

LES EMPLOYEURS ET LES CONTRATS AIDÉS :

motivations et processus de recrutement

Fin 2007, l'ANPE (désormais Pôle emploi) était considérée par les employeurs ayant recruté en contrat aidé comme le principal vecteur de connaissance de ces contrats de même qu'un intermédiaire prépondérant pour le recrutement. La moitié des employeurs ayant embauché en contrat aidé du secteur marchand (contrat initiative emploi, contrat insertion – revenu minimum d'activité) connaissaient par ailleurs déjà le salarié recruté avant son embauche, contre seulement un quart des employeurs ayant recruté en contrat aidé du secteur non marchand (contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'avenir).

Dans le secteur marchand, six employeurs sur dix déclarent avoir recruté en contrat aidé pour pourvoir un nouveau poste de travail.

Dans le secteur non marchand, seuls quatre recrutements sur dix avaient cet objectif et autant visaient à remplacer un salarié dont le contrat aidé était arrivé à son terme.

Les employeurs du secteur non marchand déclarent beaucoup plus fréquemment que ceux du secteur marchand qu'ils n'auraient pas embauché sans l'aide financière de l'État associée au contrat aidé. Cette aide est jugée particulièrement déterminante par les établissements publics et les associations du secteur non marchand. Dans le secteur marchand, les petits établissements semblent y accorder plus d'importance que ceux de plus grande taille.

Pourquoi certains employeurs embauchent-ils des salariés sous contrat aidé ? Comment s'effectue alors le processus de recrutement sous ce type de contrats ? Pour répondre à ces questions, la Dares a mené, fin 2007, une enquête auprès d'employeurs ayant embauché sous divers contrats aidés entre septembre et novembre 2006 (encadré 1). Cette enquête permettait également de recueillir des informations sur le déroulement du contrat aidé, sur l'opinion des employeurs sur les salariés en contrat aidé ainsi que sur le devenir des salariés à l'issue du contrat. Cette première publication issue de l'enquête analyse le processus de recrutement sous quatre principaux contrats aidés issus de la loi de cohésion sociale : le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et le contrat d'avenir (CAV) dans le secteur non marchand, le contrat initiative emploi (CIE) et le contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) dans le secteur marchand.

L'ANPE, un vecteur de connaissance important des contrats aidés pour les employeurs, surtout dans le secteur marchand

L'ANPE (désormais Pôle emploi) est le canal d'information sur les contrats aidés le plus fréquemment cité par les employeurs : les deux tiers environ des employeurs ayant recruté en CIE, CI-RMA ou CAE mentionnent l'ANPE comme l'un des canaux par lequel ils ont connu le contrat aidé sous lequel ils ont recruté. C'est le cas de près de la moitié de ceux ayant recruté en CAV (tableau 1). Les employeurs du secteur marchand citent également assez fréquemment leur expert-comptable ou le service de ressources humaines ainsi que les candidats eux-mêmes comme vecteur d'information sur les contrats aidés. Les médias (presse ou radio) sont plus fréquemment cités par les employeurs du secteur non marchand (28 % en CAE, 20 % en CAV contre 14 % en CIE et 6 % en CI-RMA), qui s'appuient vraisemblablement davantage sur le relais offert par la presse spécialisée. Les collectivités territoriales, les services déconcentrés de l'État (DDTEFP, rectorat...) sont également des vecteurs d'information importants pour les employeurs du secteur non marchand. Les employeurs ayant recruté en CAV déclarent ainsi, dans près de trois cas sur dix, avoir connu ce contrat par le biais des collectivités territoriales, en particulier le conseil général, et dans un cas sur sept, grâce à leur organisme de tutelle administrative (par exemple, le rectorat pour les collègues ou lycées).

L'ANPE, une intermédiation très fortement mobilisée pour le recrutement en contrat aidé

L'ANPE est le canal de recrutement en contrat aidé le plus souvent cité par les employeurs, pour tous les types de contrats (tableau 2). Deux tiers des employeurs du secteur marchand et plus des trois quarts de ceux du secteur non marchand mentionnent l'ANPE comme l'un des canaux de recrutement de leur salarié en contrat aidé. Les employeurs du secteur non marchand déclarent également plus fréquemment passer par l'ANPE pour leurs autres recrutements (hors contrats aidés) : les trois quarts déclarent passer le plus souvent par l'ANPE, contre la moitié des employeurs du secteur marchand. Ces derniers sont plus nombreux à déclarer ne jamais passer par l'ANPE pour leurs recrutements, sous contrats aidés ou non (17 %).

Plus généralement, le service public de l'emploi au sens large (ANPE, Unédic, DDTEFP, APEC, missions locales, Cap Emploi, collectivités territoriales) est bien davantage mobilisé par les employeurs du secteur non marchand pour les

Tableau 1 • Les canaux de connaissance des contrats aidés

En %

Comment avez-vous connu le contrat aidé (sous lequel s'est fait le recrutement) ? <i>Plusieurs réponses possibles</i>	Secteur marchand		Secteur non marchand	
	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
ANPE	65	62	68	45
Collectivités territoriales	0	6	8	27
DDTEFP	1	0	12	14
Tutelle administrative	0	0	9	15
Unédic	3	4	1	1
Mission locale, PAIO	1	0	5	1
Cap Emploi *	2	1	1	0
Réseaux associatifs	1	2	5	3
Presse, radio	14	6	28	20
Relations professionnelles	6	3	7	8
Le candidat lui-même	15	23	2	1
Expert-comptable, comptable, RH	18	12	2	1
Dispositif déjà utilisé	9	1	13	18
Autre (dont organismes professionnels, URSSAF ..)	11	6	16	27
Ne sait pas	1	1	1	0

* Cap Emploi est le réseau d'accueil des travailleurs handicapés.

Le total des réponses peut être supérieur à 100 puisque les employeurs pouvaient mentionner plusieurs canaux de connaissance des contrats aidés.

Lecture : 65 % des employeurs ayant recruté en CIE mentionnent l'ANPE comme l'un des vecteurs de connaissance de ce contrat.

Champ : employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) en septembre, octobre ou novembre 2006.

recrutements en contrats aidés. En revanche, des canaux plus informels tels que les petites annonces, les candidatures spontanées, les relations professionnelles ou personnelles sont plus utilisés par des employeurs du secteur marchand.

En lien avec leurs prérogatives en matière d'insertion et de lutte contre la pauvreté (1), les collectivités territoriales (conseils généraux en particulier) interviennent plus fréquemment dans le recrutement des contrats aidés à destination des allocataires de minima sociaux (dans 7 % des recrutements en CI-RMA et 19 % de ceux en CAV). Les missions locales jouent un peu plus souvent un rôle d'intermédiation pour les CAE : 7 % des employeurs ayant recruté en CAE déclarent être

Source : Dares, enquête auprès des employeurs utilisateurs de contrats aidés.

(1) Depuis la loi du 18 décembre 2003 portant décentralisation en matière de revenu minimum d'insertion et créant un revenu minimum d'activité, le conseil général est en charge du RMI (puis du RSA depuis le 1^{er} juin 2009). Pour les bénéficiaires du RMI, la mise en œuvre du CI-RMA est assurée par le département et la mise en œuvre du CAV est assurée par le département ou la commune. À ce titre, les collectivités locales concernées peuvent prescrire des CI-RMA ou des CAV.

