

P REMIÈRES SYNTHÈSES

L'USAGE DES DISPOSITIFS DE POLITIQUE D'EMPLOI PAR LES ENTREPRISES : Le quart des établissements employant au moins un salarié a procédé à une embauche sous contrat aidé en 1994

En 1994, un demi-million d'établissements du secteur marchand ont embauché plus de 900 000 salariés en ayant recours à l'un des dispositifs de politique d'emploi qui permettent de conclure des contrats de travail donnant lieu à une aide de l'État ou à une exonération de cotisations sociales. Si chaque établissement conclu, en moyenne, deux contrats aidés cette année-là, 70 % d'entre-eux n'ont embauché à ce titre qu'un seul salarié. A l'opposé, 3 % des établissements ont effectué 20 % du total des embauches sous contrat aidé. Les entreprises nouvellement créées ont, lorsqu'elles embauchent, un recours intensif aux dispositifs d'emploi pour accompagner leur développement : 40 % de l'ensemble de leurs recrutements se font sous contrat aidé dans l'année qui suit leur création. Les grands établissements privilégient les dispositifs d'aide au temps partiel et à la formation en alternance des jeunes. Les petites unités sont, au contraire, plus sensibles aux allègements de charges sociales associés aux contrats de retour à l'emploi. Mais l'apprentissage y est également très présent dans certains secteurs, comme la boulangerie-pâtisserie, la construction et le petit commerce.

Dans le seul secteur marchand non agricole, les embauches sous contrat de travail aidé (encadré 1) ont représenté environ le quart de l'ensemble des flux de recrutements hors intérim effectués en 1994. Presque inexistant il y a vingt ans, les dispositifs d'aide à l'embauche se sont largement développés avec la détérioration de la situation de l'emploi [1] (1). Il existe des interrogations sur l'utilisation qu'en font les employeurs, et sur leurs éventuels effets de concurrence par rapport aux embauches sous contrat de droit commun.

Les données présentées ici apportent un nouvel éclairage statistique à ce débat, grâce à l'utilisation, pour la première fois rendue possible, d'un fichier regroupant les établissements qui ont eu recours à l'un ou l'autre des dispositifs pour l'emploi au cours de l'année 1994 (encadré 2).

(1) - Les chiffres entre crochets renvoient à la bibliographie.



Le recours aux dispositifs de politique d'emploi est plus répandu dans les grands établissements...

En 1994, le quart des 1,7 millions d'établissements du secteur marchand comptant au minimum un salarié ont utilisé l'un des différents dispositifs de politique d'emploi, c'est-à-dire qu'ils ont procédé à au moins une embauche aidée au titre de l'un quelconque de ces dispositifs (2). Ce taux global recouvre de fortes disparités en fonction de la taille des établissements (tableau 1). En effet, plus une entreprise compte de salariés, plus elle effectue d'embauches, sous contrat de droit commun ou non. Ainsi, les trois-quarts des établissements de 10 à 49 salariés ont embauché en 1994, et il en a été de même de la quasi-totalité des établissements de plus de 50 salariés [2]. Il devient donc d'autant plus probable que l'une au moins de ces embauches ait été faite avec l'appui d'une aide de l'Etat. De moins de 20 % dans les plus petites unités (3), la proportion d'établissements utilisateurs de mesures de politique d'emploi dépasse effectivement le tiers lorsqu'ils emploient entre 20 et 49 salariés, et atteint près de 70 % au-delà de 500 salariés.

...mais la très grande majorité des embauches sous contrat aidé sont le fait des petits établissements

Bien qu'ils aient moins fréquemment recours aux dispositifs de politique d'emploi, les 1,4 million

(2) - Dans ce qui suit, on entendra par établissements utilisateurs ceux qui ont eu recours à au moins une des mesures pour l'emploi, et par taux d'utilisation la proportion de ces établissements utilisateurs parmi l'ensemble des établissements.

(3) - Une part, très faible, des 1,6 million d'établissements « sans salarié » a effectué des embauches aidées : ce constat, qui paraît incohérent, résulte, entre autres, de ce que la date de ces embauches est, dans certains cas, postérieure à celle de l'actualisation du fichier SIRENE de l'INSEE qui a servi de référence pour le calcul de ces taux d'utilisation.

d'établissements de 1 à 9 salariés effectuent cependant la majorité des embauches sous contrat aidé. N'employant au total qu'un quart des salariés, ils réalisent 55 % des embauches aidées (graphique 1). A l'opposé, les établissements de plus de 100 salariés, au nombre de 20 000, ne procèdent qu'à 10 % des embauches aidées, alors qu'ils emploient 40 % des salariés.

Les grands établissements utilisent donc très fréquemment les dispositifs en faveur de l'emploi, mais pour un nombre total d'embauches assez limité au regard de leurs capacités globales de recrutement. Une des raisons en est que les emplois qu'ils proposent sont en général beaucoup plus qualifiés, et sont pourvus par des personnes non éligibles à un dispositif de politique

Encadré 1

LES DISPOSITIFS DE POLITIQUE D'EMPLOI DANS LE SECTEUR MARCHAND

Parmi les diverses mesures de politique d'emploi, les unes s'adressent spécifiquement aux employeurs du secteur marchand, les autres (contrats emploi solidarité et emploi consolidé) à ceux du secteur non marchand (administrations territoriales, établissements publics, associations à but non lucratif...). C'est aux premiers de ces employeurs que l'on s'intéresse ici, à l'exclusion toutefois des particuliers qui emploient du personnel de service.

