

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES CONTRATS INITIATIVE EMPLOI EN 1998

En 1998, 196 000 personnes ont été embauchées dans le cadre de contrats initiative emploi, contre 212 000 en 1997 et 290 000 en 1996. La baisse des entrées en CIE est surtout sensible au second semestre où elle se traduit, pour la première fois depuis la création du dispositif en juillet 1995, par une diminution du nombre de bénéficiaires appartenant à des publics prioritaires. Pourtant, le recentrage en faveur de ces publics s'est poursuivi puisque la part des plus prioritaires d'entre eux atteint 60 % au 4^{ème} trimestre 1998 contre 51 % en moyenne en 1997.

Ce recentrage bénéficie surtout aux chômeurs d'au moins 50 ans et se traduit par une augmentation de la part des contrats à durée indéterminée qui concernent en fin de période près de trois embauches en CIE sur quatre, contre moins de deux sur trois en 1997.

Présent parmi quasiment toutes les professions, le CIE est toutefois nettement mieux implanté parmi les employés de l'hôtellerie-restauration, les vendeurs ou les secrétaires. Une embauche en CIE sur quatre concerne une de ces trois professions. Les rémunérations, le plus souvent très proches du SMIC, sont comparables à celles à l'embauche hors contrats aidés des chômeurs de plus de un an.

De janvier à décembre 1998, 196 000 contrats initiative emploi ont été signés, soit une diminution de 8 % par rapport aux 212 000 contrats de 1997. L'année 1998 avait commencé à un rythme plus soutenu que 1997, enregistrant, sur les cinq premiers mois, une hausse de 10 %. Mais depuis juin 1998, cette situation s'est inversée.

Une accentuation du recentrage en faveur des publics prioritaires

Déjà sensible en comparant les moyennes annuelles, l'effort de recentrage en faveur des publics prioritaires se lit nettement dans les évolutions trimestrielles de l'année 1998 (tableau 1). Alors qu'en 1997 il s'était fait surtout au profit des demandeurs d'emploi ayant deux à trois ans de chômage, en 1998 il s'est principalement opéré en direction des publics les plus prioritaires, ceux donnant droit à une prime de 2 000 francs (encadré 1), dont la part passe de 50 % au premier trimestre à 60 % au dernier. Fin 1998,



Tableau 1
Évolution de la part de publics prioritaires

En pourcentage

	Exonération seule	Prime de 1 000 F (*)	Prime de 2 000 F (**)
1997	32	17	51
1998	26	20	54
1998 T1	31	19	50
1998 T2	28	19	53
1998 T3	22	21	57
1998 T4	19	21	60

(*) - Chômeurs de plus de deux ans d'ancienneté ne présentant pas d'autres caractéristiques.
(**) - Chômeurs depuis plus de trois ans et autres publics prioritaires (voir encadré 1).

Source : ANPE, exploitation MES-DARES.

les entrées en CIE sans prime concernent moins d'un contrat sur cinq contre près d'un sur trois en 1997.

Le recentrage du dispositif, applicable en septembre 1996 avec modulation de la prime en fonction du public, s'était traduit à la fois par une baisse sensible du nombre d'entrées en CIE et par un maintien du nombre d'entrées de publics prioritaires dont la part s'était accrue (graphique 1). Du deuxième semestre 1996 au premier semestre 1998, le rythme d'entrées en CIE se maintient dans une fourchette de 100 000 à 120 000 par semestre. La deuxième contraction des entrées en CIE, au second semestre 1998, se traduit par une baisse à la fois du nombre total d'embauches (80 000 dans le semestre) et par une baisse des recrutements de publics prioritaires, malgré la poursuite du recentrage.

Ainsi, l'ensemble des publics prioritaires identifiables (1) tout au long de la période représentaient

(1) - Depuis septembre 1996 et le recentrage du dispositif (encadré 1) on désigne comme « prioritaires » les publics donnant droit à une prime (1 000 francs ou 2 000 francs par mois). Au sein des prioritaires, les « plus prioritaires » sont ceux donnant droit à la prime mensuelle la plus élevée (2 000 francs). Il n'est pas toujours possible de repérer depuis la création du CIE les publics qui allaient, par la suite, devenir prioritaires. C'est notamment le cas des jeunes sans diplôme. Les publics pour lesquels cette identification est possible (bénéficiaires du RMI ou de l'ASS, travailleurs handicapés, chômeurs depuis au moins trois ans ou salariés d'au moins 50 ans pouvant, sous certaines conditions, bénéficier de l'exonération jusqu'à la retraite) sont appelés publics « prioritaires identifiables ».

28 % des entrées en CIE au second semestre 1995, 41 % au premier semestre 1998 et 49 % au second semestre 1998, soit, en volume, respectivement 46 000, 49 000 et 36 000 entrées.

Le recentrage joue en faveur des chômeurs âgés

La tranche d'âge de 50 ans ou plus est la mieux représentée au sein des publics les plus prioritaires (tableau 2). En effet, embaucher un demandeur d'emploi ayant connu au moins douze mois de chômage durant les dix-huit derniers mois ne donne droit à aucune prime sauf si la personne a au moins 50 ans. Dans ce cas, qui concerne 58 % des plus

de 50 ans recrutés en CIE, la prime est de 2 000 francs par mois. Le recentrage en faveur des plus prioritaires joue donc mécaniquement en faveur de cette tranche d'âge. De plus, la part des plus âgés augmente au sein des publics les plus prioritaires, passant de 20,2 % en 1997 à 22,2 % en 1998 et même 24,4 % au dernier trimestre. Leur part dans le total du CIE progresse, sous ce double effet, de 13,5 % en 1995 à 15,7 % en 1997 et 17,6 % en 1998 et finit par dépasser, au dernier trimestre, celle des jeunes de moins de 26 ans (19,8 %, contre 18,4 %).