Tableau 2 • Les canaux de recrutement en contrat aidé

En %

Par quel canal êtes-vous passé pour recruter en contrat aidé ? <i>Plusieurs réponses possibles</i>	Secteur marchand		Secteur non marchand	
	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
Service Public de l'Emploi	68	77	89	99
dont : ANPE	65	67	79	76
mission locale	1	1	7	1
collectivités territoriales	0	7	1	19
PLIE *	0	0	1	3
Cap Emploi **	2	2	1	0
Petites annonces	4	2	0	0
Relations professionnelles	5	6	5	1
Relations personnelles	7	5	2	1
Candidatures spontanées	10	8	7	3
Autre (dont Unédic, école, ...)	8	8	7	11

* Plan local pour l'insertion et l'emploi.

** Cap Emploi est le réseau d'accueil des travailleurs handicapés.

Le total des réponses peut être supérieur à 100 puisque les employeurs pouvaient mentionner plusieurs canaux pour recruter en contrat aidé.

Lecture : 65 % des employeurs ayant recruté en CIE déclarent avoir fait appel à l'ANPE pour leur recrutement.

Champ : employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) en septembre, octobre ou novembre 2006.

Source : Dares, enquête auprès des employeurs utilisateurs de contrats aidés.

passés par la mission locale, contre 1 % pour les autres contrats. Les salariés embauchés en CAE en 2006 étaient de fait plus jeunes en moyenne : 37 % avaient moins de 26 ans contre moins de 10 % en moyenne pour les salariés recrutés sous un autre contrat aidé.

De manière globale, les employeurs du secteur non marchand ont plus d'attentes vis-à-vis de leurs intermédiaires, principalement l'ANPE et les collectivités territoriales, que ceux du secteur marchand (tableau 3). Les premiers attendent en priorité de l'ANPE une diffusion de leur offre d'emploi et une présélection des candidats et, dans une moindre mesure, des conseils ou une assistance en matière de contrats. Les attentes des employeurs du non-marchand vis-à-vis des collectivités territoriales comme celles des employeurs du marchand vis-à-vis de l'ANPE se répartissent de façon plus équilibrée entre diffusion de l'offre, présélection et conseils.

Des employeurs satisfaits des services rendus par l'ANPE ou les collectivités territoriales

Parmi les employeurs qui déclarent avoir des attentes en matière de présélection de candidats, 87 % de ceux qui sont passés par l'ANPE et 93 % de ceux passés par les collectivités territoriales déclarent que la présélection a bien eu lieu. La présélection réalisée par l'ANPE a, dans la plupart des cas, répondu aux attentes des employeurs : plus de 91 % d'entre eux sont tout à fait ou plutôt satisfaits, un peu moins (77 %) lorsque la présélection a été faite par des collectivités territoriales.

Les employeurs qui déclarent attendre des conseils ou une assistance de la part de l'intermédiaire ont été interrogés sur la nature des conseils apportés. Un employeur sur deux passé par l'ANPE ou les collectivités territoriales reconnaît que l'intermédiaire joue un rôle important pour les démarches administratives et l'obtention de l'aide financière la plus adaptée. Plus de neuf employeurs sur dix passés par l'ANPE ou par les collectivités territoriales pour obtenir des conseils ou de l'aide sur le recrutement en contrat aidé se déclarent satisfaits.

Peu de problèmes déclarés par les employeurs lors des recrutements en contrat aidé

La très grande majorité des employeurs déclarent n'avoir rencontré aucun problème dans leur recrutement en contrat aidé : seuls 10 % des employeurs considèrent que le recrutement a été plutôt, voire particulièrement, difficile. Les diffi-

Tableau 3 • Attentes des employeurs envers l'ANPE et les collectivités territoriales En %

	Secteur marchand		Secteur non marchand	
	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
ANPE				
Une diffusion de votre offre	39	34	57	62
Une présélection des candidats	36	31	47	60
Des conseils et/ou une assistance	37	42	30	34
Autre	2	2	1	2
Collectivité territoriale				
Une diffusion de votre offre	0	0	36	25
Une présélection des candidats	0	29	34	37
Des conseils et/ou une assistance	0	39	45	24
Autre	0	0	0	1

Le total des réponses peut être supérieur à 100 puisque les employeurs pouvaient mentionner plusieurs attentes.

Lecture : 39 % des employeurs du secteur marchand passés par l'ANPE pour leur recrutement en CIE attendaient d'elle qu'elle diffuse leur offre d'emploi.

Champ : employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) en septembre, octobre ou novembre 2006.

Source : Dares, enquête auprès des employeurs utilisateurs de contrats aidés.

cultés rencontrées sont principalement liées aux procédures administratives, en particulier dans le secteur marchand, ou à l'inadéquation du profil du candidat au poste, en particulier dans le secteur non marchand ; de fait les employeurs du secteur non marchand ont eu plus souvent à examiner plusieurs candidatures avant le recrutement.

Deux tiers des employeurs précisent que certaines modalités du contrat ont été discutées avec un acteur du service public de l'emploi : ils sont un peu plus nombreux parmi ceux ayant embauché en CAV (72 %) et un peu moins nombreux parmi ceux ayant recruté en CIE (63 %). Le type de contrat sur lequel recruter est alors de loin le principal sujet de discussion des employeurs du secteur marchand (pour près de neuf sur dix), devant la durée du contrat ou le nombre d'heures travaillées (plus de 56 %) et le profil du candidat recruté (plus de 44 %). Pour les employeurs du secteur non marchand, le profil du candidat, le type de contrat et sa durée ont été discutés à parts presque égales (tableau 4).

Tableau 4 • Modalités du contrat aidé discutées avec un acteur du Service public de l'emploi En %

	Secteur marchand		Secteur non marchand	
	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
Le profil du candidat recruté	44	48	55	65
Le type de contrat aidé utilisé	88	89	62	63
Le nombre maximum de contrats aidés que vous pouviez avoir	19	21	28	24
La durée du contrat aidé et/ou la durée hebdomadaire de travail	56	73	66	54

Le total des réponses peut être supérieur à 100 puisque les employeurs pouvaient avoir discuté plusieurs modalités du contrat aidé sous lequel ils ont recruté.

Lecture : 88 % des employeurs ayant recruté en CIE et ayant discuté avec un acteur du SPE des modalités du contrat aidé l'ont fait sur le type de contrat aidé utilisé.

Champ : employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) en septembre, octobre ou novembre 2006 et ayant discuté des modalités du contrat aidé avec un acteur du SPE.

Source : Dares, enquête auprès des employeurs utilisateurs de contrats aidés.

Davantage de candidatures examinées dans le secteur non marchand

Seuls la moitié des employeurs du secteur marchand ayant recruté en contrat aidé ont étudié plusieurs candidatures. Dans le secteur non marchand, les candidatures multiples sont plus fréquentes : plus des trois quarts des employeurs en ont examiné plusieurs. Dans les deux cas, les

employeurs qui recrutent de manière récurrente en contrat aidé sont plus nombreux à déclarer avoir examiné des candidatures multiples.