Les dispositifs de politique d'emploi considérés concernent donc les contrats de travail que peuvent conclure les entreprises du secteur marchand, en bénéficiant d'une aide de l'Etat (en compensation éventuelle de frais de formation complémentaire engagés par l'entreprise d'accueil), ou d'un allègement du coût de la rémunération du salarié (sous la forme d'une réduction des charges patronales de Sécurité sociale ou d'un abattement sur le montant du salaire brut). Toutes ces mesures ont pour objectif commun de promouvoir l'emploi soit dans certaines catégories d'entreprises, soit de certaines personnes. Les mesures retenues dans le cadre de la présente étude sont au nombre de sept.

1. les embauches d'un premier salarié avec exonération des charges sociales patronales pendant deux ans (90 000 embauches en 1994);
2. les embauches d'un deuxième ou troisième salarié avec exonération des charges sociales patronales pendant un an (10 000 embauches en 1994, car seules les entreprises implantées dans certaines zones géographiques en difficulté peuvent en bénéficier);
3. les embauches sous contrat d'adaptation, qui s'adressent aux jeunes demandeurs d'emploi susceptibles d'occuper rapidement un poste de travail, sous réserve d'une formation complémentaire prise sur le temps de travail (60 000 embauches en 1994);
4. les embauches sous contrat de qualification, qui concernent les jeunes de moins de 26 ans et qui visent à leur apporter une qualification professionnelle reconnue, dans le cadre d'un emploi en entreprise (115 000 embauches en 1994);
5. les embauches sous contrat d'apprentissage, qui visent à doter les jeunes de 16 à 25 ans d'un diplôme reconnu par l'Education nationale, tout en leur offrant une formation pratique en entreprise (160 000 embauches en 1994);
6. les embauches sous contrat de retour à l'emploi (auquel s'est substitué le contrat initiative emploi en juillet 1995) s'adressent à diverses catégories de personnes en difficulté d'insertion sur le marché du travail : demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RMI, travailleurs handicapés,... (190 000 embauches en 1994);
7. les embauches et transformations d'emploi à temps partiel, qui peuvent être utilisées par l'ensemble des employeurs, du moment qu'ils proposent des contrats à durée indéterminée pour un horaire de travail hebdomadaire de 16 à 32 heures (215 000 embauches ou transformations d'emploi en 1994).

A ces dispositifs s'ajoutent deux autres mesures, qui n'ont pas été prises en compte pour des raisons techniques : le contrat d'orientation (6 000 embauches en 1994) qui a pour objectif de favoriser l'orientation des jeunes de 16 à 23 ans par une première expérience professionnelle, et l'aide au premier emploi des jeunes (60 000 embauches en 1994) qui vise à permettre l'accès à un premier emploi pour les jeunes chômeurs non indemnisés de 16 à 25 ans.

FAMEU : FICHIER ANNUEL DES BENEFICIAIRES DES MESURES DE POLITIQUE D'EMPLOI ET DES ETABLISSEMENTS UTILISATEURS

L'analyse descriptive détaillée des embauches sous contrat aidé fait depuis longtemps l'objet de bilans annuels réguliers, dispositif par dispositif [1]. Il manquait cependant une approche d'ensemble de ces dispositifs du point de vue des employeurs qui y ont recours : le nombre d'établissements au sein desquels ces salariés sont recrutés, leurs caractéristiques, leurs pratiques d'embauches à ce titre, ... n'étaient connus qu'avec imprécision. Un nouvel outil statistique, FAMEU, permet de combler cette lacune. Outre le dénombrement exact des établissements concernés, il est désormais possible d'en connaître la répartition sectorielle ou géographique détaillée, ou encore de décrire les choix opérés par les employeurs parmi la dizaine des mesures de politique d'emploi les plus importantes qui sont actuellement proposées par les pouvoirs publics.

Dans la pratique, FAMEU résulte de deux opérations successives :

1. d'une part, la réorganisation des actuels fichiers individuels d'entrées en mesure emploi en un fichier unique d'établissements ayant conclu au moins un contrat aidé de quelque type que ce soit, grâce à l'identifiant SIRET des établissements en question;

2. d'autre part, le rapprochement du fichier établissements précédemment constitué du répertoire SIRENE géré par l'INSEE, afin de compléter les informations disponibles initialement par d'autres extraites de ce répertoire (lieu d'implantation géographique, date de création, statut juridique, ...).

Au cours de chacun de ces différents stades d'élaboration de FAMEU, des déperditions se sont produites. Tout d'abord, 8 % des entrées en contrat aidé comportaient un identifiant SIRET faux ou absent. Ensuite, 5 % des établissements reconstitués sur la base de ces entrées n'ont pas été retrouvés dans SIRENE, soit que le SIRET indiqué était obsolète, soit qu'il avait été modifié récemment à la suite d'une reprise.

Au total, 420 000 établissements du secteur marchand ayant eu recours à l'un au moins des sept dispositifs d'emploi retenus ont été identifiés dans SIRENE : ils regroupent 87 % des contrats aidés initialement conclus. Par extrapolation, on estime à 500 000 le nombre total d'établissements de ce secteur marchand qui ont effectué au moins une embauche sous contrat aidé, quel qu'il soit. Ces établissements ont procédé à plus de 900 000 recrutements de ce type.