Après avoir progressé entre 1995 et 1997, notamment en raison de l'ouverture de la mesure aux jeunes sans formation, la part des jeunes diminue en 1998 : elle passe de 24,6 % en 1997 à 21,1 % en 1998. Pour les jeunes, le recentrage concerne plus les handicapés ou les chômeurs de 2 à 3 ans dont la part augmente que les jeunes sans formation (36 % des jeunes en CIE en 1998, 37 % en 1997).

60 % des hommes entrés en CIE ont été recrutés au titre des publics les plus prioritaires contre seulement 40 % des femmes, qui sont particulièrement peu nombreuses

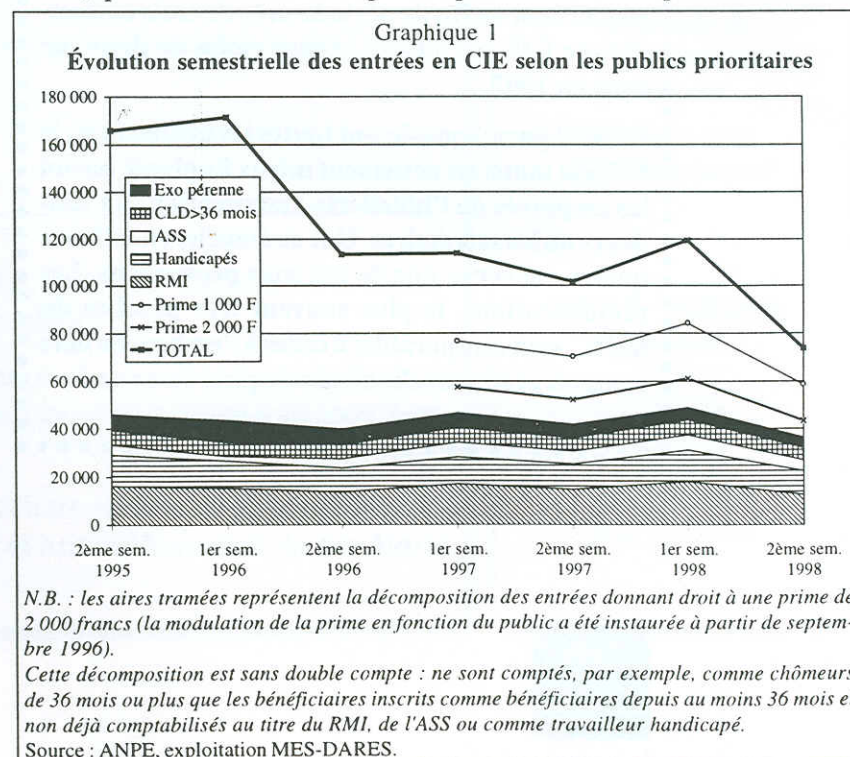


Tableau 2
Répartition par âge, sexe et part de publics prioritaires

En pourcentage

	Total CIE	Exo seule (1)	Prime de 1 000F (2)	Prime de 2 000F		Caractéristiques donnant droit à la prime de 2 000 F (3)					
						RMI	Handicapés	ASS	CLD de 36 mois et plus	Jeunes faible niveau	CLD de 50 ans et plus (4)
Moins de 26 ans	21,1	29,5	16,9	53,6	100,0	7,3	8,4	0,4	2,2	35,8	
Hommes	20,9	25,4	13,9	60,7	100,0	7,2	10,2	0,5	1,9	41,5	
Femmes	21,4	35,8	21,2	43,0	100,0	7,5	5,7	0,3	2,7	27,2	
26 - 49 ans	61,3	23,9	25,9	50,2	100,0	21,7	14,7	8,2	9,0		
Hommes	59,3	20,9	22,5	56,6	100,0	24,7	18,8	8,4	8,4		
Femmes	64,2	28,2	30,6	41,2	100,0	17,5	8,8	7,8	9,9		
50 ans et plus	17,6	29,0	2,7	68,3	100,0	6,0	7,5	3,3	10,2		58,0
Hommes	19,7	30,6	2,4	67,0	100,0	6,3	8,5	3,4	9,5		55,8
Femmes	14,4	25,6	3,4	71,0	100,0	5,3	5,4	3,1	11,7		62,5
Total	100,0	26,0	19,9	54,1	100,0	15,9	12,1	5,7	7,8	7,6	10,2
Hommes	60,4	23,7	16,8	59,5	100,0	17,4	15,0	5,8	7,2	8,7	11,0
Femmes	39,6	29,4	24,7	45,9	100,0	13,6	7,7	5,5	8,6	5,8	9,0

(1) - La colonne « exonération seule » correspond à des publics différents selon l'âge. Les personnes privées d'emploi mais non inscrites pendant au moins 12 mois sur les 18 derniers mois sont en général (c'est-à-dire en l'absence d'autres caractéristiques les rendant éligibles ou prioritaires) exclues du CIE sauf si elles ont au moins 50 ans. Elles figurent alors dans la colonne « sans prime ». Les personnes inscrites au moins 12 mois sur les 18 derniers mois sont, en général, dans la colonne « sans prime » sauf si elles ont au moins 50 ans. Elles figurent alors dans la colonne « prime 2 000F ».

(2) - Chômeurs inscrits pendant au moins 24 mois durant les 36 derniers mois. Les chômeurs remplissant cette condition remplissent aussi le plus souvent celle des 12 mois d'inscription durant les 18 derniers mois. Cette dernière condition est plus avantageuse pour les chômeurs d'au moins 50 ans car elle donne alors droit à une prime de 2 000 F.

(3) - Un même bénéficiaire peut remplir plusieurs de ces conditions. D'où un total de ces colonnes supérieur au pourcentage de prime à 2 000 F

(4) - Ne sont comptés ici que les CLD de plus de 50 ans donnant droit à une prime de 2 000 F.

Source : ANPE, exploitation MES-DARES.

Encadré 1

LE DISPOSITIF JURIDIQUE

En 1995, les pouvoirs publics, dans le but de faciliter l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi durablement exclus du marché du travail ou rencontrant de grandes difficultés, ont mis en place le contrat initiative emploi.

