu qu'une fois sur quatre avant l'embauche. Les jeunes en contrat de qualification sont fréquemment recrutés par l'intermédiaire du centre de formation ou de l'école professionnelle alors que les jeunes apprentis le sont davantage à la suite d'une candidature spontanée.

Les utilisateurs « intensifs » suivent plus souvent une filière spécifique (ANPE pour le CIE, centre de formation ou école professionnelle pour l'alternance) que les utilisateurs diversifiés. Le passage d'annonces pour recruter sur contrat

aidé reste peu répandu (8 % des embauches, mais 20 % pour les surutilisateurs).

### Les employeurs sont le plus souvent satisfaits de leur salarié en contrat aidé

Qu'il s'agisse de ponctualité, de dynamisme, de faculté d'adaptation, de présentation ou de capacité à s'intégrer dans l'entreprise, jamais plus de 15 % des employeurs de CIE ou de contrat de qualification ne se déclarent pas satisfaits de leur salarié. La ponctualité et la présentation donnent le plus satisfaction. Les employeurs sont un peu plus sévères pour les apprentis puisque

(4) - Ces chiffres sont des ordres de grandeurs fondés sur les seuls établissements pour lesquels on dispose d'une décomposition cohérente des effectifs.

Encadré 3

### AVANTAGES FINANCIERS ET EFFET EMPLOI : UN LIEN PARFOIS DÉLICAT A ÉTABLIR

En abaissant le coût du travail, les aides à l'emploi incitent certaines entreprises à procéder à des embauches qu'elles n'auraient pas effectuées autrement. On peut raisonnablement supposer que cet effet emploi est d'autant plus important que l'abaissement du coût du travail est conséquent. Dans *40 ans de politique de l'emploi*, la DARES a calculé des coefficients de création nette d'emploi à partir de l'allègement du coût de travail de chaque dispositif et en essayant de tenir compte des caractéristiques propres aux contrats en alternance qui permettent de payer le salarié en dessous du salaire minimum (1). Avec cette approche, le coefficient emploi du CIE est plus fort que celui du contrat de qualification.

Tel qu'il se dégage des enquêtes, l'effet emploi du CIE, relativement à celui des autres dispositifs, apparaît plus faible que ce que laisserait envisager la comparaison des seuls avantages financiers. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces différences.

D'abord, les contraintes associées à l'embauche sont fortes différentes. Le CIE est sans doute le dispositif pour lequel les contreparties en termes de caractéristiques de la personne embauchée sont le plus fortement ressenties par les employeurs. Probablement moins à cause d'une éventuelle productivité plus faible des personnes embauchées - l'enquête montre que le temps d'adaptation des bénéficiaires du CIE n'est pas plus long que celui des autres salariés pour un même poste - qu'à cause des réticences que peut provoquer le parcours antérieur des personnes concernées. Les employeurs semblent considérer qu'au risque lié au poste (dont la rentabilité est jugée insuffisante pour qu'il soit créé en l'absence d'aide), l'embauche dans le cadre d'un CIE ajoute un risque lié au salarié qui réduit le caractère incitatif de la baisse du coût du travail.

Ensuite, des effets liés au type d'embauche ou des biais liés au statut de la personne répondant à l'enquête permettent d'expliquer l'absence apparente d'écart entre le CIE et l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié. En premier lieu, pour chaque dispositif hors apprentissage, l'effet emploi déclaré est de 7 à 8 points supérieur quand la personne qui répond à l'enquête est le chef d'entreprise. En second lieu, toutes choses égales par ailleurs, l'effet emploi est plus fort lorsque l'embauche correspond à une création de poste et non pas à un remplacement sur un poste existant. Or, pour l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié, en dehors du cas rare du remplacement d'une personne non comptée comme salarié, il s'agit toujours d'une création d'emploi et le répondant est chef d'entreprise. En se limitant au cas des réponses faites par les chefs d'entreprise au sujet d'une création d'emploi, l'effet déclaré sur l'emploi du CIE s'élèverait alors à 29 %.