Tableau 1
Fréquence et intensité du recours aux mesures
de politique d'emploi en 1994 selon la taille de l'établissement

Effectif de l'établissement	Taux d'utilisation des mesures (en %)	Nombre moyen d'embauches sous contrat aidé par établissement utilisateur
Aucun salarié	3	1,5
Au moins un salarié	23	1,9
1 à 2 salariés	18	1,4
3 à 5 salariés	22	1,6
6 à 9 salariés	27	1,8
10 à 19 salariés	29	2,1
20 à 49 salariés	35	2,7
50 à 99 salariés	40	3,6
100 à 199 salariés	47	4,8
200 à 499 salariés	57	7,5
500 salariés et plus	68	19,6

Mode de lecture : 29 % des établissements comptant de 10 à 19 salariés ont eu recours au moins une fois en 1994 à un des dispositifs de politique d'emploi. Ils ont procédé à ce titre à 2,1 embauches en moyenne.

Sources : Ministère du travail et des affaires sociales (DARES) et SIRENE.

d'emploi. Les petits établissements, de leur côté, quand ils recrutent sous contrat aidé, le font pour un volume d'embauches relativement important.

Deux tiers des établissements utilisateurs des mesures appartiennent aux commerces, aux services, à la construction et à l'agro-alimentaire

Compte tenu de ces disparités, tous les secteurs d'activité ne recourent pas également aux mesures pour l'emploi (tableau 2). Parmi ceux où les grands établissements sont très présents (l'industrie, par exemple), les taux d'utilisation atteignent 30 à 40 % contre 23 % en moyenne. Et les entreprises utilisatrices de ces secteurs pratiquent un plus grand nombre d'embauches aidées que la moyenne.

A l'opposé, les entreprises agricoles ou du secteur éducatif, sanitaire et social (4) sont très dispersées. Elles ne sont qu'à peine une sur dix à utiliser les dispositifs de politique d'emploi, lesquels sont, d'ailleurs, vraisemblablement inadaptés aux métiers proposés par ces secteurs. En particulier, ceux de l'éducation, santé, action sociale nécessitent bien souvent l'acquisition préalable d'un diplôme spécifique.

En revanche, le recours aux contrats aidés est très fréquent dans divers secteurs où la petite entreprise domine aussi très largement. Ils recouvrent des activités fort différentes les unes des autres : les services aux particuliers, la construction, le commerce et les industries agro-alimentaires. Les établissements de ces secteurs comptent, lorsqu'ils sont employeurs, moins de 10 salariés dans huit à neuf cas sur dix. Pourtant, au minimum un quart d'entre eux a recours aux

(4) - N'appartenant pas au secteur marchand, les hôpitaux publics sont ici exclus : pour l'essentiel, ils ne peuvent proposer que des contrats emploi solidarité ou emploi consolidé (voir encadré 1).

mesures en faveur de l'emploi, et les quatre secteurs considérés regroupent près des deux tiers des établissements utilisateurs de ces mesures. Ils ne procèdent toutefois qu'à un peu plus de la moitié de l'ensemble des embauches aidées, car, en raison de leur petite taille, chacun des établissements utilisateurs recrute en moyenne moins de deux salariés par an sous contrat aidé (notamment sous forme de contrats d'apprentissage).

Les secteurs d'activité se distinguent donc nettement les uns des autres dans leur recours global aux dispositifs de politique d'emploi, sans que les disparités constatées soient mécaniquement dues au volume annuel de leurs embauches.

Dans l'année qui suit leur création, les nouveaux établissements recrutent 40 % de leur personnel sous contrat aidé...

La diversité des mesures proposées par les pouvoirs publics conduit en effet les entreprises à opérer des choix, en fonction de leurs propres contraintes ou stratégies. Ceux-ci sont déterminés par leur environnement économique, les besoins en personnel, etc... Ils dépendent, également, des objectifs de chacun des dispositifs concernés. En effet, bien qu'ils aient tous en commun de promouvoir l'emploi, la nature et le contenu de ces dispositifs ont été centrés :

1. soit sur le développement de nouvelles entreprises : les aides au recrutement dans les petites entreprises, comme les exonérations de charges sociales à l'embauche des trois premiers salariés, y pourvoient;

2. soit sur l'insertion professionnelle et sociale de certaines catégories de personnes en difficulté : jeunes peu qualifiés et chômeurs de longue durée auxquels s'adressent les contrats d'insertion en alternance et de retour à l'emploi;

3. soit sur le développement de nouvelles formes d'organisation du travail : l'aménagement du temps de travail, par le biais de réductions de charges sociales à l'emploi de salariés à temps partiel, en est actuellement l'axe majeur.

Ces dispositifs répondent donc à des logiques particulières, que les employeurs peuvent éventuellement combiner.

Ainsi, en 1994, les deux tiers des embauches d'un premier salarié avec exonération totale des charges