Dans le secteur marchand, les situations sont néanmoins contrastées selon les secteurs d'activité. Plus de 60 % des employeurs du tertiaire, en particulier de l'éducation, de la santé et des services aux entreprises ou aux particuliers, ont analysé plusieurs candidatures pour un recrute-

Encadré 1

L'ENQUÊTE MENÉE EN 2007 AUPRÈS DES ÉTABLISSEMENTS UTILISATEURS DE CONTRATS AIDÉS EN 2006

Au quatrième trimestre 2007, la Dares a mené une enquête auprès d'employeurs ayant embauché en contrat aidé entre septembre et novembre 2006 afin d'analyser l'usage que les employeurs font des dispositifs d'aide à l'emploi.

Le champ de l'enquête est constitué des employeurs de France métropolitaine ayant embauché entre septembre et novembre 2006 au moins un salarié, pour une durée du contrat supérieure à un mois, sous l'un des sept dispositifs d'aide à l'emploi suivants : contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et contrat d'avenir (CAV) dans le secteur non marchand ; contrat initiative emploi (CIE), contrat insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA), contrat jeune en entreprise (CJE), contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation dans le secteur marchand. L'enquête a pour objet de connaître les pratiques de recours des employeurs à ces dispositifs et de recueillir leur opinion sur leur apport. Elle couvre six principaux thèmes :

- le recrutement en contrat aidé et l'intermédiation du service public de l'emploi ;
- les motifs de recours au contrat aidé et les logiques de substitution entre contrats ;
- le profil du salarié recruté en contrat aidé et les caractéristiques du poste occupé par celui-ci ;
- l'accompagnement, le tutorat et la formation du salarié en contrat aidé ;
- le devenir du salarié à l'issue du contrat aidé et les ruptures de contrats ;
- la situation de l'employeur et ses perspectives d'avenir.

La base de sondage de l'enquête est constituée à partir de l'ensemble des conventions d'embauches remplies par les établissements lors de chaque recrutement d'un salarié en contrat aidé. 7 000 employeurs ont été interrogés par téléphone entre octobre et décembre 2007 : 5 000 dans le secteur marchand (CIE, CI-RMA, CJE, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage) et 2 000 pour le secteur non marchand (CAE et contrat d'avenir). Le taux de réponse à l'enquête a été de 54 %. Seuls les contrats issus de la loi de cohésion sociale de janvier 2005 hors « mesures jeunes » (CIE, CI-RMA, CAE et CAV) font l'objet de cette publication, ce qui représente 4 000 employeurs interrogés. En 2006, 330 000 personnes ont été embauchées dans l'un de ces quatre contrats aidés en France métropolitaine, dont 31 % entre septembre et novembre. Parmi elles, 16 % ont été recrutées en CIE, 7 % en CI-RMA, 39 % en CAE et 38 % en CAV.

L'enquête menée fin 2007 s'inscrit dans le prolongement d'enquêtes réalisées par le passé auprès d'employeurs des secteurs marchand et non marchand sur des dispositifs antérieurs. Dans le secteur marchand, les deux précédentes enquêtes de la Dares avaient porté sur les employeurs utilisateurs des quatre mesures suivantes : l'apprentissage, le contrat de qualification, le contrat initiative emploi (CIE) et l'exonération à l'embauche du 1^{er} salarié. La première enquête avait eu lieu en 1998 [3] et la deuxième en 2000 [4]. Dans le secteur non marchand, le Conseil national de l'évaluation avait mené en 2001 une enquête sur les pratiques de gestion des employeurs de contrat emploi-solidarité (CES), contrat emploi consolidé (CEC) et d'emplois jeunes [7]. L'enquête de 2007, quant à elle, porte sur les contrats aidés fortement remodelés à l'issue de la loi de cohésion sociale. Elle comporte plusieurs nouveautés : elle interroge de la même manière les employeurs des secteurs marchand et non marchand ; elle comprend un volet formation et accompagnement très détaillé.

Les principales caractéristiques des employeurs ayant recruté en contrat aidé entre septembre et novembre 2006

Dans le secteur marchand, les deux tiers des employeurs qui ont recruté en CIE ou CI-RMA entre septembre et novembre 2006 appartiennent au secteur tertiaire. Dans le secteur non marchand, la moitié des employeurs ayant recruté en CAE ou CAV sont des associations. Plus d'un tiers des employeurs ayant recruté en CIE entre septembre et novembre 2006 avaient déjà recruté sur un contrat aidé du même type sur la période 2002-2005. Cette proportion est nettement plus importante dans le secteur non marchand ; environ trois quarts des employeurs qui ont recruté entre septembre et novembre 2006 avaient déjà recruté sur un contrat aidé du même type entre 2002 et 2005. Les employeurs peuvent mobiliser sur la même période différents contrats aidés (« multi-utilisation »). Cette pratique est plus courante dans le secteur non marchand, en particulier concernant les recrutements en contrat d'avenir (tableau A).

Tableau A • **Caractéristiques des employeurs qui ont recruté en contrat aidé dans le secteur marchand et non marchand (entre septembre et novembre 2006)**

En %

	Secteur marchand		Secteur non marchand	
	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
Secteur de l'établissement dans le marchand				
Agriculture - Industrie	15	19		
Construction	14	15		
Tertiaire	71	66		
Statut de l'employeur dans le non marchand				
Associations			51	47
Collectivités territoriales			18	11
Etablissements Publics			32	42
Effectifs de l'établissement au 31/12/2006				
De 0 à 4 salariés	34	41	10	5
De 5 à 9 salariés	24	26	11	8
De 10 à 49 salariés	30	27	33	37
50 salariés ou plus	12	6	46	50
Mono-utilisateur *	87	90	85	58
Bi-utilisateur	12	8	0	0
Multi-utilisateur	1	2	15	42
Récurrent **	37	6	70	75
Non Récurrent	63	94	30	25

(*) Dans le secteur marchand :

Mono-utilisateur : employeur ayant recruté uniquement en CIE ou en CI-RMA entre septembre et novembre 2006.

Bi-utilisateur : employeur ayant recruté sous deux contrats aidés : en CIE ou en CI-RMA ainsi que sous un autre contrat (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, contrat jeune en entreprise) entre septembre et novembre 2006.

Multi-utilisateur : employeur ayant recruté sous plus de deux contrats aidés : en CIE ou en CI-RMA ainsi que sous un autre contrat (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, contrat jeune en entreprise) entre septembre et novembre 2006.

Dans le secteur non marchand :

Mono-utilisateur : employeur ayant recruté uniquement en CAE ou en CAV entre septembre et novembre 2006.

Multi-utilisateur : employeur ayant recruté en CAE et en CAV entre septembre et novembre 2006.

(**) Dans le secteur marchand (non marchand) : un utilisateur récurrent a embauché au moins un salarié sous un contrat du même type sur la période 2002-2005 en plus de l'embauche en CIE ou en CI-RMA (en CAE ou en CAV) entre septembre et novembre 2006.