Après une première période de mise en œuvre, le dispositif a été profondément remanié au cours de l'année 1996. Une première modification intervenue en mai (décret du 22-5-1996) a ouvert l'accès de cette mesure aux jeunes de faible niveau de qualification. En août (décret du 20-8-1996) les pouvoirs publics ont désiré moduler les avantages attachés au CIE en fonction de la situation des personnes embauchées.

Il s'adresse aujourd'hui :

- aux demandeurs d'emploi de longue durée ayant au moins 12 mois d'inscription à l'ANPE dans les 18 mois précédant l'embauche ;
- aux bénéficiaires du RMI ainsi que leurs conjoints ou concubins ;
- aux bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité ;
- aux personnes âgées de plus de 50 ans privées d'emploi ;
- aux personnes bénéficiant de l'assurance veuvage ;
- aux travailleurs handicapés et assimilés ;
- aux femmes isolées chargées (ou ayant été chargées) de famille ;
- aux anciens détenus ;
- aux Français ayant perdu leur emploi à l'étranger ;
- aux jeunes ayant moins de 26 ans sans emploi (non indemnisés ou issus d'un contrat d'orientation ou d'un CES) et sans diplôme (niveau VI ou Vbis).

Le contrat initiative emploi est un contrat à durée indéterminée ou déterminée de 12 à 24 mois. Il peut être à temps plein ou à temps partiel (sans pouvoir être inférieur - sauf exception - à 16 heures hebdomadaires pouvant être réparties sur le mois ou sur l'année).

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

Par ailleurs, une aide de l'État sous forme d'une prime de 2 000 francs par mois est associée à l'embauche des chômeurs de très longue durée (plus de 36 mois), des chômeurs de longue durée de plus de 50 ans, des bénéficiaires du RMI, des bénéficiaires de l'ASS, ainsi que des jeunes de moins de 26 ans de faible niveau de formation, sans emploi et des travailleurs handicapés.

L'embauche des chômeurs inscrits pendant au moins 24 mois durant les 36 derniers mois ouvre droit, quant à elle, à une prime mensuelle de 1 000 francs.

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

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

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

Ce dispositif est incompatible avec toute autre forme d'aide à l'emploi.

Depuis janvier 1999 (décret du 8-12-1998), l'employeur doit déposer la demande de convention à l'ANPE préalablement à l'embauche. Auparavant, il avait la possibilité de la déposer dans le mois suivant l'embauche.

Tableau 3
Répartition des bénéficiaires par niveau de formation

En pourcentage

Niveau de formation	Total CIE	Exonération seule	Prime de 1 000 F	Prime de 2 000 F	dont :					
					RMI	Handicapés	ASS	CLD de 36 mois et plus	CLD de 50 ans et plus	Jeunes sans diplôme
BAC + 3 et au-delà	4,8	4,7	4,0	5,1	8,9	2,2	4,9	5,1	6,9	
BAC + 2	7,5	9,8	8,3	6,1	7,9	5,5	7,4	6,8	7,3	
BAC	13,9	17,3	16,4	11,4	12,2	11,8	14,2	13,7	14,9	
CAP, BEP	37,1	41,0	42,1	33,4	34,3	46,1	40,2	37,7	35,4	
Niveau CAP, BEP (sans diplôme)	19,4	14,1	15,8	23,3	18,9	17,1	16,7	17,7	15,0	60,9
< CAP, BEP	17,3	13,1	13,4	20,7	17,8	17,3	16,6	19,0	20,5	39,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : ANPE, exploitation MES-DARES.

parmi les bénéficiaires du RMI, les travailleurs handicapés et les jeunes sans diplôme (tableau 2). En 1998, l'augmentation de la part des publics prioritaires a été plus forte parmi les femmes recrutées que parmi les hommes. Notamment les chômeurs depuis au moins deux ans représentent 41 % des femmes en 1998 (48 % au dernier trimestre) contre 35 % en 1997. Cette transformation de la nature des recrutements féminins compense l'effet mécanique du recentrage vers les publics prioritaires qui avait entraîné, en 1997, une baisse de la part des femmes (de 43 % à 40 %). Au total, en 1998 la répartition entre hommes et femmes se stabilise au niveau atteint en 1997.

Une sélection des plus formés, surtout parmi les plus de 50 ans et les allocataires du RMI

Un peu plus d'un bénéficiaire du CIE sur quatre est de niveau au moins égal au Bac. Hormis les jeunes sans formation (décret du 22 mai 1996), et, dans une moindre mesure, les travailleurs handicapés, les publics prioritaires ne sont pas moins formés que les autres personnes embauchées en CIE (tableau 3). C'est même parmi les allocataires du RMI, puis parmi les chômeurs de longue durée d'au moins 50 ans que la proportion de diplômés du supérieur (niveaux I et II de l'Édu-

cation nationale) est la plus forte. Alors que dans la population, la proportion de personnes de faible niveau de formation augmente avec l'âge, ce n'est pas le cas parmi les bénéficiaires du CIE. Même s'il est difficile de disposer d'une population témoin des bénéficiaires potentiels du CIE, la comparaison avec les personnes au chômage depuis au moins un an (2) est suffisamment nette pour permettre d'affirmer qu'une sélection en fonction du niveau de formation s'opère pour les personnes les plus âgées (graphique 2).

Les employeurs sont réticents à embaucher des personnes relativement âgées en chômage de longue durée et sans formation initiale malgré les dérogations accordées aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans (encadré 1) et en dépit de l'accentuation du recentrage du dispositif en faveur des publics les plus prioritaires. Ces réticences augmentent avec la taille de l'établissement : moins d'un bénéficiaire de CIE sur dix dans les établissements de plus de 200 salariés a au moins 50 ans. Les grands établissements sont ceux qui embauchent le moins de publics prioritaires et, même au sein des publics prioritaires, la part des plus âgés est plus faible (13 %) que dans les petits établissements (22 %).

La structure par niveau de formation est plus proche pour les jeu-

nes de moins de 26 ans, sans doute à cause de l'ouverture du CIE aux jeunes sans diplôme, mais même au sein de cette catégorie, les niveaux inférieurs au CAP (Vbis et VI) sont sous-représentés : les jeunes sans diplôme sont plutôt recrutés parmi les jeunes de niveau V.