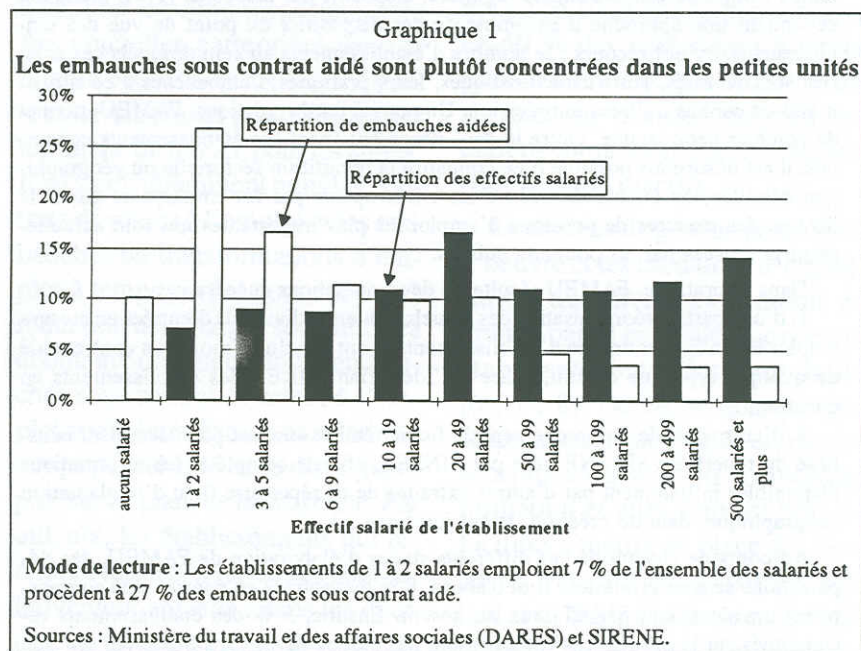


Tableau 2
Fréquence et intensité du recours aux mesures de politique d'emploi en 1994 selon le secteur d'activité des établissements comptant au moins un salarié

Secteur d'activité de l'établissement	Taux d'utilisation des mesures (en %)	Nombre moyen d'embauches sous contrat aidé par établissement utilisateur	Part des établissements de 10 salariés ou plus dans l'ensemble des établissements d'au moins un salarié (en %)
Agriculture, sylviculture, pêche	10	1,6	7
Industrie agro-alimentaire	35	1,9	14
Industries des biens de consommation	28	2,1	25
Industries automobile	40	8,1	48
Industries des biens d'équipement ...	29	2,3	32
Industries des biens intermédiaires ...	28	2,5	39
Industries énergétique	21	3,8	54
Construction	30	1,6	14
Commerce	24	1,7	5
Transports	19	2,0	26
Activités financières	8	1,5	19
Activités immobilières	16	2,4	7
Services aux entreprises	19	2,0	16
Services aux particuliers	26	1,9	10
Education, santé, action sociale	13	1,9	7
Administrations	9	1,8	6
Ensemble	23	1,9	14

Mode de lecture : 35 % des établissements de l'industrie agro-alimentaire comptant au moins un salarié ont eu recours en 1994 à au moins un dispositif de politique d'emploi. Ils ont procédé à ce titre à 1,9 embauche en moyenne, et 14 % de l'ensemble des établissements du secteur, utilisateurs ou non, emploient 10 salariés ou plus.

Sources : Ministère du travail et des affaires sociales (DARES) et SIRENE.

sociales patronales ont été le fait d'établissements dont la création remonte à un ou deux ans (graphique 2). Et près de 45 % des embauches également exonérées d'un des deux salariés suivants sont effectuées par des entreprises ayant une ancienneté identique. Cependant, les établissements nouvellement créés ne procèdent, sous cette forme de contrat, qu'à un tiers de l'ensemble de leurs recrutements aidés, soit qu'ils recourent d'emblée à d'autres dispositifs, soit qu'ils en utilisent successivement plusieurs.

Au cours de leur première année d'existence, les 40 000 établissements utilisateurs «réellement» créés (5) ont effectué au total, en 1994, plus de 80 000 embauches sous contrat aidé. Dans l'ensemble des 240 000 établissements réellement créés cette année-là, un sur six a donc recouru aux contrats aidés dans les 12 mois qui ont suivi. Et ces embauches aidées ont représenté environ 40 % des emplois générés à court terme par le développement de l'ensemble de ces nouvelles entreprises [3].

...mais la formation en alternance est principalement pratiquée par des entreprises anciennes

Cependant, ces entreprises nouvellement créées embauchent relativement peu de jeunes sous contrat aidé. Les recrutements au titre du premier salarié exonéré de charges sociales ne concernent ainsi que pour moins d'un quart des jeunes de 18 à 25 ans (6). Parallèlement,

(5) - C'est-à-dire hors rachats par une autre entreprise, transferts géographiques, changements de statut juridique, ..., toutes modifications qui entraînent une réactualisation du répertoire administratif qu'est SIRENE (attribution d'un nouvel identifiant SIRET et mise à jour de la date de création à celle de la modification en question), sans que cela ait nécessairement d'implications sur l'effectif salarié de l'unité économique considérée.