Lecture : 71 % des employeurs du secteur marchand ayant recruté en CIE entre septembre et novembre 2006 appartiennent au secteur tertiaire.

Champ : employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) en septembre, octobre ou novembre 2006.

Source : Dares, enquête auprès des employeurs utilisateurs de contrats aidés.

ment en CIE ou en CI-RMA. Ce n'est le cas que d'environ 25 % des employeurs du secteur de l'agriculture ou de l'industrie et 35 % de ceux de la construction.

Lorsque les employeurs du secteur marchand n'ont examiné qu'une seule candidature, c'est une fois sur deux parce qu'ils connaissaient déjà un candidat du fait de leurs relations personnelles ou professionnelles (2) ; ce motif n'est mentionné que par un quart des employeurs du secteur non marchand. Dans 30 % des cas environ pour le secteur marchand et 20 % pour le secteur non marchand, une seule personne s'est présentée, faisant acte de candidature spontanée. Plus souvent utilisateurs récurrents de contrats aidés, les employeurs du secteur non marchand sont plus nombreux à déclarer qu'ils ont examiné une seule candidature parce que la personne recrutée avait déjà eu une expérience dans leur établissement. C'est notamment le cas de près de quatre employeurs sur dix ayant recruté en CAE, après l'examen d'une seule candidature. Près de trois employeurs sur dix ayant embauché en CAV invoquent en revanche la présélection du candidat par un intermédiaire (tableau 5).

Qu'ils aient examiné une seule candidature ou plusieurs, environ la moitié des employeurs du secteur marchand connaissaient déjà le salarié en contrat aidé avant son recrutement, principalement car il s'agissait de relations personnelles ou d'un membre de leur famille. Seuls un tiers des employeurs ayant recruté en CAE et un cinquième des recruteurs en CAV connaissaient déjà le salarié avant son embauche, le plus souvent parce que la personne avait déjà travaillé dans l'établissement en tant que salarié, fréquemment en contrat aidé, ou dans une moindre mesure comme bénévole.

Le recrutement en contrat aidé : souvent une création de poste, notamment dans le secteur marchand

Près de six employeurs du secteur marchand sur dix déclarent avoir recruté le salarié en contrat aidé pour occuper un nouveau poste de travail (3) et trois sur dix pour remplacer un salarié ayant quitté définitivement son poste (tableau 6). Dans le secteur non marchand, les employeurs recrutent presque aussi souvent pour remplacer un salarié précédemment recruté sur contrat aidé (40 % des cas), que pour pourvoir un nouveau poste.

Les motifs de recrutement varient selon le secteur d'activité ou le type d'employeurs : dans le secteur marchand, les entreprises du secteur de la construction ont surtout tendance à recruter un salarié en contrat aidé sur un nouveau poste, en particulier lorsqu'ils utilisent le CI-RMA (dans

Tableau 5 • Raisons de l'analyse d'une seule candidature En %

Pourquoi avez-vous examiné une seule candidature ? <i>Plusieurs réponses possibles</i>	Secteur marchand		Secteur non marchand	
	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
Nous avons déjà un candidat (relations personnelles ou professionnelles)	44	48	27	23
Une seule personne s'est présentée (candidature spontanée).....	27	32	21	18
Examen et sélection par un intermédiaire	4	5	10	29
La personne a déjà eu une expérience dans l'établissement (en stage, contrat aidé...)	22	14	39	22
Autres	2	2	4	6
NSP	1	0	0	2

Lecture : pour 27 % des employeurs ayant recruté en CIE et ayant analysé une seule candidature, une seule personne s'est présentée.

Champ : employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) en septembre, octobre ou novembre 2006 et n'ayant examiné qu'une candidature.

77 % des cas contre 68 % en CIE). C'est le cas également des établissements publics du secteur non marchand, en particulier de l'enseignement, pour les recrutements en CAV : 71 % d'entre eux ont recruté en CAV sur un nouveau poste (contre 50 % des collectivités territoriales et 34 % des associations). Pour 56 % des associations, 37 % des collectivités territoriales et seulement 19 % des établissements publics, le recrutement en CAV visait en revanche à remplacer un salarié qui était déjà en contrat aidé. Les motifs de recrutement en CAE varient peu selon le statut de l'employeur.

Assez logiquement, les employeurs qui recourent de manière récurrente aux contrats aidés sont plus nombreux à déclarer que le salarié a été recruté pour remplacer un salarié momentanément indisponible ou déjà en contrat aidé. Il en est de même des employeurs mobilisant différents contrats aidés au même moment. Ces comportements sont plus fréquents dans le secteur non marchand.

Interrogés sur la raison principale qui les a conduits à créer un nouveau poste pourvu par un

Tableau 6 • Motifs de recrutement en contrat aidé En %

Au moment de l'embauche, à quoi le poste occupé correspondait-il ? <i>Une seule réponse possible</i>	Secteur marchand		Secteur non marchand	
	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
Nouveau poste.....	59	63	41	48
Remplacement d'un salarié ayant quitté définitivement ce poste (retraite, ...)	31	27	11	5
Remplacement d'un salarié momentanément absent (maladie, formation, ...).....	5	7	5	1
Remplacement d'un salarié en contrat aidé	2	2	39	40
Même salarié, contrat différent	2	1	3	1
NSP	0	0	1	4

Lecture : 59 % des employeurs ont recruté en CIE suite à la création d'un nouveau poste.

Champ : Employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) en septembre, octobre ou novembre 2006.

Source : Dares, enquête auprès des employeurs utilisateurs de contrats aidés.

(2) Le même type de constat avait été tiré pour le CIE antérieur à la loi de cohésion sociale de 2005 [4].

(3) Recruter un salarié en contrat aidé pour pourvoir un nouveau poste ne signifie pas forcément que le contrat aidé a permis de créer un nouveau poste.

Source : Dares, enquête auprès des employeurs utilisateurs de contrats aidés.

salarié en contrat aidé, six employeurs du secteur marchand sur dix citent l'augmentation de l'activité de l'établissement et environ un sur dix la création de l'entreprise. Six employeurs du secteur non marchand sur dix évoquent quant à eux la réponse à un besoin non satisfait. Enfin, 16 % des employeurs ayant recruté en CAV (6 % des employeurs ayant recruté en CAE) précisent qu'il s'agit d'un recrutement décidé au niveau national et 13 % d'entre eux que le recrutement vise à aider une personne en difficulté (9 % en CAE).

Le recrutement en contrat aidé, qu'il s'agisse d'une création de poste ou non, ne correspond pas toujours à une intention délibérée dès le départ : si neuf employeurs du secteur non marchand sur dix avaient l'intention, pour ce poste, de recruter en contrat aidé, ce n'était le cas que de quatre sur dix dans le secteur marchand. Les employeurs qui ont déjà eu recours aux contrats aidés ou qui mobilisent plusieurs contrats aidés sont, comme on pouvait s'y attendre, plus nombreux à déclarer avoir eu l'intention dès le départ de recruter en contrat aidé.