Des CIE dans toutes les familles professionnelles, plus particulièrement dans les moins qualifiées

Aucune profession n'est totalement fermée au CIE : depuis sa création, 10 000 CIE ont été conclus pour pourvoir des postes de cadres, d'ingénieurs, d'informaticiens, de personnels d'étude et de recherche ou même de dirigeants d'entreprise salariés (encadré 2). Quand on rapporte les flux d'entrées en CIE aux effectifs de la famille professionnelle, il apparaît que le CIE est nettement surreprésenté parmi les employés de l'hôtellerie-restauration (7,9 % des entrées en CIE), les vendeurs (7,8 %) et les secrétaires (8,7 %) à l'inverse des différentes professions de techniciens et cadres ainsi que de certaines catégories

(2) - Les plus de 50 ans peuvent bénéficier du CIE sans être chômeurs de longue durée (CLD) mais la répartition par niveau de formation des non-CLD est voisine de celle des CLD.

LE CIE – Une approche par les familles professionnelles

Les familles professionnelles (FAP) constituent une nomenclature élaborée par l'ANPE, l'INSEE et la DARES pour rapprocher le code ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) de l'ANPE du code PCS (Professions et Catégories Socioprofessionnelles) de l'INSEE. Le département des métiers et qualifications de la DARES a recodé l'enquête emploi en FAP. La présence du code Rome dans les fichiers du CIE (1) permet alors une comparaison avec l'enquête emploi. Cette traduction n'est cependant pas immédiate car la codification en FAP utilise, outre le code ROME, le niveau de qualification de l'emploi qui ne figure pas dans les fichiers du CIE. En partant de la FAP en 84 postes (sur deux caractères), des regroupements ont été effectués quand le seul code Rome ne suffisait pas à trancher entre plusieurs codes FAP. Le fichier CIE a été codé une première fois avec cette table de passage. Puis certains regroupements de FAP ont été éclatés quand le nombre de CIE, pour lesquels l'affectation était ambiguë, était négligeable par rapport au nombre de CIE que l'on pouvait affecter sans ambiguïté à un niveau plus fin. Enfin, en sens inverse, certains regroupements ont été effectués quand le nombre de CIE était négligeable (professions de la santé, fonction publique). Au total, c'est sur la base d'une nomenclature FAP spécifique en 53 postes que la comparaison avec l'enquête emploi s'effectue.

Le fichier CIE est un fichier de flux alors que l'enquête emploi est un fichier de stock. Cela introduit un biais dans la comparaison à la fois en termes de volume et en termes de salaires, le salaire progressant avec l'ancienneté dans l'entreprise. C'est pourquoi la comparaison est aussi effectuée en sélectionnant dans l'enquête emploi les salariés du secteur marchand présents depuis moins d'un an dans leur entreprise. Pour compenser la faiblesse des effectifs, trois années d'enquête emploi (- > 22 000 observations) comme de CIE sont regroupées. Les embauchés depuis moins d'un an peuvent être en intérim (10 %), en apprentissage (5 %), en CDD non aidé (22 %), en CDI (52 %) ou en stage ou contrat aidé (11 % déclarés). Les comparaisons de salaire peuvent se faire sur l'ensemble de ces salariés (en prenant les quantiles, la moyenne étant faussée par l'apprentissage et l'alternance) ou en se limitant aux CDI et CDD non aidés.

Modélisation des salaires

En se limitant aux salariés à plein temps, on peut tenter d'expliquer le salaire observé en mobilisant, après harmonisation, les variables disponibles sur les deux sources : sexe, âge, niveau de formation, famille professionnelle et taille de l'établissement. Ne sont retenus de l'enquête emploi que les salariés en CDI ou CDD non aidé. Une variable est construite pour rendre compte des situations d'emploi : emploi stable (ancienneté d'au moins un an), changement d'emploi (ancienneté inférieure à un an et personne travaillant un an auparavant), retour à l'emploi (ancienneté inférieure à un an et personne ne travaillant pas un an auparavant), le CIE constituant la 4^{ème} modalité.

Avec une régression multiple, le logarithme du salaire est bien expliqué par ces variables (R2 de 0.5).

Plus que l'ancienneté dans l'entreprise, c'est la situation d'emploi l'année précédente qui est déterminante pour rendre compte des niveaux de salaire. « Toutes choses égales par ailleurs », le salaire net mensuel à l'entrée en CIE est de 18 % inférieur à la situation de référence de l'emploi stable. L'écart avec le changement d'emploi n'est que de 4 %, de l'ordre de l'erreur que l'on peut commettre en comparant des salaires bruts déclarés par l'employeur (après application d'un coefficient de 0,79) de la source CIE à des salaires nets déclarés par le salarié de la source enquête emploi.

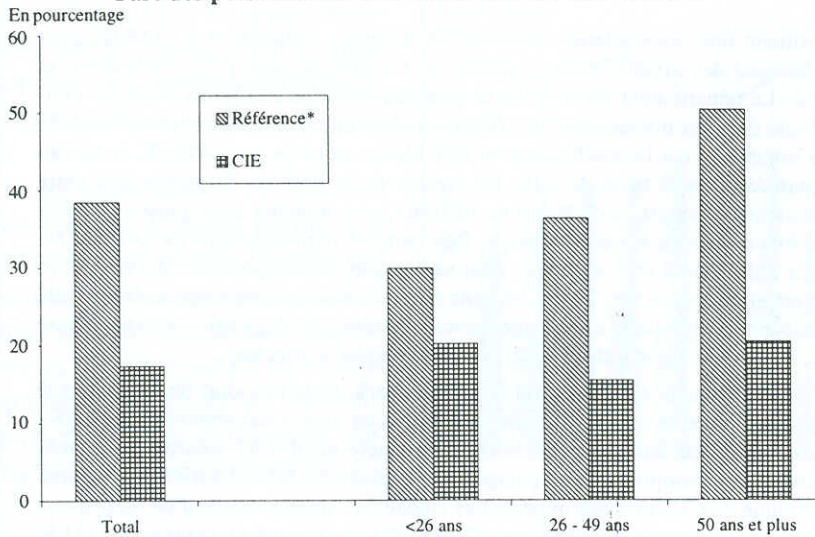
D'autres modélisations (régression multiple sur salaire net en éliminant les valeurs extrêmes, régression logistique sur la probabilité d'avoir un salaire se situant dans le premier quartile de ceux de sa famille professionnelle) confirment la robustesse de ces résultats.