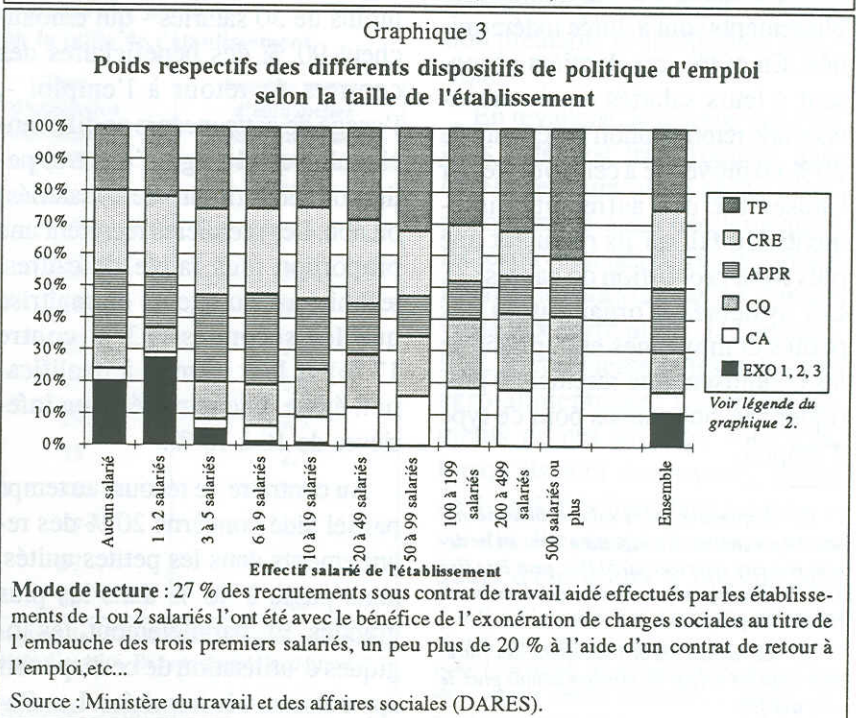
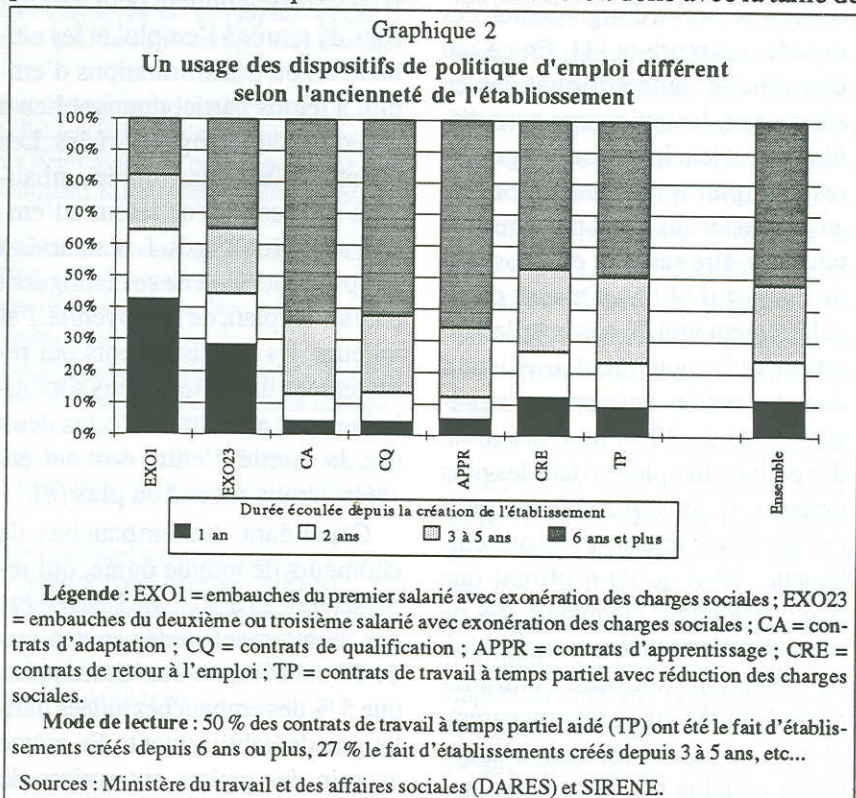
(6) - 40 % de l'ensemble des embauches effectuées chaque année par les établissements de plus de 9 salariés du secteur marchand s'adressent à des personnes de la même tranche d'âge [2]

les nouveaux établissements ont très peu recours à la formation en alternance : 4 à 5 % des jeunes en alternance sont recrutés par des établissements dont la création remonte à un an ou moins, les deux tiers l'étant par des établissements créés depuis plus de cinq ans.

En effet, le recrutement sous contrat d'alternance suppose, de la part des établissements d'accueil, la disponibilité d'un tuteur qualifié ou

d'un maître d'apprentissage. Bien souvent, celui-ci est soit le chef particulièrement motivé d'une petite entreprise individuelle, soit un salarié déjà en place dans un établissement plus important. Or, la plupart du temps, ces conditions ne sont réunies que dans des entreprises ayant déjà quelques années d'existence.

Le recours à la formation en alternance croît donc avec la taille de



l'établissement, de 30 % des embauches aidées pour ceux qui emploient moins de 3 salariés à près de 55 % pour ceux qui en emploient 500 ou plus (graphique 3).

La part de l'apprentissage diminue toutefois avec l'importance de l'effectif employé, ce qui traduit sa prégnance traditionnelle dans l'artisanat et le petit commerce, mais aussi, sans doute, les difficultés d'adaptation de cette forme d'alternance aux modes d'organisation des grandes entreprises [1]. En ce qui concerne les autres formations en alternance, les exigences sont différentes, et leur logique d'usage correspond plus souvent à un besoin en personnel qui aurait pu, dans certains cas, être satisfait en l'absence du dispositif [4 ; 5]. Cela est particulièrement vrai du contrat d'adaptation qui, quasiment inexistant dans les petites entreprises, représente plus de 20 % de l'ensemble des embauches aidées dans les plus grandes. Il constitue souvent pour ces dernières une sorte de pré-embauche. Bien qu'ils n'offrent que peu d'avantages financiers (ils ne sont assortis d'aucune exonération de cotisations sociales, contrairement à toutes les autres mesures), plus de 60 % des contrats d'adaptation conclus par les grands établissements sont à durée indéterminée. En outre, ces derniers proposent à leurs salariés ainsi embauchés une rémunération supérieure de 20 % en moyenne à celle offerte par l'ensemble des autres établissements, du fait qu'ils recrutent une plus forte proportion de cadres (7). Les systèmes d'organisation des petites et moyennes entreprises ne les conduisent que rarement à pratiquer des embauches pour ce type d'emploi.

(7) - Rappelons que le salaire du jeune embauché en contrat d'adaptation, tout en ne devant pas être inférieur au SMIC, peut être fixé à 80 % du minimum conventionnel de la branche de l'employeur.