Les employeurs du secteur non marchand déclarent plus souvent que ceux du secteur marchand qu'ils n'auraient pas embauché sans l'aide financière associée aux contrats aidés

L'impact des aides à l'emploi sur les décisions de recrutement a été mesuré dans l'enquête à partir d'un ensemble de questions (encadré 3). Ces questions visaient à déterminer si l'aide à l'emploi avait permis de concrétiser une embauche qui ne se serait pas produite en l'absence d'aide (« effet emploi ») ou, dans le cas contraire, si elle avait conduit à modifier le profil de la personne embauchée (« effet profil »), l'horizon de réalisation de l'embauche (« effet d'anticipation ») ou n'avait pas eu d'effet spécifique sur le choix de recrutement (« effet d'aubaine »). La typologie en

LES CONTRATS D'AIDE À L'EMPLOI ISSUS DE LA LOI DE COHÉSION SOCIALE (LÉGISLATION 2008)

	SECTEUR MARCHAND		SECTEUR NON MARCHAND	
	Contrat initiative emploi (CIE)	Contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA)	Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	Contrat d'avenir
Publics éligibles	Les publics sont définis au niveau régional.	Bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)*.	Les publics sont définis au niveau régional.	Bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)*.
Contrat de travail	CDI ou CDD de 24 mois maximum. Temps partiel ou temps complet ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures.	CDI ou CDD de 6 mois minimum ou contrat de travail temporaire renouvelables deux fois dans la limite de 18 mois. Temps partiel ou temps complet ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures.	CDD de 6 mois minimum renouvelable dans la limite de 24 mois. Temps partiel ou temps complet ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures.	CDD de 24 mois, renouvelable dans la limite de 36 mois (voire 60 mois pour les plus de 50 ans et les travailleurs handicapés). Par dérogation, CDD d'une durée comprise entre 6 et 24 mois, renouvelable 2 fois dans la limite de 36 mois. Durée hebdomadaire fixée à 26 heures. À partir du début 2006, elle peut être comprise entre 20 et 26 heures lorsque l'embauche est réalisée par les ateliers et chantiers d'insertion ou par une entreprise ou une association de services à la personne.
Prise en charge de l'État	Aide mensuelle de l'État fixée par arrêté du préfet de région, dans la limite de 47 % du SMIC.	Aide forfaitaire égale au montant du RMI garanti à une personne isolée.	Aide mensuelle de l'État fixée par arrêté du préfet de région, dans la limite de 95 % du SMIC.	Aide forfaitaire égale au montant du RMI garanti à une personne isolée. Aide dégressive de l'État : 75 % du coût restant en charge de l'employeur la première année, 50 % les années suivantes. Pour les conventions signées jusqu'au 31 décembre 2007, l'aide complémentaire de l'État est égale à 90 % du coût restant à la charge de l'employeur les 6 premiers mois. Pour les ateliers et chantiers d'insertion, le taux de l'aide est fixé à 90 % pendant toute la durée d'exécution du contrat.
Autres avantages pour l'employeur	Cumul possible avec certains dispositifs d'allègement ou d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.	Cumul possible avec certains dispositifs d'allègement ou d'exonération de cotisations sociales.	Exonérations des cotisations et contributions patronales de sécurité sociale dans la limite du SMIC, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la taxe due au titre de l'effort de construction.	Exonération de cotisations et de contributions patronales de sécurité sociale. Aide supplémentaire de 1 500 € en cas d'embauche en CDI avant la fin du contrat.

* Selon les termes du décret du 22 mars 2006, l'allocation aux adultes handicapés (AAH) est devenue un critère d'éligibilité pour conclure un contrat d'avenir. Suite au décret du 20 avril 2006, cette allocation permet également d'accéder au CI-RMA. Depuis le 1^{er} janvier 2010, le contrat unique d'insertion (CUI) se substitue à ces quatre contrats. Il prend la forme d'un CIE dans le secteur marchand et d'un CAE dans le secteur non marchand ; le CI-RMA et le CAV disparaissent.

quatre modalités s'est toutefois révélée très sensible à la formulation et à l'enchaînement des différentes questions, comme le montrent les comparaisons avec les enquêtes précédentes (encadré 3). Pour cette raison, seuls les résultats relatifs à l'effet emploi de court terme, qui apparaissent relativement robustes à la formulation du questionnement, sont détaillés ci-dessous. L'effet emploi analysé ici doit néanmoins être interprété avec précaution : cet effet se fonde sur les déclarations des employeurs directement bénéficiaires des aides à l'emploi et ne constitue donc pas une mesure macroéconomique des effets globaux sur l'emploi des contrats aidés, à court et moyen terme (encadré 4).

Selon les déclarations des employeurs, 55 % des embauches en CAE et 76 % des embauches en CAV en 2006 n'auraient pas eu lieu en l'absence

de dispositif d'aide à l'emploi (tableau 7). Ces proportions sont nettement plus faibles dans le secteur marchand : seuls 10 % des employeurs de CIE et 14 % des employeurs de CI-RMA considèrent que l'embauche n'aurait pas eu lieu en l'absence de dispositif d'aide à l'emploi. Néanmoins, certains salariés recrutés en contrat aidé l'auraient été en CDD plutôt qu'en CDI sans l'aide associée au contrat : c'est le cas de 23 % de ceux recrutés en CIE (4). L'impact déclaré de l'aide financière sur la décision de recruter croît avec le niveau de l'aide versée par l'État dans le cadre du contrat aidé. Ainsi, « l'effet emploi » déclaré par les employeurs atteint son niveau le plus élevé en contrat d'avenir où l'aide s'élevait en 2006 à 94 % de la rémunération brute en moyenne au moment de l'embauche et son niveau le plus faible en CIE où l'aide ne représentait que 30 % en moyenne de la rémunération brute.

Les embauches qui n'auraient pas eu lieu sans l'aide de l'État peuvent correspondre à des embauches sur un poste nouveau (création d'emploi) ou à des embauches destinées à remplacer un salarié ayant quitté définitivement ou momentanément l'entreprise (destruction d'emploi évitée). Selon les déclarations des employeurs, plus des trois quarts des embauches en contrat aidé dans le secteur marchand qui n'auraient pas eu lieu sans l'aide de l'État ont permis de créer un poste nouveau (tableau 8). Ce n'est le cas que de la moitié environ des embauches dans le secteur non marchand, l'aide permettant plus souvent de recruter pour remplacer un salarié.

Dans le secteur non marchand, une aide financière jugée plus déterminante lors de l'embauche par les structures fortement utilisatrices de contrats aidés

Dans le secteur non marchand, les utilisateurs récurrents de contrats aidés (5) ou les employeurs effectuant des recrutements sous plusieurs types de contrat aidé (6) (multi-utilisateurs) déclarent plus fréquemment qu'ils n'auraient pas recruté en l'absence de toute aide à l'emploi (tableau 7). Plus habitués que la moyenne des employeurs à mobiliser des contrats aidés, il est probable que ces employeurs les intègrent davantage à la gestion de leurs ressources humaines.