(1) - Pour plus de détails, voir DARES (1996), *40 ans de politique de l'emploi*, Chapitre 3, Annexe 2, Hors collection, la Documentation française, décembre.



27 % se plaignent de leur manque de dynamisme et 25 % de leur faible capacité à bénéficier de la formation. Au total 41 % d'entre eux, contre 27 % des bénéficiaires de contrat de qualification ou de CIE, procurent à leur employeur au moins un motif d'insatisfaction. Les plus satisfaits sont les employeurs d'un premier salarié : ils n'ont toutefois aucune contrainte en ce qui concerne la personne embauchée, qu'ils connaissaient déjà le plus souvent.

La comparaison entre le temps normal que l'employeur estime nécessaire pour s'adapter au travail confié et le temps mis par le salarié recruté confirme la bonne insertion des bénéficiaires de CIE : seuls 16 % ont mis un temps plus long ou ne se sont jamais adaptés alors que pour 23 % d'entre eux le temps d'adaptation est plutôt moins long que celui jugé normal par l'employeur.

Le degré de satisfaction vis-à-vis du salarié joue aussi logiquement sur l'appréciation du dispositif. Quand ils ont un motif d'insatisfaction, quatre employeurs sur dix de jeunes en alternance (contrats de qualification et apprentissage) estiment que les avantages financiers de ces mesures ne compensent pas la moindre productivité du jeune ou le coût de la formation. Ils ne sont qu'un sur quatre quand ils sont entièrement satisfaits du jeune recruté.

### Quatre salariés sur cinq sont encore présents dans l'établissement 14 mois après leur embauche

Pour les trois dispositifs ciblés, les taux de rupture anticipée (5) pour les contrats de plus d'un an dans les 14 mois suivant l'embauche sont assez proches : de 15 % pour le contrat de qualification à 21 % pour le CIE (tableau 4). Le risque de rupture est plus élevé dans les petits établissements ou dans les

Tableau 4  
Taux de rupture à 14 mois

En pourcentage

	Contrats de plus d'un an			Moyenne des trois dispositifs	Exonération 1 <sup>er</sup> salarié (en CDI)
	Apprentissage	Qualification	CIE		
<b>Taux moyen</b> .....	20	15	21	19	32
<b>Par taille</b>					
0 à 4 salariés .....	25	25	27	26	
5 à 9 salariés .....	17	19	17	18	
10 à 49 salariés .....	17	13	18	16	
50 salariés et plus .....	8	3	14	7	
<b>Par évolution des effectifs</b>					
Forte baisse .....	31	23	50	34	69
Légère baisse .....	19	17	37	23	75
Constance .....	21	16	20	19	29
Légère hausse .....	13	13	17	15	26
Forte hausse .....	17	13	17	16	14
<b>Par secteur d'activité</b>					
Agriculture .....				12	
Industrie .....	15	11	18	15	29
Construction .....	15	16	18	16	30
Commerce de gros .....	24	15	15	16	32
Commerce de détail .....	18	16	19	18	31
Hôtellerie-restauration .....	32	33	33	32	47
Services aux entreprises .....	27	10	25	19	28
Autres services .....	23	16	21	20	32
<b>Connaissance du candidat</b>					
Oui .....	14	13	16	15	28
Non .....	22	16	24	21	38
<b>Selon l'effet du dispositif</b>					
Emploi brut .....	23	14	19	20	47
Anticipation .....	16	16	13	15	22
Profil .....	18	19	26	22	
Aucun .....	19	7	18	15	30

Lecture : 14 mois après leur embauche, 15 % des personnes recrutées en contrat de qualification (sur des contrats de plus de douze mois) ont quitté l'entreprise de manière anticipée.

Source : MES - DARES.