(8) - Les deux tiers de l'ensemble des entreprises ont été créées ou reprises depuis plus de cinq ans [3].

Le recours aux contrats de retour à l'emploi privilégié par les petites entreprises, le temps partiel aidé par les grands établissements

Les dispositifs précédents visent à faciliter la primo-insertion : celle des nouvelles entreprises dans le monde économique, pour les uns, et celle des jeunes peu qualifiés sur le marché du travail, pour les autres. Il en va différemment pour les contrats de retour à l'emploi et les embauches ou transformations d'emploi à temps partiel donnant lieu à réduction des charges sociales. Les chômeurs de longue durée embauchés sous contrat de retour à l'emploi sont plutôt âgés. Les salariés à temps partiel aidé ne se distinguent pas, sur ce plan, de la moyenne. Par ailleurs, les établissements qui recrutent les uns et les autres sont relativement anciens : dans les deux cas, la moitié d'entre eux ont été créés depuis six ans ou plus (8).

Cependant, les embauches de chômeurs de longue durée, qui représentent 25 à 30 % de l'ensemble des recrutements aidés en dessous de 20 salariés, ne constituent plus que 5 % des embauches aidées dans les grands établissements. Et, même au sein des petites entreprises de moins de 50 salariés - qui embauchent 90 % des bénéficiaires des contrats de retour à l'emploi -, l'usage de cette mesure se différencie selon qu'il s'agit d'une très petite entreprise (moins de 10 salariés) ou non. Les premières recrutent une proportion plus faible de cadres, techniciens ou agents de maîtrise que les secondes (13 % contre 17 %) et leur offrent, à qualification égale, une rémunération inférieure de 10 à 15 %.

Au contraire, le recours au temps partiel aidé concerne 20 % des recrutements dans les petites unités, mais passe à 40 % dans les plus grandes. Et, parallèlement, les logiques d'utilisation de ce dispositif apparaissent très tranchées. Les éta-

blissements de 50 salariés ou plus (20 % de l'ensemble des contrats à temps partiel) procèdent, pour environ 60 %, à des transformations d'emplois à temps plein en emplois à temps partiel pour des salariés déjà en place. Les établissements de moins de 10 salariés (un peu moins de 60 % des embauches à temps partiel) recrutent, quant à eux, dans six cas sur dix des salariés qui étaient auparavant sans emploi, chômeurs ou inactifs.

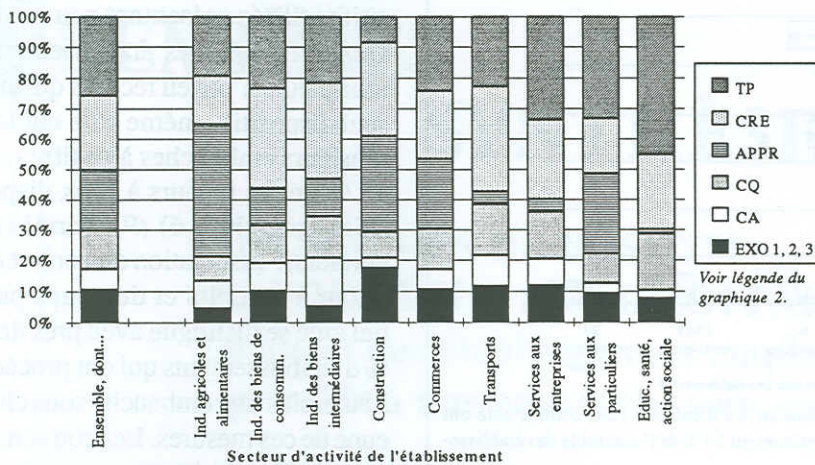
Les formes de gestion de la main-d'oeuvre et les modalités d'organisation du travail expliquent en grande partie ces différences entre établissements selon leur taille [6 ; 7 ; 8]. De façon quelque peu schématique, une grande entreprise sera plus exigeante sur le niveau de formation et aura souvent plus de facilités à mettre en place des postes de travail à temps partiel, surtout si sa main-d'oeuvre est très féminine. De son côté, une petite entreprise sera plus sensible à l'allègement du coût du travail et moins sélective quant aux qualifications requises à l'embauche.

Les logiques sectorielles d'utilisation des mesures différentes aussi selon les métiers proposés, le poids de la concurrence et... les traditions

Ces logiques d'organisation du travail se combinent par ailleurs avec les logiques économiques propres à chaque secteur d'activité (graphique 4). Ainsi, les embauches et transformations d'emploi à temps partiel aidé dépassent-elles 45 % de l'ensemble des recrutements dans les établissements dont l'activité relève de l'action éducative, sanitaire et sociale, alors même qu'ils ne sont pas de très grande taille. A l'inverse, dans un secteur également très dispersé, la construction, le temps partiel représente moins de 10 % des contrats aidés. Mais, le secteur éducation, santé, action sociale fait appel, dans une très large

Graphique 4

Poids respectifs des différents dispositifs de politique d'emploi selon le secteur d'activité de l'établissement



proportion, à une main-d'oeuvre féminine, tandis que le bâtiment reste, pour sa part, un bastion masculin. Entre les deux, et bien qu'ils emploient majoritairement des femmes, les commerces offrent 25 % de leurs contrats de travail aidés sous le régime du temps partiel. Le petit commerce a principalement recours à la formation en alternance, et en particulier à l'apprentissage (le « commis de vente »), alors que le recours au temps partiel se concentre dans les grandes surfaces.