Dans le secteur non marchand, l'impact de l'aide financière sur la décision de recruter varie également selon le statut de l'employeur : elle est ainsi jugée déterminante par 63 % des établissements publics ayant recruté en CAE, 57 % des associations et seulement 32 % des collectivités territoriales. Ces écarts pourraient pour partie refléter des différences dans la logique de mobilisation des contrats aidés. Selon une étude menée en 2003, les établissements publics utilisent davantage les contrats aidés dans une logique de ges-

Tableau 7 • Les embauches qui n'auraient pas eu lieu en l'absence de toute aide à l'emploi (« effet « emploi »), selon les caractéristiques de l'employeur (1) En %

	Secteur non marchand		Secteur marchand	
	CAE	CAV	CIE	CI-RMA
Ensemble.....	55	76	10	14
L'employeur est :				
une association.....	57	70		
une collectivité territoriale.....	32	60		
un établissement public.....	63	86		
L'employeur est mono-utilisateur de contrats aidés * :				
oui.....	52	72		
non.....	69	81		
L'employeur recourt aux contrats aidés de manière récurrente ** :				
oui.....	57	79		
non.....	50	68		
L'employeur connaissait le niveau de l'avantage financier avant l'embauche :				
oui.....	54	78	14	18
non.....	54	69	8	13
L'effectif de son établissement au cours des trois ans précédant l'enquête :				
a augmenté.....	50	76	8	12
s'est stabilisé.....	58	71	8	16
a baissé.....	59	86	20	18
L'effectif de son établissement au 31/12/2006 est de :				
0 à 4 salariés.....			16	19
5 à 9 salariés.....			9	14
10 à 49 salariés.....			6	9
50 salariés ou plus.....			3	2

(1) Ces caractéristiques sont celles qui apparaissent comme les plus discriminantes dans une analyse « toutes choses égales par ailleurs ».

(*) Mono-utilisateur : a recruté uniquement en CAE ou en CAV entre septembre et novembre 2006.

multi-utilisateur : a recruté en CAE et en CAV entre septembre et novembre 2006.

(**) Un utilisateur récurrent a embauché au moins un CES ou un CEC sur la période 2002-2005, en plus de l'embauche en CAE ou CAV entre septembre et novembre 2006.

Lecture : D'après les déclarations des employeurs, sur 100 embauches en CAE en 2006 par des employeurs multi-utilisateurs de contrats aidés, 69 n'auraient pas eu lieu en l'absence de tout dispositif d'aide à l'emploi.

Champ : Employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) entre septembre et novembre 2006.

Tableau 8 • Les embauches qui n'auraient pas eu lieu en l'absence de toute aide à l'emploi : création de poste ou remplacement d'un salarié ? En %

	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
Création de poste.....	76	85	55	47
Remplacement d'un salarié quittant définitivement ou temporairement son poste.....	24	15	45	53

Lecture : 55 % des embauches en CAE qui n'auraient pas eu lieu sans aide de l'État correspondent à des créations de poste.

Champ : Employeurs ayant recruté au moins un salarié en contrat aidé (CAE, CAV, CIE, CI-RMA) en septembre, octobre ou novembre 2006 et déclarant qu'ils n'auraient pas recruté en absence d'aide à l'emploi.

tion pour combler les manques de personnel et, pour certains, notamment dans l'éducation, la décision d'attribution relève fréquemment des autorités de tutelle. Les collectivités locales mobilisent davantage les contrats aidés dans une logique « sociale » et sont alors moins sélectives lors des recrutements sur leurs postes [5].

À l'exception du CAE, les employeurs qui connaissent avant l'embauche le niveau de l'avantage financier associé au contrat déclarent plus fréquemment qu'ils n'auraient pas embauché en

(4) Les employeurs ayant embauché en CIE déclarent également plus souvent avoir l'intention de maintenir le salarié sur son poste que ceux ayant recruté sous un autre contrat aidé, notamment du secteur non marchand. Plus généralement, six mois après la fin de la période de versement de l'aide, les salariés passés par un CIE sont plus fréquemment en emploi, notamment chez le même employeur, que ceux passés par un autre contrat aidé [1].

Source : Dares, enquête auprès des employeurs utilisateurs de contrats aidés.

Source : Dares, enquête auprès des employeurs utilisateurs de contrats aidés.

(5) 70 % des employeurs ayant recruté en CAE et 75 % de ceux ayant recruté en CAV entre septembre et novembre 2006 avaient recruté au moins une fois sous des contrats proches (CES ou CEC) entre 2002 et 2005.

(6) 15 % des employeurs ayant recruté en CAE (respectivement 42 % en CAV) entre septembre et novembre 2006 ont recruté aussi en CAV (respectivement en CAE) sur la même période.

l'absence de tout dispositif d'aide à l'emploi. Pour ces employeurs, la connaissance du montant de l'aide financière a pu avoir un rôle incitatif.

Dans le secteur marchand, quel que soit le contrat, les établissements déclarent d'autant plus fréquemment qu'ils n'auraient pas embauché en l'absence d'aide qu'ils sont de petite taille (7).

Les aides associées aux contrats aidés sont enfin jugées plus déterminantes pour l'embauche dans les établissements qui ont connu une baisse de leurs effectifs dans les trois années précédant

l'enquête, vraisemblablement parce qu'ils étaient dans une situation économique plus fragile. Ainsi, 20 % des employeurs ayant connu des baisses d'effectifs déclarent que les embauches en CIE en 2006 n'auraient pas eu lieu en l'absence d'aide, contre seulement 8 % des employeurs dont les effectifs ont été stables ou en hausse (8). De même, dans le secteur non marchand, près de neuf employeurs sur dix dont les effectifs ont diminué au cours des années précédentes n'auraient pas recruté en CAV en l'absence d'aide, contre moins des trois quarts de ceux dont les effectifs ont augmenté ou été stables.

(7) Ce résultat concorde avec celui obtenu par les études menées sur les anciens CIE [3] [4] [6].

(8) Le lien entre l'évolution passée des effectifs et l'effet emploi du CIE avait déjà été établi avec la précédente enquête de 2000 [4].

Yannick FENDRICH, Céline GRATADOUR et Véronique RÉMY (Dares).

Pour en savoir plus

[1] Y. Fendrich, V. Rémy en collaboration avec B. Le Rhun, (2009), « L'insertion professionnelle six mois après la sortie de contrats aidés », *Premières Synthèses*, n° 45-1, Dares, novembre.

[2] D. Gélot, (1997), « L'impact du contrat initiative emploi sur les modes de recrutement des entreprises », *Premières Synthèses* n° 04.1, Dares, janvier.

[3] C. Picart, (1998), « Les entreprises et les aides à l'emploi en quatre mesures », *Premières Synthèses* n° 46.1, Dares, novembre.

[4] A. Belleville, (2001), « L'utilisation des aides à l'emploi par les entreprises : permanence ou logique conjoncturelle ? », *Premières Synthèses* n° 25.1, Dares, juin.

[5] B. Simonin, (2003), « L'usage des emplois aidés par les employeurs du secteur non marchand : logiques sociales, logiques de gestion », *Premières Synthèses* n° 06.2, Dares, février.

[6] DARES, (1996), « 40 ans de politique de l'emploi », Hors collection, La Documentation française.