établissements qui ont connu une baisse de leurs effectifs ces dernières années. Il dépend aussi du secteur d'activité : quel que soit le dispositif, c'est dans l'hôtellerie-restauration que le taux de rupture est, de loin, le plus élevé. Une fois pris en compte ces trois facteurs (taille, évolution des effectifs et secteur d'activité), et toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'être encore dans l'entreprise 14 mois après l'embauche pour les bénéficiaires d'un contrat de plus d'un an est indépendante du dispositif sur lequel on a été embauché.

Le taux de rupture est logiquement plus faible quand l'employeur connaissait déjà le candidat ou

quand il s'agit d'un utilisateur habituel du dispositif. Dans ce dernier cas, l'effet est très marqué pour l'apprentissage : dans les établissements de moins de 10 salariés, le taux de rupture est de 27 % chez les utilisateurs « non intensifs » et de 16 % chez les autres. Même si, s'agissant d'appréciations subjectives émises a posteriori, il faut res-

(5) - Ces taux de rupture sont limités par construction au champ des entreprises encore en activité au moment de enquête. Tenir compte des défaillances d'entreprises conduirait à augmenter de manière significative les taux de rupture, surtout pour l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié et le CIE utilisés par les petites entreprises de création récente.

## TYPOLOGIES DES ÉTABLISSEMENTS UTILISATEURS EN FONCTION DE LEUR SITUATION ÉCONOMIQUE ET DE L'USAGE DES AIDES

Les questionnaires comportent des questions communes et des questions spécifiques à chaque dispositif. Les questions communes aux trois dispositifs ciblés sur des catégories de personnes sont assez nombreuses pour permettre une exploitation d'ensemble après harmonisation des fichiers.

Des analyses multivariées sous la forme de modèles « logit » ont été effectuées pour vérifier l'importance des effets propres de chacun des critères d'analyse (taille, secteur économique, connaissance du candidat...), toutes choses égales par ailleurs.

Des classifications hiérarchiques ascendantes ont été utilisées pour regrouper les établissements utilisateurs en fonction de leur situation économique ou du mode d'utilisation de la politique de l'emploi.

**Une première classification** utilise les réponses aux questions sur l'évolution passée de l'activité et des effectifs, l'évolution prévue des effectifs en 1998 et les difficultés financières des dernières années. Elle permet de distinguer cinq classes.

Deux classes connaissent une évolution favorable de l'activité et des effectifs aussi bien dans le passé que dans le futur proche. Elles se distinguent par la rencontre ou non de difficultés financières. La première classe, sans difficultés financières, sera appelée celle de la « *croissance sereine* » (15 % des contrats), la deuxième celle de la « *croissance à crédit* » (20 %). Les établissements de la première classe sont de gros utilisateurs de la politique de l'emploi, plus souvent de grande taille et usent du dispositif comme embauche à l'essai sur un poste créé pour répondre à une croissance de l'activité. Ceux de la seconde classe, assez rares chez les plus de 50 salariés, ont un usage diversifié de la politique de l'emploi avec toutefois une préférence pour le CIE et un recours moins fréquent à l'apprentissage. Ils seraient sensibles à la suppression du dispositif, notamment en termes d'effectifs.

Une troisième classe présente les mêmes caractéristiques que la première sauf pour les perspectives économiques en 1998, nettement moins favorables : la « *croissance stoppée* » (22 %).

La quatrième classe se caractérise par l'absence totale de difficultés financières mais une évolution de l'activité, quoique en moyenne légèrement positive, inférieure à la moyenne et une évolution des effectifs légèrement négative : c'est la classe de la « *stagnation* » (18 %). Ce sont des utilisateurs ponctuels de la politique de l'emploi qui paient plutôt au minimum autorisé sur un poste existant déjà.

Enfin, pour la dernière classe, tous les indicateurs sont au rouge : c'est celle du « *déclin douloureux* » (25 %). Ils sont nombreux parmi les établissements de petite taille et/ou de création récente et dans l'hôtellerie-restauration. Ce sont des utilisateurs ponctuels, embauchant plus souvent pour remplacer un départ et les ruptures anticipées sont plus fréquentes.

**Une deuxième classification** utilise le nombre d'embauches sur le même dispositif ou sur un autre dispositif depuis 1996, le recours à l'aide dans le passé sur ce type d'emploi, l'intention d'utiliser de nouveau le dispositif (source issue des enquêtes) ainsi que les informations issues du fichier FAMEU sur les embauches en contrat aidé en 1996.

Six classes, dont quatre parmi les utilisateurs relativement intensifs (la moitié de l'échantillon), sont distinguées.

La première classe, celle des *surutilisateurs* (3 % des contrats) regroupe de grands établissements, appartenant pour plus d'un tiers d'entre eux au secteur des services aux entreprises et plus souvent interrogés au titre du CIE (41 %). Recherchant activement l'aide - ce sont les plus enclins à utiliser une autre aide en cas d'absence du dispositif concerné et à modifier le profil du salarié embauché pour bénéficier de l'aide -, ils sont sensibles à ses répercussions comme à son éventuelle suppression. Les utilisateurs *intensifs spécialisés* (11 %) ont un usage régulier et professionnel de leur dispositif. Ils connaissent bien les primes, recrutent via l'ANPE pour le CIE et les organismes professionnels pour l'alternance. Ils reconnaissent pour la moitié d'entre eux utiliser le dispositif pour ses avantages financiers.

Les utilisateurs *diversifiés* (23 %) sont des utilisateurs intensifs ou relativement intensifs qui n'ont pas forcément été interrogés sur leur dispositif habituel. Ils le sont plus souvent au titre du contrat de qualification (43 %) ce qui n'est guère surprenant compte tenu de la plus faible « fidélité » des utilisateurs de ce dispositif. Par conséquent, leur caractérisation est plus délicate. Par exemple, alors que les embauches en apprentissage ou avec un CIE se font plutôt sur des postes peu qualifiés, les utilisateurs diversifiés de ces dispositifs embauchent, toutes choses égales par ailleurs, moins sur des postes non qualifiés que les autres utilisateurs. C'est l'inverse pour le contrat de qualification. Enfin, à intensité d'utilisation donnée de la politique de l'emploi en général, ils sont nettement plus nombreux que les utilisateurs spécifiques à déclarer un impact nul du dispositif.

Les utilisateurs *récurrents* (13 %) sont plutôt des petits établissements en stagnation ou en déclin, utilisant l'apprentissage (46 %) et surreprésentés dans l'hôtellerie-restauration. Ils embauchent sur des postes existants, souvent non qualifiés, pour lesquels ils ont déjà eu recours à l'aide (42 %) ou au CDD.

Les deux dernières classes regroupent des utilisateurs non intensifs. Ce sont des petits établissements embauchant plus souvent que les autres sur de nouveaux postes des candidats qu'ils connaissent déjà. Les *ponctuels* (26 %) cumulent les indices de distance vis-à-vis de la politique de l'emploi. Ce sont les seuls à déclarer majoritairement aucun impact du dispositif, à affirmer pour la moitié d'entre eux qu'ils n'auraient pas embauché sous un autre dispositif, même en cas d'embauche sans aide. Ils sont plus souvent insatisfaits du bénéficiaire recruté, ont des taux de ruptures anticipées nettement plus forts et ont moins l'intention de garder le bénéficiaire quand il est encore là. A l'inverse, les *non intensifs spécialisés* (24 %) connaissent moins de ruptures et ont plus l'intention d'embaucher la personne. Par construction, ils ont tous l'intention d'utiliser de nouveau le dispositif.

ter prudent, il semble également que la stabilité de l'emploi soit plus forte lorsque l'effet d'aubaine a été important. Pour le CIE, le fait d'avoir embauché grâce au dispositif une personne avec un profil différent de celui qui aurait été choisi en l'absence d'aide, augmente le risque de rupture. De même, quand l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié sert à créer un emploi qui ne l'aurait pas été sans aide, le risque de rupture semble nettement plus élevé (47 %).

### **Plus d'une fois sur deux les ruptures sont suivies d'une nouvelle embauche**

Les causes de ruptures décrites par les employeurs sont le plus souvent liées à une insatisfaction, qui peut venir du salarié (insatisfaction vis-à-vis du métier, du travail, du salaire ou des relations de travail), de l'employeur (profil inadapté, comportement du bénéficiaire ou faute) ou des deux. Ces insatisfactions sont évoquées dans plus de deux ruptures sur trois en apprentissage, et plus d'une sur deux en contrat de qualification ou CIE – un peu moins pour l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié. Le licenciement économique n'est une cause significative de rupture (un cas sur cinq) que pour le CIE et l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié, à la fois pour des raisons juridiques (contrats le plus souvent à durée indéterminée), et à cause de la plus grande fragilité des entreprises utilisant ces dispositifs. En dehors des cas d'insatisfaction, le salarié peut partir pour des raisons personnelles ou parce qu'il a trouvé un emploi ailleurs. Cette dernière possibilité n'est significative que pour le contrat de qualification et l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié. Cela traduit sans doute la plus forte proximité avec les recrutements non aidés des salariés embau-

chés sur un dispositif non ciblé comme l'exonération premier salarié, ou recrutés en contrats de qualification et relativement plus diplômés.

Le taux de rupture plus élevé parmi les exonérations à l'embauche d'un premier salarié (32 %) s'explique ainsi en grande partie par des caractéristiques liées aux établissements – plus grande fragilité des petites entreprises de création récente qui se traduit par un plus fort taux de licenciement économique –, et par des caractéristiques propres aux salariés, qui facilitent le changement d'entreprise. Les autres causes de ruptures (incompatibilité et départ pour raisons personnelles) touchent un contrat sur cinq dans les petits établissements quel que soit le dispositif.

Selon l'employeur, c'est le salarié qui est le plus souvent à l'initiative de la rupture, surtout pour les dispositifs en alternance. Assez peu de ruptures (14 %) ont lieu au cours des deux premiers mois. Ce sont alors trois fois sur quatre des ruptures pour insatisfaction.

Sauf en cas de licenciement économique, les départs sont remplacés un peu plus d'une fois sur deux. Les postes qui existaient déjà avant l'embauche sous contrat aidé sont plus souvent pourvus (60 %) que ceux qui avaient été créés à l'occasion de l'embauche (37 %). Près de quatre fois sur cinq, quand il y a un remplacement, un apprenti est remplacé par un autre apprenti. Près d'une fois sur deux un contrat de qualification est remplacé par un contrat de qualification alors que les exonérations pour l'embauche d'un premier salarié et les CIE sont plutôt remplacés par des embauches en contrat non aidé. Quand elles sont remplacées, les embauches qui n'auraient pas eu lieu sans l'aide le sont plus fréquemment sur contrat aidé (71 % contre 52 % en moyenne).

### **Les apprentis ont moins de chance de rester dans l'entreprise que les salariés en CIE ou en contrat de qualification**

Quand le contrat initial est toujours en cours au moment de l'enquête, deux tiers des employeurs qui ont recruté sous CIE en contrat à durée déterminée déclarent avoir l'intention d'embaucher le salarié à la fin du contrat contre un peu moins de la moitié de ceux ayant un apprenti. Quel que soit le dispositif, 20 % des employeurs se déclarent indécis. Dans certains secteurs où la spécificité de l'apprentissage est forte et son usage traditionnel (hôtellerie-restauration, boulangerie, pâtisserie), plus de la moitié des employeurs n'ont pas l'intention de conserver leur apprenti après son contrat. Comme les ruptures y sont également plus fréquentes, seul un apprenti sur cinq recruté dans ces secteurs est susceptible d'être embauché par son employeur à la fin de son contrat, contre un sur deux dans la construction.

Cette intention de ne pas garder la personne peut s'inscrire dans une logique « de rotation » caractérisée en outre par les éléments suivants : embauche sur un poste déjà existant, recours habituel aux contrats aidés pour ce type d'emploi, embauche pour remplacer un départ. Un tiers des contrats d'apprentissage relèvent de cette logique – la moitié dans l'agro-alimentaire et l'hôtellerie-restauration – contre seulement un CIE ou un contrat de qualification sur vingt.

Toutes choses égales par ailleurs, l'intention de ne pas garder la personne est plus forte quand les employeurs déclarent qu'ils n'auraient pas embauché sans aide (tous dispositifs) ou qu'ils ont eu des difficultés financières (apprentissage). Elle est moins forte quand l'évolution prévue des effectifs est favorable (contrat de qualification et CIE), si le candidat était connu avant l'embauche (apprentissage et con-

trat de qualification), ou si le bénéficiaire est rémunéré au-dessus du plancher légal (contrat de qualification). L'embauche pour remédier à un manque de personnel qualifié, ou l'utilisation du dispositif pour

---

*(6) - L'exonération pour l'embauche d'un premier salarié est exclue de cette analyse car on ne connaît pas la durée initiale des CDD. Pour les trois autres dispositifs, les taux d'embauche vont de 40 % à 50 %, le faible nombre d'observations disponibles ne permettant pas d'établir de différences significatives entre dispositifs.*

tester la personne avant embauche, augmentent également l'intention de conserver le salarié.

Un contrat aidé d'au plus 12 mois parvenu à son terme sans rupture est suivi quatre à cinq fois sur dix (6) par une embauche, quatre fois sur cinq en CDI. Dans le cas du contrat de qualification l'embauche se fait presque toujours (92 %) sur le même poste, dont le contenu est souvent enrichi.

Le taux de maintien dans l'entreprise est particulièrement faible

quand l'employeur déclare qu'il n'aurait pas embauché initialement en l'absence d'aide. Par exemple pour le contrat de qualification, dispositif où les contrats courts sont les plus nombreux, le taux de maintien est inférieur à un tiers alors qu'il est supérieur à la moitié lorsque l'embauche aurait eu lieu sans aide.

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

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Daniel Lépesant 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.

# T RAVAIL ET EMPLOI

## Études

**La restructuration des rapports de travail  
dans les métiers relationnels**

*par Lise Demailly.*

**Négociation sur l'emploi, les logiques d'une transaction**

*par Laurence Baraldi et Bruno Lamotte.*

**Les formes d'autonomie procédurale dans le travail industriel,  
disparités sectorielles et déterminants organisationnels,  
cognitifs et marchands**

*par Antoine Valeyre.*

**Les rapports au travail et à l'emploi  
des caissières de la grande distribution,  
des petites stratégies pour une grande vertu**

*par Philippe Alonzo.*

**Viellissement et informatisation dans le tertiaire,  
une approche par l'analyse de l'activité de travail**

*par Dominique Cau-Bareille et Serge Volkoff.*

## Notes de lecture

**Les comités d'entreprise, enquête sur les élus,  
les activités et les moyens**

*IRES, DARES, lu par François Seillier.*

**Un demi-siècle de syndicalisme en France et dans l'Est**

*sous la direction de Dominique Anvolatto et Dominique Labbé,  
lu par Daniel Furjot.*

**Vers une activité plurielle, un travail, un revenu pour tous,**

*Guy Aznar, Alain Caillé, Jean-Louis Laville, Jacques Robin  
et Roger Sue, lu par Martine Lurol.*

**N° 76  
3/98**



Ministère de l'emploi  
et de la solidarité

Direction de l'animation  
de la recherche,  
des études et des statistiques

*Abonnements :*

La Documentation Française

124, rue Henri-Barbusse  
93308 Aubervilliers

Téléphone :  
01.40.15.70.00

Télécopie :  
01.40.15.68.00

<http://www.ladocfrancaise.gouv.fr>

*Vente au numéro :*

La librairie de  
la Documentation  
Française

29, quai Voltaire  
75344 Paris Cedex 07

**94 F**

*le numéro*

**325 F/an**

*pour 4 numéros*