D'autre part, les emplois proposés dans certains secteurs des services nécessitent fréquemment une qualification préalable, éventuellement sanctionnée par un diplôme. Le cas des entreprises de transport est particulièrement exemplaire à cet égard. Un permis de conduire poids lourd ou transport en commun est exigé à l'embauche pour un grand nombre de métiers du secteur. Comme il ne s'agit pas d'un diplôme, il ne peut s'obtenir dans le cadre de l'apprentissage. Aussi les apprentis ne comptent-ils que pour moins de 5 % des embauches aidées du secteur des transports. Les autres formations en alternance (25 % des embauches) permettent aux jeunes

titulaires de ce permis de s'intégrer dans un environnement professionnel. Parallèlement, le recours aux contrats de retour à l'emploi y est plus répandu que dans n'importe quel autre secteur d'activité : plus de 35 % des embauches aidées, contre 25 % pour l'ensemble des secteurs. La concurrence, particulièrement vive entre les entreprises de transport, les conduit en effet à réduire au minimum le coût du travail, en embauchant sous contrat aidé des salariés ayant déjà une expérience professionnelle.

Dans l'industrie également, des logiques différentes se font jour selon le secteur considéré. Compte tenu des moyens en matériels, et donc en capitaux, à mettre en oeuvre dans l'industrie lourde (biens intermédiaires et d'équipement), ce secteur connaît peu de création de nouvelles entreprises. Le recours aux dispositifs d'exonération des charges sociales à l'embauche des trois premiers salariés y est donc très rare (5 % des embauches aidées contre 10 % pour l'ensemble des secteurs). Or, il en est de même dans les industries agricoles et alimentaires, alors que la petite entreprise y est très répandue. En effet ce secteur

comprend notamment les boulangeries-pâtisseries, qui utilisent de façon privilégiée l'apprentissage, au titre duquel sont conclus près de 45 % des contrats aidés du secteur agro-alimentaire (à peine 20 % dans l'ensemble des secteurs). Et, dans les deux années qui suivent leur création, les entreprises agro-alimentaires recrutent le tiers de leurs salariés en contrat aidé sous le statut d'apprenti, alors que seulement 10 % des embauches aidées se font sous ce statut d'apprenti dans l'ensemble des établissements créés depuis deux ans ou moins.

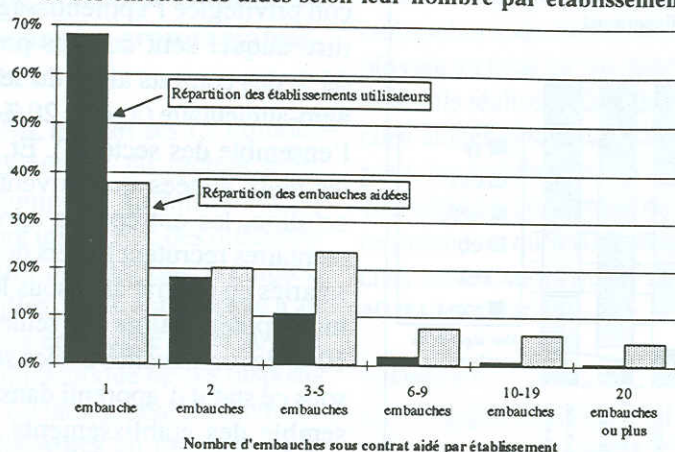
70 % des établissements utilisateurs ne font qu'une seule embauche par an sous contrat aidé

Pris individuellement, les établissements recourent aux dispositifs avec des degrés d'intensité très variables, que ce degré d'intensité soit mesuré par le nombre d'embauches aidées effectuées annuellement, ou par la multiplicité des dispositifs utilisés. En effet, si la plupart des établissements n'utilisent chaque année qu'un seul dispositif, et n'effectuent même qu'une seule embauche sous contrat aidé, une petite minorité a recours de façon très intensive aux dispositifs pour l'emploi.

Ainsi, la très grande majorité des établissements utilisateurs ne procèdent qu'à une seule embauche aidée par an (graphique 5) : un peu moins de 40 % de l'ensemble des recrutements sous contrat aidé sont le fait de près de 70 % des établissements utilisateurs. A l'opposé, les établissements qui ont pratiqué plus de cinq embauches (3 % de l'ensemble des utilisateurs) concentrent environ 20 % du total de ces recrutements sous contrat aidé. Si les premiers sont, dans leur immense majorité, de petits établissements de moins de 10 salariés (85 % d'entre eux), les seconds ne sont pas tous de très grosses entreprises, puis-

Graphique 5

Répartition des établissements utilisateurs des mesures en faveur de l'emploi et des embauches aidées selon leur nombre par établissement

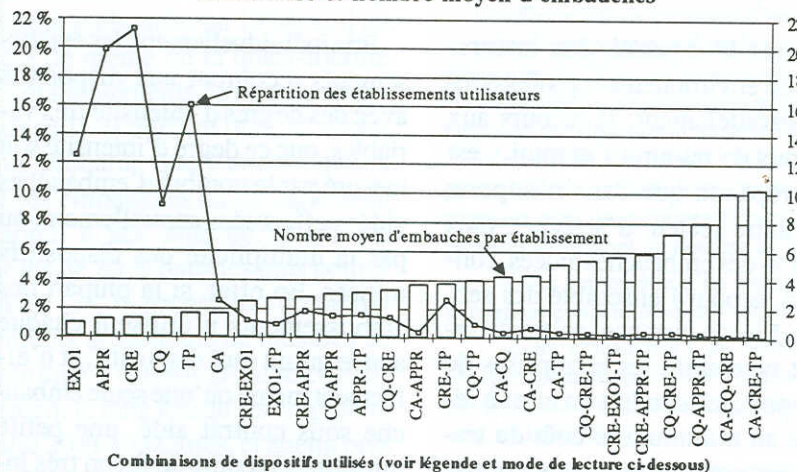


Mode de lecture : Les établissements qui ont recruté de 3 à 5 salariés sous contrat aidé ont procédé à 24 % du total des embauches à ce titre et représentent 10 % de l'ensemble des établissements utilisateurs.