[7] B. Simonin, (2002), Les mesures d'aide aux emplois du secteur non marchand, *Rapport du Conseil national de l'évaluation*

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la DARES)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) / Télécopie : 01.44.38.24.43 / Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétaire de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie.

Abonnements : dares.communication@travail.gouv.fr

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253-1545.



ESTIMATION DES EFFETS DES CONTRATS AIDÉS SUR L'EMPLOI, SUR LA BASE DES DÉCLARATIONS DES EMPLOYEURS : COMPARAISON ENTRE L'ENQUÊTE DE 2007 ET CELLES DE 1998 ET 2000

L'enquête de 2007 comprend un ensemble de questions visant à identifier l'influence des aides à l'emploi sur les pratiques de recrutement des employeurs :

Intitulé de la question	Effet reconstitué
1) Si le contrat n'avait pas existé, auriez-vous recruté la même personne à la même date ? a) Oui → aller à la question 2 b) Non → aller à la question 4	
2) Sous quel statut auriez-vous recruté ce salarié ? a) En CDD non aidé b) En CDI non aidé c) En CDI-CNE d) Comme intérimaire e) Sous un autre contrat aidé → aller à la question 3	effet d'aubaine effet d'aubaine effet d'aubaine effet d'aubaine
3) En l'absence de toute aide, auriez-vous de toute façon embauché pour cet emploi ? a) Oui, au même moment, la même personne b) Oui, la même personne mais plus tard c) Oui, au même moment mais une autre personne d) Oui mais une autre personne et plus tard e) Non	effet d'aubaine effet d'anticipation effet profil effet profil effet emploi
4) Qu'auriez-vous fait alors ? a) Vous auriez différé l'embauche b) Vous auriez recruté une personne présentant un profil différent c) Vous n'auriez pas embauché sur ce poste <i>Si 3)c) ou 3)d) ou 4)a) ou 4)b) (effet profil) alors aller à la question 5</i>	effet d'anticipation effet profil effet emploi
5) Toujours en l'absence de contrat aidé, dans ce cas vous auriez embauché quelqu'un... 5.1a) de plus âgé 5.1b) du même âge 5.1c) moins âgé 5.1d) indifféremment <i>Ayant un niveau d'études :</i> 5.2a) identique 5.2b) supérieur 5.2c) inférieur <i>Ayant une expérience :</i> 5.3a) identique 5.3b) supérieure 5.3c) inférieure	

Un contrat aidé est considéré avoir :

- un « **effet emploi** » si, en l'absence de tout dispositif d'aide à l'emploi, l'employeur n'aurait pas embauché ;
- un **effet profil** si l'aide qui est associée au contrat a influé sur le profil de la personne embauchée (âge, diplôme, expérience...) (1) ;
- un **effet d'anticipation** si l'aide a permis d'avancer la date de recrutement de la personne embauchée (en l'absence d'aide, l'employeur aurait embauché la même personne mais plus tard) ;
- un **effet d'aubaine** si l'aide n'a en aucune façon influé sur la décision de recrutement (même personne recrutée au même moment sur le même poste).

(1) Il a été décidé d'affecter la modalité 3)d) à l'effet profil plutôt qu'à l'effet anticipation mais ce choix a peu d'impact sur la mesure globale des effets « profil » et « anticipation ».

Tableau A • Valeurs des différents « effets » des aides sur la décision de recruter obtenues à partir des enquêtes employeurs de 1998, 2000 et 2007 En %

	1998	2000	2007			
Selon les déclarations des employeurs, en l'absence de tout dispositif d'aide à l'emploi...						
	CIE	CIE	CIE	CI-RMA	CAE	CAV
...l'embauche n'aurait pas eu lieu (effet emploi).....	21	18	10	14	55	76
...l'embauche aurait eu lieu mais aurait bénéficié à une autre personne (effet profil).....	59	60	10	14	13	10
...l'embauche aurait eu lieu mais plus tard (effet d'anticipation).....	32	31	7	10	14	7
...l'embauche aurait eu lieu au même moment et avec la même personne (effet d'aubaine).....	16	19	73	62	18	7

Lecture : dans l'enquête de 2000 auprès des employeurs ayant recruté en contrat aidé, sur 100 embauches en CIE, 60 auraient concerné des personnes au profil différent, soit un effet profil associé au CIE qui s'élevait à 60 %. En 2007, cet effet n'est plus que de 10 %.

Dans les enquêtes de 1998 et en 2000, la détermination des différents effets était effectuée de la manière suivante :

Intitulé de la question	Effet reconstitué
1) En l'absence de tout dispositif d'aide à l'emploi, auriez vous de toute façon embauché pour cet emploi ?	
a) Oui, au même moment → aller à la question 2	
b) Oui mais plus tard → aller à la question 2	
c) Non → fin	effet emploi
2) Toujours en l'absence d'aide à l'emploi, vous auriez embauché quelqu'un de :	
2.1a) plus âgé	effet profil
2.1b) aussi âgé	
2.1c) moins âgé	effet profil
2.1d) indifféremment	
2.2a) plus formé	effet profil
2.2b) aussi formé	
2.2c) moins formé	effet profil
2.2d) indifféremment	
2.3a) plus expérimenté	effet profil
2.3b) aussi expérimenté	
2.3c) moins expérimenté	effet profil
2.3d) indifféremment	
Dans tous les cas, aller à la question 3 ensuite.	
3) Auriez-vous embauché de préférence une personne inscrite à l'ANPE depuis moins de 12 mois ?	
a) Oui, certainement	effet profil
b) Oui, probablement	effet profil
c) Non, probablement pas	
d) Non, certainement pas	
<i>Si 1a) et si ((2.1b) ou 2.1d)) et (2.2b) ou 2.2d)) et (2.3b) ou 2.3d)) et (3c) ou 3d)))</i>	<i>effet d'aubaine</i>
<i>Si 1b) et si ((2.1b) ou 2.1d)) et (2.2b) ou 2.2d)) et (2.3b) ou 2.3d)) et (3c) ou 3d)))</i>	<i>effet d'anticipation</i>

La comparaison des effets du CIE selon les enquêtes met en lumière d'importantes différences (tableau A) : l'effet emploi diminue au fil des enquêtes, la baisse étant particulièrement marquée entre 2000 et 2007 (-8 points) ; pour les employeurs estimant qu'ils auraient recruté en l'absence de toute aide à l'emploi, le partage entre effet profil, effet d'aubaine et effet d'anticipation est très différent entre l'enquête de 2007 et les enquêtes précédentes, l'effet d'aubaine apparaissant notamment comme très supérieur dans la dernière enquête.

Plusieurs facteurs pourraient contribuer à expliquer ces écarts. Le principal est probablement la différence de mode de questionnement entre les enquêtes de 1998-2000 et celle de 2007 :

- Dans les enquêtes de 1998-2000, l'effet emploi était déterminé dans une première étape (employeurs déclarant qu'ils n'auraient pas recruté en l'absence de toute aide à l'emploi). Pour les autres employeurs (employeurs estimant qu'ils auraient recruté en l'absence d'aide à l'emploi), un effet profil était attribué dès lors que l'employeur déclarait que l'aide avait eu une influence sur l'âge, l'expérience, le niveau de formation ou l'ancienneté au chômage du salarié recruté. Dans le cas contraire, un effet anticipation était identifié si l'employeur estimait qu'il aurait embauché plus tard. L'effet d'aubaine était, quant à lui, défini « par défaut », lorsque l'employeur n'avait répondu à aucune des modalités associées aux effet emploi, effet profil, effet d'anticipation.