Variable	Modalité	Écart à la référence (en %)
Situation d'emploi	Ancienneté d'au moins un an	Référence
	Changement d'emploi	- 4
	Au chômage un an auparavant	- 14
	Entrée en CIE	- 18
Âge	Moins de 25 ans	Référence
	26 à 35 ans	+ 3
	36 à 49 ans	+ 11
	50 ans et plus	+ 18
Niveau de formation	Inférieur au CAP	Référence
	CAP	+ 3
	BAC	+ 6
	BAC + 2	+ 11
	BAC + 3 et plus	+ 19

(1) - Le code ROME n'est renseigné que pour la moitié des enregistrements mais cela est directement lié aux pratiques des ALE : pour la moitié des ALE, le code ROME est renseigné à plus de 90 % et pour l'autre moitié il n'est jamais renseigné. Le risque de biais est beaucoup plus faible que s'il y avait la moitié de non-enseignés dans chaque ALE.

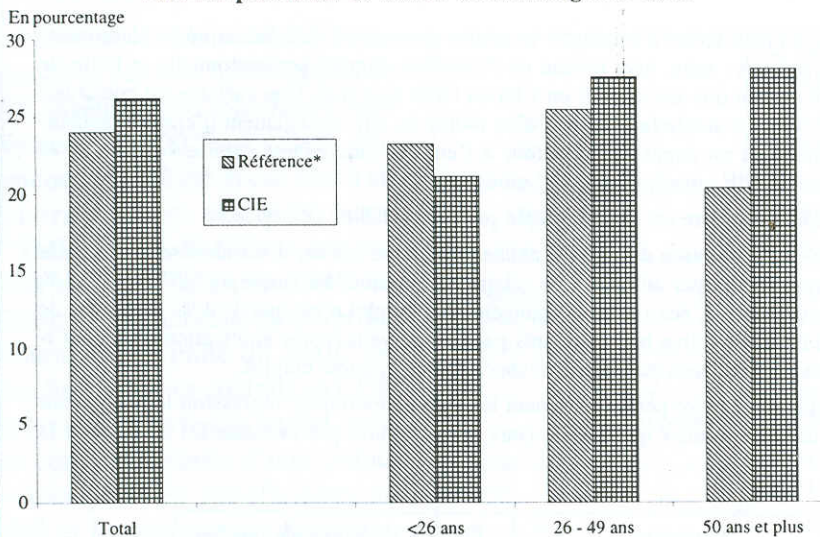
Graphique 2

Part des personnes de niveau inférieur au CAP ou BEP



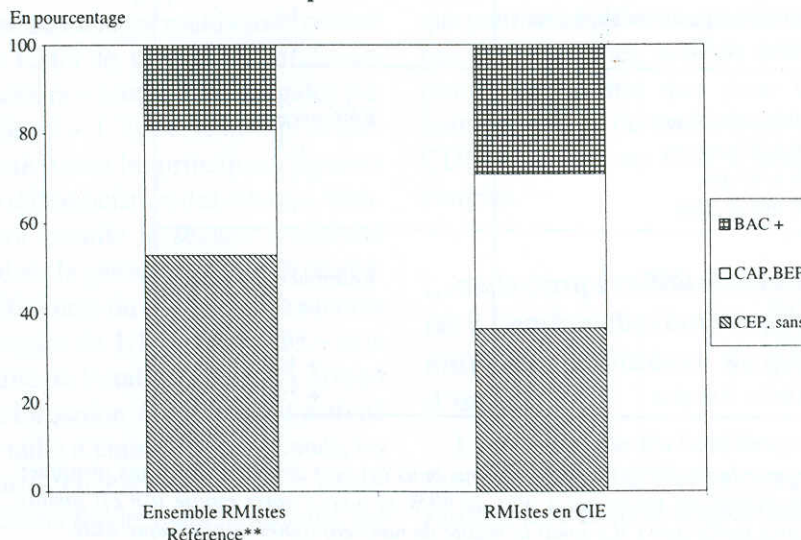
* Chômeurs depuis au moins un an - Source : INSEE, enquête emploi.
Source : ANPE, exploitation MES-DARES.

Part des personnes de niveau au moins égal au BAC



* Chômeurs depuis au moins un an - Source : INSEE, enquête emploi.
Source : ANPE, exploitation MES-DARES.

Niveau de diplôme des allocataires du RMI



** Allocataires du RMI - Source : INSEE, enquête RMI 1998.
Source : ANPE, exploitation MES-DARES.

d'ouvriers (électricité, mécanique) et d'employés (transports et tourisme, banques, employés de maison...) (tableau 4).

Le rapprochement d'un flux d'embauches en CIE à un effectif de salariés peut donner une vision tronquée liée à des taux d'embauches fort variables selon les familles professionnelles (FAP). Le fort recours au CIE pour pourvoir les postes d'ouvriers du textile et du cuir (2,7 %), FAP aux effectifs en déclin, apparaît mieux quand cette famille professionnelle est rapportée aux flux d'embauchés depuis moins d'un an (1,1 %) plutôt qu'aux stocks (1,6 %). De manière générale, les métiers de l'industrie (FAP B à H) apparaissent plus pourvus en CIE quand ils sont rapportés aux flux d'embauches alors que c'est l'inverse pour les vendeurs.