Source : Ministère du travail et des affaires sociales (DARES).

Graphique 6

Les combinaisons de contrats aidés : répartition des établissements utilisateurs et nombre moyen d'embauches



Combinaisons de dispositifs utilisés (voir légende et mode de lecture ci-dessous)

Légende : EXO1 = embauches du premier salarié avec exonération des charges sociales; CA = contrats d'adaptation; CQ = contrats de qualification; APPR = contrats d'apprentissage; CRE = contrats de retour à l'emploi; TP = contrats de travail à temps partiel avec réduction des charges sociales.

Mode de lecture : Les établissements qui n'ont eu recours qu'à des embauches à temps partiel (combinaison TP) représentent 16 % de l'ensemble des établissements utilisateurs et ont procédé à 1,7 embauche en moyenne sous ce dispositif. Les établissements qui ont associé au moins une embauche à temps partiel et une autre en contrat de retour à l'emploi (combinaison CRE-TP) représentent 2,7 % de l'ensemble des établissements utilisateurs; ils ont procédé au total à 3,8 embauches en moyenne.

Source : Ministère du travail et des affaires sociales (DARES).

qu'un quart seulement comptent 100 salariés ou plus.

Autre indicateur des modes d'utilisation, les combinaisons de dispositifs utilisés présentent peu de diversité : 81 % des établissements utilisateurs n'ont eu recours qu'à un seul dispositif - même s'ils ont fait plusieurs embauches à ce titre -, et 15 % ont eu recours à deux dispositifs (graphique 6) (9). Parmi ces derniers, l'association du contrat de retour à l'emploi et du temps partiel aidé se distingue avec près de 3 % d'établissements qui ont procédé à au moins une embauche sous chacune de ces mesures. Les combinaisons de dispositifs sont, comme on pouvait s'y attendre, d'autant plus variées, qu'ils sont utilisés par de grandes entreprises. Ainsi le nombre moyen d'embauches aidées atteint, et dépasse même, quatre dès lors qu'il y a association du contrat d'adaptation et d'une seule autre mesure, quelle qu'elle soit. Dans les cas où ce contrat est associé à deux autres mesures, les établissements concernés, certes peu nombreux, procèdent à plus de dix recrutements sous contrat aidé.

Antoine CHASTAND
et Catherine DANIEL
(DARES).

(9) - N'ont été retenues que les 25 combinaisons les plus fréquentes, sur les 120 théoriquement possibles : elles sont le fait de 97 % des établissements utilisateurs et concernent 92 % de l'ensemble des embauches aidées.

BIBLIOGRAPHIE :

- [1] Bilan de la politique de l'emploi en 1994, Cahier travail et emploi, Ministère du travail et des affaires sociales (DARES), octobre 1995.
- [2] P.-A. AUDIRAC, N. BARTHELEMY et C. JAULENT, «Quand les entreprises réembauchent : le redémarrage de 1994 en regard de celui de 1988», Premières Synthèses n° 123, Ministère du travail et des affaires sociales (DARES), février 1996.
- [3] J. BONNEAU et D. FRANCOZ, «L'incidence sur l'emploi des nouvelles entreprises», INSEE Première n° 415, INSEE, novembre 1995.
- [4] F. LEFRESNE, «Le développement de l'alternance, confrontation entre une offre (entreprises, branches professionnelles) et une demande (les publics)», Communication présentée à la Journée d'étude sur l'alternance, Ministère du travail et des affaires sociales (DARES), 9 novembre 1995.
- [5] F. BERTON, D. GERARD et H. LHOTEL, «Développement et usage du contrat de qualification, plasticité et logiques plurielles», Rapport CEREQ, 1992.
- [6] C. BARON, M.-C. BUREAU et P. NIVOLLE, «Différents usages par les entreprises des contrats de retour à l'emploi», Travail et emploi n° 55, Ministère du travail et des affaires sociales (DARES), 1993.
- [7] V. LE CORRE, «Le recours croissant des entreprises au temps partiel», Premières synthèses n° 97, Ministère du travail et des affaires sociales (DARES), juillet 1995.
- [8] B. GAZIER et R. SILVERA, «L'allègement du coût du travail a-t-il un effet sur l'embauche ? Quelques résultats d'une enquête auprès de dirigeants d'entreprises», Travail et emploi n° 55, Ministère du travail et des affaires sociales (DARES), 1993.

PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES sont édités par le Ministère du travail et des affaires sociales, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : (1) 44.38.22.60. Télécopie (1) 44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel. Comité de rédaction : Jean-Yves Rognant et Catherine Demaison. Maquettistes : Daniel Lepesant et Guy Barbut. Conception graphique : Ministère du travail et des affaires sociales. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : la documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers cedex. Tél. : (1) 48.39.56.00. Télécopie : (1) 48.39.56.01 - PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES : 1 an (52 n°) : 650 F - Europe : 730 F - Autres pays : 970F. Publicité : Ministère du travail et des affaires sociales. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD