

RECRUTEMENTS EN CONTRAT AIDÉ

Dans le secteur non marchand,
64 % des embauches n'auraient pas eu lieu
sans aide de l'État

Selon les employeurs de contrats aidés du secteur non marchand, 64 % des embauches en CUI-CAE ou en emploi d'avenir n'auraient pas eu lieu sans l'aide financière de l'État. Cette aide apparaît particulièrement déterminante dans les établissements d'enseignement, où elle conditionne 87 % des recrutements en contrat aidé. Dans le secteur marchand en revanche, l'aide financière n'est déterminante que pour 19 % des embauches, 11 % pour les établissements de 50 salariés ou plus.

Les contrats aidés n'ont pas pour seul effet de permettre l'embauche en fournissant une aide financière à l'employeur. Ils peuvent accélérer la réalisation de recrutements déjà envisagés (8 % des cas). Ils peuvent aussi amener l'employeur à modifier ses exigences de recrutement pour répondre aux critères d'éligibilité aux aides (embaucher une personne peu qualifiée, un demandeur d'emploi de longue durée ou un senior) : cela concerne 9 % des cas. Mais dans 58 % des cas dans le secteur marchand et dans 21 % des cas dans le secteur non marchand, l'employeur signale qu'en l'absence de dispositif d'aide il aurait recruté la même personne, au même moment.

Dans le secteur non marchand, 68 % des employeurs de personnes en contrat aidé en 2013 avaient déjà eu recours à ce type de dispositifs pendant les trois années précédentes.

Les contrats aidés sont notamment utilisés pour assurer le remplacement de certains salariés, en contrat aidé ou non.

Dans le secteur non marchand,
l'aide financière conditionne
le plus souvent l'embauche

La Dares a mené en 2014 une enquête auprès d'établissements ayant recruté entre septembre et novembre 2013 soit en emploi d'avenir (hors emploi d'avenir professeur) soit en contrat unique d'insertion (1) (encadrés 1 et 2).

Selon les déclarations des employeurs, une partie de ces embauches n'auraient pas été réalisées sans aide financière de l'État (tableau 1) notamment dans le secteur non marchand, où 64 % des contrats n'auraient pas été signés sans cette aide (contre 19 % dans le secteur marchand). Le niveau de prise en charge du coût salarial de ces contrats par l'État, 2 fois plus fort dans le secteur non marchand, n'explique donc que partiellement cette différence entre secteurs.

Trois quarts des employeurs qui n'auraient pas recruté sans l'aide de l'État mettent en avant le manque de moyens financiers. Le manque d'activité et de rentabilité sur le poste sont également des motifs évoqués par les employeurs et vont souvent de pair avec le manque de moyens financiers. Ces deux raisons sont particulièrement prégnantes dans le secteur marchand.

(1) Cette étude concerne les CUI-CIE dans le secteur marchand et CUI-CAE dans le secteur non marchand hors CUI-CAE des ateliers et chantiers d'insertion.

Tableau 1 • Effets des aides à l'emploi sur la décision de recruter

En %

	Secteur non marchand			Secteur marchand			Ensemble
	CUI-CAE	Emploi d'avenir non marchand	Total	CUI-CIE	Emploi d'avenir marchand	Total	
Effet emploi : en l'absence d'aide, l'embauche n'aurait pas eu lieu.....	67	56	64	16	25	19	54
Effet profil : en l'absence d'aide, l'embauche aurait eu lieu mais aurait bénéficié à une autre personne.....	5	13	8	12	19	14	9
Effet d'anticipation : en l'absence d'aide, l'embauche aurait eu lieu au moins six mois plus tard.....	6	11	8	9	9	9	8
Effet d'aubaine : en l'absence d'aide, l'embauche aurait eu lieu au même moment et avec la même personne.....	21	20	21	63	47	58	29

Lecture : sur 100 embauches en CUI-CAE, 67 n'auraient pas eu lieu sans aide publique à l'emploi, 5 auraient bénéficié à une personne présentant un profil différent de celui du salarié finalement recruté.

Champ : ensemble des établissements ayant recruté entre septembre et novembre 2013 hors ateliers et chantiers d'insertion ; France entière.