Recul des CDD, progression moins rapide de la part des temps partiel

La part des contrats à durée indéterminée est, sur l'ensemble de l'année, en légère progression, passant de 64 % en 1997 à 66 % en 1998. Là encore, l'évolution est plus nette en fin de période (73 % de CDI au dernier trimestre) où on assiste à un véritable effondrement des CDD, accentué semble-t-il par une certaine saisonnalité du recours au CDD (graphique 3). Au sein des CDD, ce sont les contrats les plus courts (12 mois) qui sont les plus affectés : leur diminution en volume entre le dernier trimestre de 1997 et le dernier trimestre de 1998 est de 55 % (33 % pour l'ensemble des CIE).

Alors que la part de temps partiel avait progressé de 2,5 points en 1996 et encore de 2 points en 1997, cette progression n'est plus que de 0,5 point en 1998. Fin 1998, pour la première fois depuis 1995, plus d'un bénéficiaire du CIE sur deux

Tableau 4
Données par famille professionnelle

FAP	Distribution (%)			Salaire médian (% SMIC)				D9/D1				% < 35 h.		
	S	N	C	S	N	NO	C	S	N	NO	C	S	N	C
A0 Agriculteurs, éleveurs	0,7	1,2	1,6	104	95	98	100	2,2	2,5	1,7	1,1	16	24	32
A1 Maraîchers, jardiniers	1,1	2,0	1,5	103	95	95	100	1,9	2,1	1,8	1,1	14	22	28
B012 Ouvriers gros oeuvre et travaux pub.	2,8	3,5	5,6	123	113	117	101	1,9	3,3	1,8	1,4	2	5	5
B34 Ouvriers bât. second oeuvre	3,0	4,1	3,8	125	110	118	105	2,1	4,4	1,7	1,4	4	9	6
B67 Tech. et cadres du bâtiment	1,4	1,0	1,1	195	158	159	144	2,4	2,5	2,3	2,3	3	6	11
C01 Ouvriers de l'électricité et de l'électro.	1,1	0,9	0,7	133	104	112	103	1,9	2,6	1,6	1,3	7	5	9
C2 Techniciens, agents maîtrise électricité	0,8	0,4	0,2	195	142	143	117	2,0	2,5	2,2	1,8	3	1	7
D5G Mécanique hors réparation autom.	4,6	2,8	4,0	154	123	128	103	2,1	2,1	2,0	1,4	3	8	13
Ds5 Réparation automobile, maintenance	6,7	4,7	3,8	146	108	120	103	2,2	3,9	1,9	1,4	4	6	7
E012 Industries de process	6,6	4,0	2,4	148	111	114	100	2,3	2,1	2,0	1,2	7	10	15
F01 Ouvriers du textile et du cuir	1,6	1,1	2,7	108	99	100	100	1,6	1,6	1,6	1,2	10	13	14
F23 Ouvriers du bois	0,7	0,6	1,0	114	100	104	100	1,6	2,2	1,5	1,3	3	7	8
F4 Ouvriers des industries graphiques	0,6	0,3	0,5	148	129	134	105	2,1	2,2	2,3	1,5	5	6	14
H0 Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	0,9	0,5	0,6	302	240	242	177	2,6	2,8	2,8	3,1	2	6	10
J01 Ouvriers de la manutention	4,4	4,1	4,4	125	103	104	100	1,9	1,6	1,5	1,2	7	14	14
J2 Conducteurs d'engins de traction et de levage	0,3	0,2	0,1	147	137	139	109	1,8	2,0	2,0	1,4	3	3	9
J3 Conducteurs de véhicules	4,3	4,3	6,3	133	114	115	101	1,9	1,8	1,8	1,2	9	17	20
J456 Transports et tourisme	1,3	0,8	0,5	178	132	135	111	2,6	2,5	2,4	2,0	8	17	16
L03 Secrétaires, secrétaires de direction	5,6	4,9	8,7	140	108	113	104	2,1	1,8	1,8	1,4	26	40	41
L14 Comptables et tech. des services adminis., compta. et financ.	4,3	3,7	1,6	159	121	125	117	2,2	2,1	2,1	1,7	19	29	36
L2 Employés administratifs d'entreprise	2,5	2,9	4,8	137	107	114	101	2,1	1,8	1,8	1,3	23	42	42
L5 Cadres adminis., compta. et financiers	2,1	1,3	0,8	270	241	245	161	2,7	2,9	2,8	2,9	6	11	20
M0 Informaticiens	1,8	1,8	0,8	234	192	196	143	2,7	3,1	3,0	2,4	5	3	9
N0 Personnels d'étude et de recherche	1,1	0,8	0,2	302	222	226	183	2,5	2,6	2,6	3,0	3	5	12
Q02 Banques	2,5	0,9	0,3	214	152	157	109	2,5	3,3	3,2	1,7	9	6	24
Q1 Assurances	1,2	0,5	0,2	166	125	127	105	1,8	1,9	1,9	1,4	16	22	25
R0 Caissiers, employés de libre service	1,8	2,4	3,0	109	98	98	100	1,6	1,7	1,6	1,1	49	61	53
R1 Vendeurs	3,7	5,5	7,8	107	98	100	100	1,9	2,6	1,6	1,1	34	43	42
R2 Représentants	3,0	4,3	3,2	164	131	133	101	2,5	2,5	2,4	1,6	9	13	11
R34 Maîtrise et cadres des magasins et intermédiaires du commerce	3,3	2,9	2,3	222	172	175	125	3,4	3,5	3,5	2,7	5	10	12
S0 Bouchers, charcutiers et boulangers	1,0	1,6	1,2	116	91	115	103	3,6	4,8	1,7	1,3	6	11	16
S1 Cuisiniers	1,0	1,7	1,7	121	100	104	103	2,1	2,4	1,9	1,3	14	23	22
S2 Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	2,2	4,7	7,9	101	95	98	100	2,2	3,9	1,8	1,1	34	41	43
T0 Coiffeurs, esthéticiens	0,7	1,1	1,0	103	93	102	100	2,2	3,8	1,8	1,2	28	29	42
T1 Employés de maison	1,8	2,1	1,0	101	100	100	100	2,0	2,1	2,1	1,1	79	80	67
T3 Agents de gardiennage et de sécurité	1,1	1,4	2,0	112	106	106	100	2,5	1,9	1,8	1,1	18	24	31
T4 Agents d'entretien	3,1	3,9	4,2	106	99	99	101	1,7	1,6	1,8	1,1	55	73	56
U0 Professionnels de la comm. et de la doc.	0,7	0,8	0,7	220	164	184	113	3,4	3,6	3,3	2,0	15	30	22
U1 Professionnels des arts et des spectacles	0,6	1,1	0,5	174	164	178	102	3,3	4,1	3,8	1,8	23	35	29
V4 Professionnels de l'action soc., cultur. et sport.	1,2	1,8	1,1	159	106	131	115	2,6	2,2	2,6	1,7	39	57	45
W1 Formateurs, recruteurs	0,7	0,8	0,8	196	154	169	124	3,3	3,4	3,4	1,9	26	39	33
Autres	10,0	10,7	3,4											

S = Ensemble des salariés ; N = Salariés de moins d'un an d'ancienneté ; NO = Salariés de moins d'un an d'ancienneté hors apprentis et contrats aidés ; C = bénéficiaires du CIE.

Source : INSEE (Enquête emploi), ANPE (CIE), exploitation MES-DARES.

est embauché sous CDI à temps plein. À noter toutefois qu'une proportion faible (2,5 %), mais croissante, de CIE conclus à temps plein l'est pour des durées hebdomadaires comprises entre 35 et 38 heures.

Si les bénéficiaires du CIE sont plus souvent à temps partiel que l'ensemble des salariés, ils ne le sont pas plus que les nouveaux embauchés, et même moins dans les métiers où le temps partiel est le plus répandu (employés de maison, agents d'entretien et caissiers, employés de libre service (tableau 4)).

Des salaires le plus souvent très proches du SMIC...

Même si le salaire brut à l'embauche de certains bénéficiaires de CIE, ingénieurs ou chercheurs, peut dépasser 20 000 francs, sept embauches en CIE sur dix se font à un salaire horaire compris entre 1 SMIC et 1,1 SMIC, et une sur deux au SMIC (écart au SMIC inférieur à 1 %). La concentration des salaires à proximité du SMIC est plus forte pour les contrats en CDD ou les contrats à temps partiel, pour les contrats assortis d'une prime, surtout pour les bénéficiaires du RMI et les jeunes sans formation (tableau 5). Ces différents facteurs sont souvent liés (exemple des femmes et du temps partiel) et une analyse de variance multivariée permet de tester le poids des différents facteurs « toutes choses égales par ailleurs ». L'âge et le niveau de formation sont les principaux facteurs de différenciation des salaires. Vient ensuite le secteur d'activité – dans le gardiennage, 94 % des bénéficiaires du RMI sont rémunérés à moins de 1,1 fois le SMIC – et la taille de l'établissement. À niveau de formation, âge, secteur d'activité et taille d'établissement donnés, les autres facteurs ont un effet relativement faible, mais significatif, sur le salaire à l'embauche : 6 % de moins pour un allocataire du RMI

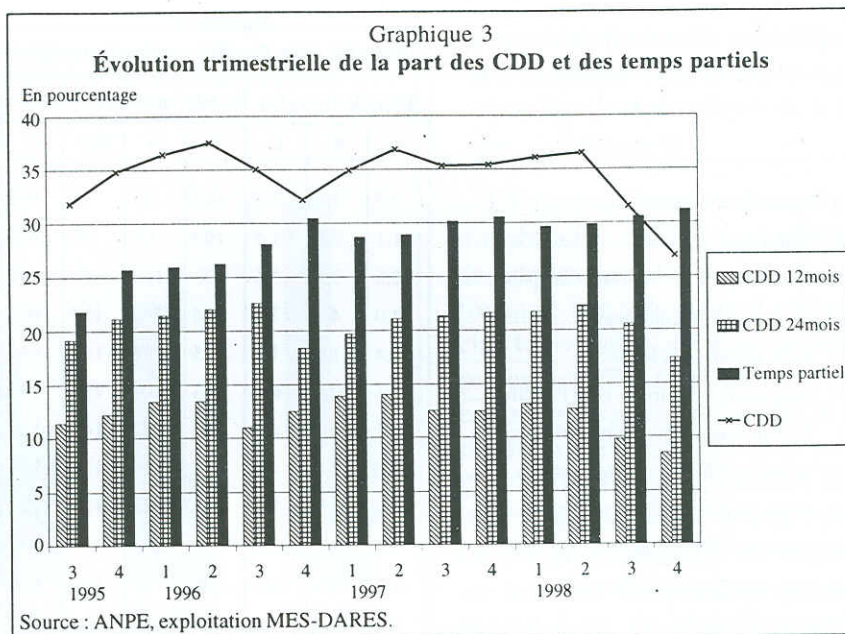


Tableau 5
Rémunération à l'embauche des bénéficiaires de CIE (salaires horaires)

		En pourcentage				
		< 1,01 SMIC	1,01 à 1,1 SMIC	1,1 à 1,5 SMIC	> 1,5 SMIC	Total
CDI	Temps plein	44,8	17,5	25,9	11,8	100,0
	Temps partiel	49,5	28,8	15,9	5,8	100,0
CDD	Temps plein	59,8	17,7	18,1	4,4	100,0
	Temps partiel	56,7	28,1	11,9	3,3	100,0
Total CIE		50,4	20,9	20,7	8,0	100,0
Sans prime		43,9	21,6	24,1	10,4	100,0
Prime = 1 000 F		50,3	22,8	20,8	6,1	100,0
Prime = 2 000 F		53,5	19,8	19,1	7,6	100,0
<i>dont</i> : RMI		58,1	20,3	16,7	4,9	100,0
Handicapés		49,4	22,2	22,5	5,9	100,0
Jeunes sans formation		75,0	18,5	6,1	0,4	100,0
Hommes		48,2	19,8	22,5	9,5	100,0
Femmes		53,7	22,5	18,0	5,8	100,0
Moins de 26 ans		66,6	22,0	10,1	1,3	100,0
26 - 49 ans		49,9	21,6	22,0	6,5	100,0
50 ans et plus		32,5	16,9	29,3	21,3	100,0

Source : ANPE, exploitation MES-DARES.

que pour un bénéficiaire ne donnant pas droit à primes, 4 % de moins pour une femme que pour un homme, et 5 % de moins pour un CDD que pour un CDI à temps complet.

...mais comparables aux salaires à l'embauche (hors contrat aidé) des chômeurs de plus d'un an

L'approche par les familles professionnelles (FAP) et la comparaison avec l'enquête emploi (encadré 2) montre d'abord la moindre dispersion des salaires en CIE, aussi

bien entre FAP – le rapport entre le salaire horaire médian des agents d'entretien et celui des ingénieurs est proche de 1 à 3 en général mais n'est même pas de 1 à 2 en CIE – qu'au sein de chaque FAP – le rapport entre le salaire correspondant au 9^{ème} décile et celui correspondant au 1^{er} décile est presque toujours nettement plus faible dans le cas du CIE que dans le cas général. Cette plus faible dispersion est évidemment liée à la concentration des salaires à proximité du SMIC : pour de nombreux métiers (salariés agricoles, caissiers, vendeurs, employés de l'hôtellerie-restauration, agents

de gardiennage...) représentant 30 % des entrées en CIE, 90 % des rémunérations en CIE se situent en dessous de 1,15 SMIC.

Mais la distinction des situations d'emploi montre aussi que la fracture se situe entre d'une part ceux qui bénéficient d'un emploi stable (ancienneté d'au moins un an) ou qui, tout en ayant changé récemment d'emploi, occupaient déjà un emploi un an auparavant, et d'autre part ceux qui ne travaillaient pas un an auparavant (situation de retour à l'emploi). Les différences de salaire, entre salariés en contrat non aidé et bénéficiaires du CIE, sont en effet faibles, parmi ceux qui sont en situation de retour à l'emploi. Si on rapproche cette différence de celle constatée, au sein du CIE, entre les publics les moins prioritaires, aux salaires plus proches des salariés en contrat non aidé, et les publics les plus prioritaires, il s'établit sur le marché du travail une hiérarchie des salaires — en fonction de l'éloignement, réel ou supposé, de l'emploi — que les exonérations et primes liées au CIE ne semblent pas modifier : autrement dit, pour les bénéficiaires du CIE, ces aides ne se traduisent pas par des rémunérations plus élevées que celles des personnes non aidées en situation comparable.

Une forte implantation dans la construction et l'hôtellerie-restauration

Près de six CIE sur dix sont signés dans des établissements de moins de 6 salariés. Cette part est même en légère augmentation, ce qui semble cohérent avec la moindre réticence de ces très petits établissements à embaucher les publics les plus prioritaires en contrepartie des aides maximales. Au 1^{er} semestre 1997 les établissements décl-

rés sans salariés avaient déjà recruté 59 % de leur CIE avec une prime de 2 000 francs, contre 46 % pour les établissements de plus de 50 salariés. Le recentrage a été ensuite plus important pour les plus grands établissements (augmentation de 10 points de la part des publics les plus prioritaires contre 6 points pour les plus petits établissements) au prix d'une forte contraction en volume.

La répartition sectorielle des CIE est stable (tableau 6). La construction (8 % des effectifs du champ UNEDIC) et, surtout, l'hôtellerie-restauration (moins de 5 % du champ UNEDIC) occupent une place bien supérieure à leur poids dans l'économie, alors que l'industrie, à l'exception de l'agro-alimentaire, est sous-représentée. Si les secteurs biens représentés sont généralement des secteurs très peu concentrés, la structure par taille des secteurs d'activité ne suffit pas à expliquer l'importance de leur recours au CIE. C'est ainsi qu'il y a presque trois fois plus de CIE dans les grandes surfaces que dans les autres commerces de détail général alors que, le poids du CIE rapporté aux effectifs étant plus fort dans les petits établissements, il devrait y en

avoir juste un peu plus. Compte tenu de l'effet taille, c'est, de loin, dans le gardiennage, secteur où les très petits établissements sont relativement peu nombreux, que le CIE est le plus surreprésenté. Viennent ensuite le nettoyage, les industries de l'habillement, la construction de maisons individuelles, les hypermarchés, la restauration rapide, les transports routiers et les ambulances. Parmi les secteurs nettement sous-représentés se trouvent les services aux particuliers hors hôtellerie-restauration, les activités financières et immobilières, l'énergie et, dans une moindre mesure, le petit commerce.

En 1998, 138 000 établissements ont eu recours au CIE en signant en moyenne, comme en 1997, 1,4 contrat. Seuls 21 % des établissements signent plus d'un contrat mais ils représentent 44 % des contrats. Les utilisateurs du CIE en 1998 avaient pour la plupart (82 %) déjà eu recours au CIE les années précédentes. En trois ans et demi (de la création du CIE à fin 1998), 860 000 CIE ont été signés par 475 000 établissements.

Claude PICART (DARES).

Tableau 6
Répartition sectorielle des entrées en CIE

En pourcentage

	1996	1997	1998
Agriculture	3,1	3,0	2,8
Industrie	17,3	17,3	17,4
dont : Agroalimentaire	3,9	4,1	3,8
Biens de consommation	4,4	4,3	4,2
Biens intermédiaires	5,6	5,7	6,0
Construction	11,0	11,9	12,1
Commerce	24,2	23,6	23,4
dont : Commerce de gros	7,8	7,6	7,5
Commerce de détail	12,8	12,5	12,2
Transports	4,5	5,2	5,4
Services aux entreprises	13,4	13,9	14,1
dont : Gardiennage, nettoyage	3,8	4,4	4,4
Services aux particuliers	15,0	15,0	14,7
dont : Hôtellerie-restauration	13,0	13,3	12,9
Autres Tertiaire	11,5	10,2	10,1
Total	100,0	100,0	100,0

Source : ANPE, exploitation 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, Ponticarré 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