- Dans l'enquête de 2007, l'effet d'aubaine est déterminé en premier, par une question directe. Les autres motifs possibles (effet emploi, effet profil, effet anticipation) ne sont proposés qu'à ceux déclarant qu'en l'absence du contrat aidé, ils auraient recruté la même personne, à la même date sous un autre contrat aidé et à ceux déclarant qu'ils n'auraient pas recruté la même personne à la même date. L'effet profil est par ailleurs défini de façon plus générale que dans les enquêtes antérieures en évoquant la notion « d'autre personne » ou de « personne présentant un profil différent ». Il est possible que certains employeurs qui estiment qu'ils auraient recruté en l'absence d'aide de l'État n'aient pas compris à quoi renvoyait implicitement la notion « d'autre personne » (notamment s'ils n'avaient eu aucun autre candidat potentiel au moment du recrutement en contrat aidé). Ceci pourrait expliquer l'importance de l'effet d'aubaine par rapport à l'effet profil dans l'enquête de 2007.

Depuis la loi de cohésion sociale de 2005, la coexistence, dans le secteur marchand comme dans le secteur non marchand, de deux contrats ciblés sur des publics spécifiques combinée à un assouplissement des critères requis pour pouvoir bénéficier d'un CIE (2) a pu également conduire à modifier les pratiques de recrutement, et en conséquence les déclarations des employeurs à l'enquête, sans qu'il soit toutefois possible d'apprécier l'ampleur précise de ces effets.

Enfin, la baisse de l'effet emploi au fil du temps pourrait s'expliquer pour partie par la diminution de l'aide financière associée au contrat : en 1998, les employeurs de CIE étaient exonérés de cotisations patronales pour la part de revenu correspondant au SMIC et bénéficiaient d'une prime forfaitaire pouvant aller jusqu'à 2 000 francs (340,90 euros) par mois pour le recrutement des personnes les plus en difficulté (chômeurs de plus de trois ans, bénéficiaires du RMI, jeunes sans diplôme...), ce qui représentait alors un taux de prise en charge de l'ordre de 60 % en moyenne de la rémunération brute. En 2006, le taux de prise en charge était fixé par le préfet de région et atteignait au maximum 47 % du SMIC brut pour 35 heures. En 2006, le montant moyen de prise en charge était de 30 % de la rémunération brute en moyenne.

Au-delà de l'impact possible des différences de contexte institutionnel et de pratiques entre les deux sous-périodes étudiées, les écarts constatés soulignent aussi la sensibilité des résultats à la formulation des questions et à leur enchaînement. Au total, si l'effet emploi semble pouvoir être mesuré de façon assez robuste entre les différentes enquêtes, la quantification des autres effets apparaît fragile, ce qui invite à relativiser les résultats obtenus pour ceux-ci dans l'enquête de 2007 comme dans les enquêtes antérieures.

(2) En 1998 et 2000, le CIE était explicitement réservé en priorité aux chômeurs de longue durée, aux jeunes sans qualification, aux salariés âgés de 50 ans ou plus, aux bénéficiaires du RMI et aux personnes handicapées. En 2006, le CIE était réservé aux personnes « confrontées à des difficultés particulières d'insertion sociale ou professionnelle », une marge d'initiative étant laissée au niveau local pour définir les personnes susceptibles de répondre à ces critères.

LES EFFETS SUR L'EMPLOI DES CONTRATS AIDÉS DU SECTEUR MARCHAND MESURÉS SUR LA BASE DES DÉCLARATIONS DES EMPLOYEURS : LIMITES ET AUTRES APPROCHES POSSIBLES

Une embauche en contrat aidé ne correspond pas forcément à un nouvel emploi créé. Des effets d'aubaine, de profil ou encore d'anticipation viennent notamment diminuer l'effet des contrats aidés sur l'emploi. Pour connaître l'ampleur des effets directs des contrats aidés sur l'emploi à court terme, au moins deux types d'approches peuvent être retenues, chacune présentant des avantages et des inconvénients.

La première approche se fonde sur le lien entre emploi et coût du travail et s'appuie sur des modèles économétriques de demande de travail : les effets sur l'emploi d'un contrat aidé dépendent alors de la baisse du coût du travail associée à ce contrat et de l'élasticité de la demande de travail par rapport à son coût. L'estimation de cette élasticité peut se révéler fragile. En effet, les estimations de cette élasticité diffèrent selon le niveau d'observation retenu pour l'estimation (macroéconomique, sectoriel ou microéconomique), la période d'estimation et enfin, la méthode d'estimation utilisée. Pour mesurer l'effet des contrats aidés du secteur marchand sur le niveau d'emploi, une élasticité de la demande de travail à son coût de -0,6 est généralement retenue. Cela signifie qu'une baisse de 1 % du coût du travail induit une hausse de la demande de travail de 0,6 % [7]. Sur cette base, l'effet net à court terme sur l'emploi du CIE peut être évalué pour 2007 à 12 %, compte tenu du taux de prise en charge et de la baisse du coût du travail associée.

Dans la seconde approche, les effets sur l'emploi des contrats aidés sont appréciés par des enquêtes menées auprès des employeurs de contrats aidés à un niveau microéconomique. C'est l'approche privilégiée ici. Les effets sur l'emploi issus de ces enquêtes doivent toutefois être considérés avec prudence. Les employeurs peuvent en effet rencontrer des difficultés à se replacer dans le contexte de l'embauche au moment où ils sont interrogés, soit un an plus tard. En outre, leurs réponses peuvent être influencées par la conjoncture économique et sociale au moment de l'enquête (1).

À moyen terme et au niveau macroéconomique, les effets sont différents car ils doivent prendre en compte l'impact des dispositifs en terme d'insertion ou de réinsertion des bénéficiaires dans des emplois non aidés (ces effets sont nettement plus favorables en moyenne dans le secteur marchand) ainsi que les « effets de bouclage » (liés au mode de financement de la mesure et aux effets induits des créations d'emploi sur l'indemnisation du chômage et les cotisations perçues) Il est également nécessaire de tenir compte des effets globaux de la mesure sur l'offre de travail et sur le marché des biens et services (effets de concurrence ou d'entraînement entre les entreprises notamment). Les aides associées à un contrat aidé peuvent ainsi contribuer indirectement à la création d'emploi si elles ont un effet d'entraînement positif sur l'activité d'une autre entreprise dépendant de celle ayant bénéficié de l'aide. A contrario, un emploi peut être indirectement détruit dans l'économie si l'entreprise employant une personne en contrat aidé augmente, grâce à l'aide, sa part de marché au détriment d'autres entreprises (effet de concurrence).

(1) Néanmoins, Belleville (2001) souligne que dans le cas du CIE les effets emploi diffèrent peu entre 1996 et 1998 alors que la conjoncture était très différente à ces deux dates [4].