Les embauches dans les établissements d'enseignement sont les plus dépendantes de l'aide de l'État

Au sein des employeurs du secteur non marchand, l'Éducation nationale et les associations sont les plus tributaires des aides à l'emploi (encadré 3) : respectivement 87 % et 62 % des embauches en contrat aidé n'auraient pas eu lieu sans aide de l'État (tableau 2). Parmi les associations, celles qui œuvrent dans les domaines de l'action sociale, socio-éducative et socioculturelle, de la formation initiale et continue et de l'animation d'activités de loisirs sont les plus dépendantes des aides publiques à l'emploi : environ 70 % des embauches n'auraient pas eu lieu sans elles. La proportion est un peu moins forte pour les métiers d'aide à la vie quotidienne et de nettoyage et propreté industriels (respectivement 59 % et 44 %).

Dans le secteur non marchand, les aides à l'emploi jouent un rôle d'autant plus important que l'embauche correspond à une création de poste (soit 53 % des embauches) : 69 % des embauches n'auraient alors pas eu lieu sans aide de l'État, contre 58 % lorsque l'embauche est destinée à remplacer un salarié.

Les aides à l'emploi jouent un rôle plus fort pour les CUI-CAE que pour les emplois d'avenir du secteur non marchand : respectivement 67 % et 56 % des embauches en contrat aidé n'auraient pas eu lieu sans aide de l'État. Cette différence provient du fait que les établissements d'enseignement ne sont pas habilités à recruter des personnes en emploi d'avenir (2). Les effets de l'aide de l'État sont similaires pour les autres structures (associations, collectivités territoriales et établissements sanitaires).



Source : Dares, enquête auprès des établissements employeurs en contrats aidés en 2013.

Tableau 2 • Part des recrutements qui n'auraient pas eu lieu en l'absence d'aide financière, selon les caractéristiques des établissements et le type de poste

En %

	Secteur non marchand			Secteur marchand			Ensemble
	CUI-CAE	Emploi d'avenir non marchand	Total	CUI-CIE	Emploi d'avenir marchand	Total	
Statut (secteur non marchand)							
Association.....	62	64	63				
Collectivité territoriale.....	49	47	48				
Établissement d'éducation*.....	87	-	87				
Établissement sanitaire.....	51	50	51				
Secteur d'activité (secteur marchand)							
Agriculture et industrie.....				9	28	16	
Commerce.....				17	23	19	
Construction.....				17	34	23	
Hébergement-restauration.....				22	20	21	
Soutien aux entreprises.....				16	21	17	
Recours régulier aux contrats aidés **							
Oui.....	69	55	66	12	23	15	62
Non.....	57	58	57	17	25	20	38
Effectif en avril 2014							
Moins de 10 salariés.....	65	60	64	19	28	22	47
De 10 à 49 salariés.....	67	56	64	11	21	14	53
50 salariés ou plus.....	68	54	64	9	16	11	61
Type de poste							
Nouveau poste.....	73	63	69	19	28	22	58
Remplacement momentané ou définitif d'un salarié.....	62	41	58	11	17	13	49
Ensemble.....	67	56	64	16	25	19	54

* L'Éducation nationale ne peut pas recruter en emploi d'avenir, l'effet emploi est donc mesuré uniquement à partir des CUI-CAE signés par ces établissements.

** Un utilisateur est dit régulier lorsqu'il a embauché au moins un salarié en contrat aidé entre 2010 et 2012, en plus de l'embauche en CUI ou en emploi d'avenir entre septembre et novembre 2013.

Lecture : sur 100 embauches par les associations, 63 n'auraient pas eu lieu en l'absence de tout dispositif d'aide à l'emploi.

Champ : ensemble des établissements ayant recruté entre septembre et novembre 2013 hors ateliers et chantiers d'insertion ; France entière.

(2) Hors emplois d'avenir professeur, qui ne sont pas dans le champ de cette enquête.



Source : Dares, enquête auprès des établissements employeurs en contrats aidés en 2013.

LES CONTRATS AIDÉS

Le **contrat unique d'insertion** (CUI) a été créé par la loi du 1^{er} décembre 2008 et est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2010 en France métropolitaine et à partir du 1^{er} janvier 2011 dans les départements d'outre-mer. Le CUI a pour objet l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Il prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand (CUI-CAE) et d'un contrat initiative emploi dans le secteur marchand (CUI-CIE).

Les **emplois d'avenir** ont été créés par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 et sont entrés en vigueur au 1^{er} novembre 2012. Ils visent à proposer des solutions d'emploi aux jeunes sans emploi peu ou pas qualifiés et à leur ouvrir l'accès à une qualification et à une insertion professionnelle durable.

Chaque année, en loi de finances, sont définis l'enveloppe budgétaire et le nombre de recrutements autorisés pour chaque type de contrats. Au cours de l'année, l'enveloppe de contrats autorisés peut être revue, en fonction du contexte économique.

Dans le secteur non marchand, 21 % des contrats aidés signés l'auraient été sans aide avec le même type de salariés et au même moment. Cet effet d'aubaine est présent parmi toutes les catégories d'employeurs, un peu plus souvent parmi les collectivités territoriales, un peu moins parmi les établissements d'enseignement.

Dans le secteur marchand, l'effet d'aubaine domine

Dans le secteur marchand, 58 % des recrutements réalisés par les entreprises dans le cadre d'un CUI-CIE ou d'un emploi d'avenir auraient eu lieu avec le même type de salarié au même moment. Cet effet d'aubaine est plus élevé dans les établissements de 50 salariés ou plus (74 %) que dans ceux de moins de 10 salariés (54 %). *A contrario*, 22 % des petits établissements du secteur marchand n'auraient pas recruté sans aide, une proportion 2 fois plus élevée que dans ceux de 50 salariés ou plus.

Les grands établissements recrutent autant en contrat aidé pour créer des postes que pour remplacer des salariés en CDI ou CDD (43 %), alors que les petits recrutent 2 fois plus souvent pour créer des postes (59 %) que pour remplacer des salariés.

L'effet d'aubaine est un peu moins fort pour les emplois d'avenir marchands que pour les CUI-CIE (respectivement de 47 % et 63 %). Cela s'observe pour tous les secteurs à l'exception de l'hôtellerie-restauration, où les effets d'aubaine sont du même ordre de grandeur quel que soit le contrat aidé.

Sans surprise, les choix de recrutement des employeurs du secteur marchand sont plus dépendants de la situation économique de l'établissement que dans le secteur non marchand. Parmi ceux qui considèrent que leur établissement risque d'être confronté à des difficultés financières en 2014, l'effet d'aubaine est de 51 %, contre 63 % dans les autres établissements.

Dans 9 % des cas, l'aide de l'État a permis d'avancer la date d'embauche d'au moins six mois, en particulier pour les très petites entreprises qui développent leur activité.

15 % des employeurs ont modifié le profil du salarié attendu pour bénéficier d'un emploi d'avenir

Parmi les embauches qui auraient eu lieu même en l'absence d'aide financière, les employeurs ont dans certains cas modifié le profil de la personne recrutée pour bénéficier de l'aide. Cet « effet profil » concerne 15 % des emplois d'avenir et 7 % des contrats uniques d'insertion et il est peu différent selon que l'embauche a lieu dans le secteur marchand ou le secteur non marchand ; c'est plutôt en fonction du contrat utilisé que les employeurs ont ajusté les profils des candidats.

L'expérience est un critère clé pour les recruteurs en contrat aidé : lorsqu'ils ont modifié le profil de la personne recrutée par rapport à leurs attentes initiales, dans 96 % des cas ils avaient une attente en termes d'expérience, et dans 70 % des cas ce niveau d'expérience requis est modifié lors de l'embauche (tableau 3). L'âge et le diplôme sont quant à eux modifiés dans 60 % des cas. Dans 23 % des cas, l'employeur n'avait pas de souhait préétabli en termes d'âge (14 % des cas pour le diplôme).

Lorsque l'embauche en emploi d'avenir a conduit à modifier le profil de la personne recrutée, ce sont le plus souvent plusieurs critères tels que l'âge, le niveau de diplôme, l'expérience, la durée passée au chômage qui ont été concernés. Au final, les bénéficiaires sont plus jeunes qu'initialement envisagé, moins diplômés et moins expérimentés.

Tableau 3 • **Caractéristiques modifiées lorsque le profil de la personne recrutée a été adapté*** En %

	Contrat unique d'insertion	Emploi d'avenir	Ensemble
Âge.....	51	67	58
Diplôme.....	49	65	57
Expérience.....	65	76	70

* Les employeurs peuvent citer plusieurs critères, la somme des colonnes peut donc être supérieure à 100.

Lecture : sur 100 embauches en emploi d'avenir pour lesquelles l'employeur a modifié ses attentes, l'employeur a embauché une personne d'un âge différent dans 67 cas.

Champ : ensemble des établissements ayant modifié le profil souhaité pour recruter entre septembre et novembre 2013, hors ateliers et chantiers d'insertion ; France entière.



Source : Dares, enquête auprès des établissements employeurs en contrats aidés en 2013.

L'aide à l'embauche a permis de substituer des recrutements en CDI à des recrutements en CDD

Un quart des employeurs du secteur marchand qui auraient de toutes façons recruté ont embauché en CDI, alors qu'en l'absence d'aide ils auraient recruté en CDD ou en intérim.

Tous secteurs confondus, 62 % des employeurs ayant embauché un emploi d'avenir en CDD avaient envisagé de recruter pour une durée plus courte ; c'est le cas de 37 % des employeurs ayant recruté en contrat unique d'insertion. Les contrats aidés contribuent dans certains cas à une stabilisation des parcours professionnels, en substituant des CDI à une partie des CDD dans le secteur marchand, et en augmentant la durée des CDD, particulièrement pour les emplois d'avenir.

Dans les petits établissements, 1 salarié sur 2 était connu de son employeur avant son embauche

33 % des salariés recrutés en contrat aidé étaient déjà connus de leur employeur ou de son entourage avant leur embauche. Cette part est un peu plus élevée dans le secteur marchand (46 %) ainsi que parmi les emplois d'avenir (41 %). Tous contrats confondus, plus l'établissement est petit, plus la part des salariés déjà connus par un membre de l'établissement avant son recrutement est grande : dans les établissements de moins de 10 salariés, près de la moitié des salariés étaient connus avant leur embauche, contre 20 % dans les établissements de 50 salariés ou plus. Ces derniers recourent plus fréquemment à un organisme de placement (Pôle emploi, agence d'intérim, opérateur de placement) pour entrer en contact avec des candidats.

Lorsqu'ils connaissaient déjà le salarié, les employeurs des petits établissements ont plus tendance à recruter une de leurs connaissances personnelles (52 % des embauches), (tableau 4), alors que ceux des établissements plus importants se tournent davantage vers des salariés qu'ils

avaient déjà embauchés dans le passé (71 % dans les établissements de 50 salariés ou plus).

Les employeurs qui connaissaient déjà le salarié avant son recrutement en contrat aidé disent moins souvent qu'ils n'auraient pas recruté sans aide de l'État (47 %, contre 57 % lorsque l'employeur ne connaissait pas le salarié). Les recruteurs ont en revanche 2 fois plus souvent anticipé leur recrutement d'au moins six mois quand ils connaissaient déjà leur futur salarié. L'effet d'aubaine n'est quant à lui pas plus fort lorsque le salarié était connu avant l'embauche.

71 % des employeurs ont examiné plusieurs candidatures pour le recrutement. Cette proportion est plus forte dans le secteur non marchand que dans le secteur marchand et dans les gros établissements que dans les plus petits. 62 % des employeurs ayant examiné plusieurs candidatures considèrent que la plupart correspondaient à leurs attentes pour le poste. Cette part est légèrement plus importante lorsque le prescripteur -Pôle emploi pour les contrats uniques d'insertion, une mission locale pour les emplois d'avenir, Cap emploi pour les personnes ayant une reconnaissance de travailleur handicapé ou le conseil général- a sélectionné ou envoyé des candidats (+7 points).

Dans le secteur marchand, moins d'1 employeur sur 2 considère que le prescripteur du contrat aidé a joué un rôle dans le recrutement du salarié

Le prescripteur est intervenu dans le processus de recrutement dans 63 % des cas, 45 % dans le secteur marchand et 68 % dans le secteur non marchand. Lorsqu'il est intervenu, le prescripteur aide principalement pour diffuser l'offre d'emploi (73 % des cas), sélectionner les candidats (65 %) et envoyer des candidats (73 % des cas).

Avant le recrutement, l'employeur a discuté avec le prescripteur des modalités du contrat et du recrutement dans 42 % des cas. Les modalités d'embauche ont été discutées plus souvent

Tableau 4 • Principales raisons pour lesquelles l'employeur connaissait le salarié avant son embauche*

	Le bénéficiaire avait déjà travaillé dans l'établissement	Le bénéficiaire faisait partie de connaissances personnelles de l'employeur ou d'un membre du personnel
Ensemble des contrats	51	39
Secteur non marchand	53	33
Secteur marchand	48	53
Contrat unique d'insertion	47	41
Emploi d'avenir	59	35
Établissement de moins de 10 salariés	39	52
Établissement de 10 à 49 salariés	58	31
Établissement de 50 salariés ou plus	71	21

* L'employeur a pu citer plusieurs réponses : la somme des modalités peut donc être supérieure à 100.

Lecture : sur 100 salariés embauchés déjà connus de leur employeurs avant le recrutement, 51 avaient déjà travaillé dans l'établissement.

Champ : ensemble des établissements ayant recruté entre septembre et novembre 2013 et connaissant le bénéficiaire avant son recrutement, hors ateliers et chantiers d'insertion ; France entière.



Source : Dares, enquête auprès des établissements employeurs en contrats aidés en 2013.

lors des recrutements en emploi d'avenir qu'en CUI (respectivement pour 63 % et 34 % des embauches). La discussion a davantage porté sur les aspects techniques du contrat aidé (comme le type de contrat utilisé ou la durée du contrat et de l'aide financière), que sur les questions relatives au poste (comme le profil du salarié, le type de métier exercé ou la rémunération), (tableau 5). La formation et l'accompagnement du salarié pendant le contrat ont été discutés avec le prescripteur 9 fois sur 10 pour la signature d'un emploi d'avenir et 7 fois sur 10 pour un CUI. Au final, lorsqu'il y a eu discussion avec le prescripteur, celui-ci a imposé dans 22 % des cas au moins un élément dans les modalités du contrat ou le recrutement. Le rôle du prescripteur dans le processus de sélection du salarié est limité.

Dans le secteur non marchand, les deux tiers des employeurs avaient déjà eu recours aux contrats aidés

80 % des employeurs dans le secteur non marchand avaient l'intention de recruter en contrat aidé dès le départ. Ils n'étaient que 29 % dans le secteur marchand. La décision de recruter de ces employeurs apparaît relativement indépendante des dispositifs d'aide à l'emploi dont ils peuvent bénéficier. Ce n'est qu'une fois que la décision d'embaucher est prise que les employeurs envisagent le recours à un contrat aidé. Cela participe à expliquer l'importance des effets d'aubaine dans le secteur marchand.

La moitié des employeurs ayant embauché en contrat aidé fin 2013 l'avaient déjà fait entre 2010 et 2012. Les employeurs du secteur non marchand sont beaucoup plus souvent des utilisateurs réguliers des contrats aidés que ceux du secteur marchand (respectivement 68 % et 19 % des employeurs). Cette différence s'explique notamment par le fait que le volume de contrats aidés est bien moins important dans le secteur marchand que dans le secteur non marchand alors que les employeurs sont beaucoup plus nombreux. Au

sein du secteur marchand, les établissements de 50 salariés ou plus ont plus souvent déjà l'expérience de recruter en CUI-CIE que les établissements plus petits: 53 % avaient déjà recruté en CUI-CIE, contre 13 % des établissements de moins de 10 salariés. 25 % des établissements du secteur de l'hébergement-restauration avaient déjà recruté en contrat aidé entre 2010 et 2012, contre 14 % des employeurs du secteur de la construction.

37 % des établissements qui ont embauché au cours des trois dernières années sans recourir aux contrats aidés ne connaissaient pas les dispositifs (3) et 47 % ont recruté hors contrat aidé parce que les personnes recrutées n'y étaient pas éligibles, les postes n'étant pas adaptés à leur profil; 16 % trouvaient les démarches trop compliquées et 17 % trouvaient l'aide financière insuffisante.

Entre 2010 et 2012, 11 % des employeurs avaient essayé de recruter en contrat aidé sans que l'embauche ne se concrétise. Dans 55 % de ces cas, les candidats n'étaient pas éligibles au contrat aidé. *A contrario*, peu d'employeurs avaient renoncé en raison de démarches trop compliquées ou d'une aide financière trop faible.

La majorité des contrats aidés sont utilisés dans le cadre de la création d'un nouveau poste. Cependant, dans le secteur non marchand, les employeurs qui utilisent fréquemment les contrats aidés les intègrent souvent dans la gestion de leurs ressources humaines. Des postes peuvent être occupés de façon pérenne par des salariés en contrat aidé: ainsi, chez les employeurs réguliers de CUI du secteur non marchand, 41 % des embauches permettent de remplacer des salariés déjà en contrat aidé (tableau 6).

Dans le secteur marchand, 39 % des recrutements dans les établissements utilisateurs réguliers de contrats aidés sont destinés à remplacer des salariés qui étaient en CDD ou en CDI.

(3) Plusieurs raisons peuvent être données pour expliquer l'absence de recrutement en contrat aidé.

Tableau 5 • Modalités du contrat discutées avec le prescripteur du contrat aidé

En %

	Secteur non marchand			Secteur marchand			Ensemble
	CUI-CAE	Emploi d'avenir non marchand	Total	CUI-CIE	Emploi d'avenir marchand	Total	
Durée du contrat ou de l'aide financière.....	80	76	78	86	83	85	80
Engagements en termes de formation ou d'accompagnement du salarié.....	76	91	82	64	89	75	80
Type de contrat utilisé.....	67	63	66	89	83	87	72
Nature du contrat : CDD ou CDI.....	54	61	57	75	76	76	62
Durée hebdomadaire de travail.....	60	57	59	63	62	62	60
Contenu du poste.....	55	57	56	52	61	56	56
Type de métier exercé.....	54	56	55	54	59	56	55
Profil du candidat recruté.....	52	58	55	45	53	48	53
Rémunération du salarié.....	50	42	46	49	50	49	47



Source : Dares, enquête auprès des établissements employeurs en contrats aidés en 2013.

Lecture : sur 100 embauches en emploi d'avenir non marchand pour lesquelles une discussion sur les modalités du contrat a eu lieu avec le prescripteur, 91 ont porté sur la formation ou l'accompagnement du salarié.

Champ : ensemble des établissements ayant recruté entre septembre et novembre 2013 et ayant discuté des modalités d'embauche avec le prescripteur, hors ateliers et chantiers d'insertion ; France entière.

Tableau 6 • Création de poste ou remplacement selon les habitudes de recours aux contrats aidés*

En %

	Secteur non marchand			Secteur marchand			Ensemble
	CUI-CAE	Emploi d'avenir non marchand	Total	CUI-CIE	Emploi d'avenir marchand	Total	
L'employeur n'est pas un utilisateur régulier de contrats aidés							
Nouveau poste	68	76	71	60	63	61	66
Remplacement d'un salarié en CDI ou en CDD	13	13	13	29	26	28	21
Remplacement d'un salarié momentanément absent (maladie, formation)	3	4	4	5	3	4	4
Remplacement d'un salarié en contrat aidé	14	2	8	1	2	2	5
Maintien du salarié sur son poste	2	5	3	5	7	5	4
L'employeur est un utilisateur régulier de contrats aidés							
Nouveau poste	45	59	49	46	44	46	48
Remplacement d'un salarié en CDI ou en CDD	7	14	9	38	42	39	11
Remplacement d'un salarié momentanément absent (maladie, formation)	4	6	5	8	3	7	5
Remplacement d'un salarié en contrat aidé	41	13	34	2	1	2	32
Maintien du salarié sur son poste	2	8	4	5	9	6	4

* Un utilisateur est dit régulier lorsqu'il a embauché au moins un salarié en contrat aidé entre 2010 et 2012, en plus de l'embauche en CUI ou en emploi d'avenir entre septembre et novembre 2013.

Lecture : dans le secteur non marchand, sur 100 embauches par des établissements qui ne sont pas des utilisateurs réguliers de contrats aidés, 71 étaient destinées à pourvoir un nouveau poste, contre 49 lorsque l'établissement est un utilisateur régulier.

Champ : ensemble des établissements ayant recruté entre septembre et novembre 2013, hors ateliers et chantiers d'insertion ; France entière.

Tableau 7 • Situation des entreprises et perspectives pour 2014

En %

	Secteur non marchand			Secteur marchand			Ensemble
	CUI-CAE	Emploi d'avenir non marchand	Total	CUI-CIE	Emploi d'avenir marchand	Total	
Évolution des effectifs sur les trois dernières années							
Augmentation	41	47	43	43	44	43	43
Stabilisation	47	45	46	39	41	40	44
Diminution.....	11	8	10	16	14	16	12
Part des employeurs qui auront besoin de recruter en 2014	46	40	44	33	34	33	40
Part des employeurs envisageant de recruter sur le même dispositif parmi ceux qui auront besoin de recruter en 2014.....	85	64	78	71	70	71	76
Part des employeurs déclarant des risques d'être confronté à des difficultés financières en 2014	37	38	37	40	40	40	38

Lecture : sur 100 employeurs du secteur non marchand qui envisagent de recruter en 2014, 78 envisagent de recourir au même dispositif.

Champ : ensemble des établissements ayant recruté entre septembre et novembre 2013, hors ateliers et chantiers d'insertion ; France entière.

Les trois quarts des employeurs utilisateurs de contrats aidés qui envisageaient de recruter en 2014 pensaient embaucher sur le même dispositif

40 % des employeurs utilisateurs de contrats aidés fin 2013 envisageaient de recruter en 2014, un peu plus dans le secteur non marchand (44 %) que dans le secteur marchand (33 %), (tableau 7).

Les trois quarts d'entre eux pensaient utiliser à nouveau le même dispositif. C'est le cas de 78 % des établissements du secteur non marchand et de 71 % de ceux du secteur marchand. L'attrait pour les CUI-CAE est particulièrement fort : 85 %

des établissements ayant embauché en recourant à ce dispositif pensaient l'utiliser à nouveau, contre 65 % des employeurs d'emplois d'avenir.

L'intention de recruter en contrat aidé est plus fréquente parmi les utilisateurs réguliers : 68 % des employeurs non réguliers de contrat aidé pensaient recourir au même dispositif, contre 81 % des employeurs qui avaient déjà eu recours aux contrats aidés entre 2010 et 2012.

Élisa MOUGIN, Marie REY (Dares).

Pour en savoir plus

[1] Fendrich Y., Gradatour C., Rémy V. (2010), « Les employeurs et les contrats aidés : motivations et processus de recrutement », *Dares Analyses* n° 041, juin.

[2] Avenel M., Rémy V. (2014), « Les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique. Profil, accompagnement et situation à la sortie », *Dares Analyses* n° 020, mars.

[3] Durand J., Rostam W. (2014), « Les emplois d'avenir : des contrats longs en faveur des jeunes en difficulté », *Dares Analyses* n° 081 octobre.

[4] Rey M. (2014), « Les contrats d'aide à l'emploi en 2013. Forte hausse de la part des jeunes, sous l'effet du déploiement des emplois d'avenir », *Dares Analyses* n° 093, décembre.



Source : Dares, enquête auprès des établissements employeurs en contrats aidés en 2013.



Source : Dares, enquête auprès des établissements employeurs en contrats aidés en 2013.

SOURCES, CONCEPTS ET MÉTHODES

L'enquête auprès des établissements employeurs de contrats aidés en 2013

En 2014, la Dares a réalisé une enquête auprès d'établissements ayant embauché en contrat aidé, afin d'analyser l'usage que les employeurs font des dispositifs d'aide à l'emploi.

L'enquête s'est déroulée auprès de 14 000 employeurs ayant embauché au moins un salarié en France (y compris Dom) entre septembre et novembre 2013, pour un contrat d'une durée supérieure à un mois, sous l'un des quatre dispositifs d'aide à l'emploi suivants : le contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand, le contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand, l'emploi d'avenir dans le secteur marchand et l'emploi d'avenir dans le secteur non 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 cinq thèmes principaux :

- 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 suivi du salarié pendant le contrat aidé en termes d'accompagnement, de formation ou d'organisation du travail ;
- le devenir du salarié à l'issue du contrat aidé et les ruptures de contrats ;
- la situation de l'établissement fin 2013 et les perspectives pour l'année 2014.

Principales caractéristiques des employeurs ayant recruté en contrat aidé entre septembre et novembre 2013

Dans le secteur non marchand, plus de la moitié des établissements ayant recruté en contrat aidé entre septembre et novembre 2013 sont des associations ou des ateliers et chantiers d'insertion. Les structures de moins de 10 salariés représentent un peu plus de 40 % des utilisateurs de contrats aidés dans le secteur non marchand, et 70 % dans le secteur marchand.

Dans le secteur marchand, 75 % des employeurs ayant recruté en CUI-CAE et 59 % de ceux ayant recruté en emploi d'avenir avaient déjà eu recours à un contrat aidé entre 2010 et 2012. Cette proportion est nettement plus faible dans le secteur marchand, où elle est à peine de 20 % (tableau A). Dans le secteur non marchand, 49 % des embauches en CUI-CAE ont permis de créer un poste, et 37 % de remplacer un salarié en contrat aidé (tableau B).

Tableau A • Caractéristiques des employeurs ayant recruté en contrat aidé entre septembre et novembre 2013

En %

	Secteur non marchand		Secteur marchand	
	CUI-CAE	Emploi d'avenir non marchand	CUI-CIE	Emploi d'avenir marchand
Statut de l'établissement (secteur non marchand) *				
Atelier et chantier d'insertion (ACI).....	8	-		
Association (hors ACI).....	48	55		
Collectivité territoriale.....	13	27		
Éducation nationale.....	20	-		
Établissement sanitaire.....	4	6		
Autre statut.....	7	11		
Secteur d'activité de l'établissement (secteur marchand)				
Agriculture et industrie.....			16	21
Commerce.....			22	19
Construction.....			15	18
Hébergement - Restauration.....			12	18
Soutien aux entreprises.....			14	9
Autre.....			21	15
Effectif de l'établissement				
Moins de 10 salariés.....	44	45	71	72
De 10 à 49 salariés.....	34	28	22	21
50 salariés ou plus.....	22	27	7	8
Recours régulier aux contrats aidés**				
Oui.....	75	59	20	18
Non.....	25	41	80	82

* Les ateliers et chantiers d'insertion et les établissements de l'Éducation nationale ne peuvent pas recruter en emploi d'avenir.

** Un utilisateur est dit régulier s'il a embauché au moins un salarié en contrat aidé entre 2010 et 2012, en plus de l'embauche en CUI ou en emploi d'avenir entre septembre et novembre 2013.

Champ : ensemble des établissements ayant recruté entre septembre et novembre 2013 ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements employeurs en contrats aidés en 2013.



Concepts : les effets de l'aide à l'emploi

Les embauches sont réparties selon :

- un « **effet emploi** » lorsque, en l'absence de tout dispositif d'aide à l'emploi, l'employeur n'aurait pas embauché ;
- un « **effet profil** » si l'aide n'a pas conditionné la décision d'embaucher, mais a influé sur le profil de la personne embauchée (âge, diplôme, expérience, etc.) ;
- un « **effet d'anticipation** » si l'aide a permis d'avancer la date de recrutement de la personne embauchée de plus de six mois (en l'absence d'aide, l'employeur aurait embauché la même personne mais plus tard ; par convention, lorsqu'il y a à la fois un effet de profil et un effet d'anticipation, il est comptabilisé comme un effet de profil) ;
- un « **effet d'aubaine** » si l'aide n'a pas modifié la décision de recrutement (la même personne aurait été recrutée au même moment sur le même poste).

Tableau B • Caractérisation du poste au moment de l'embauche

En %

	Secteur non marchand		Secteur marchand	
	CUI-CAE	Emploi d'avenir non marchand	CUI-CIE	Emploi d'avenir marchand
Création de poste.....	49	64	56	59
Remplacement d'un salarié en CDI ou en CDD ayant quitté définitivement ce poste.....	8	13	31	29
Remplacement d'un salarié momentanément absent.....	4	6	6	3
Remplacement d'un salarié en contrat aidé.....	37	10	2	2
Maintien du salarié sur son poste sous un autre contrat.....	2	7	5	7

Lecture : sur 100 embauches en CUI-CAE, 49 étaient une création de poste.

Champ : ensemble des établissements ayant recruté entre septembre et novembre 2013 hors ateliers et chantiers d'insertion ; France entière.

Source : Dares, enquête auprès des établissements employeurs en contrats aidés en 2013.



Suite page suivante

Pas de comparaison possible avec l'enquête de 2007

En 2014, les effets emploi sont en apparence plus forts qu'en 2007, de 6 points pour les CUI-CIE, et de 12 points pour les CUI-CAE (tableau C). Néanmoins, cette hausse ne peut être pleinement interprétée car elle est en partie due au changement de questionnaire entre 2007 et 2014 : les effets ne sont pas identifiés dans le même ordre pour les deux enquêtes, et des questions qui étaient difficilement passées en 2007 ont été reformulées en 2014 [1]. Cette reformulation a eu un impact sur l'identification des effets, sans qu'il soit possible de l'estimer.

Quelle que soit la formulation adoptée pour interroger les employeurs, en 2014 comme en 2007, les effets emploi sont plus forts dans le secteur non marchand que dans le secteur marchand, les effets de profil et d'anticipation restent limités, et les effets d'aubaine sont prépondérants dans le secteur marchand.

Tableau C • Estimation des effets des aides sur la décision de recruter en contrat aidé En %

	Secteur marchand (CIE puis CUI-CIE)		Secteur non marchand (CAE puis CUI-CAE)	
	2007	2014	2007	2014
Effet emploi.....	10	16	55	67
Effet profil.....	10	12	13	5
Effet d'anticipation.....	7	9	14	6
Effet d'aubaine.....	73	63	18	21

Lecture : en 2007, sur 100 embauches en CIE, 10 n'auraient pas eu lieu en l'absence d'aide publique à l'emploi.

Champ : établissements ayant recruté un contrat aidé ; France entière.

Sources : Dares, enquêtes auprès des établissements employeurs en contrats aidés en 2006 et en 2013.



L'AIDE FINANCIÈRE EST PARTICULIÈREMENT DÉTERMINANTE POUR LES CUI-CAE À TEMPS PARTIEL RECRUTÉS DANS L'ÉDUCATION NATIONALE OU LES ASSOCIATIONS ET POUR LES EMPLOIS D'AVENIR RECRUTÉS POUR CRÉER DES POSTES NOUVEAUX

L'enquête menée auprès des employeurs permet de mettre en évidence des « effets emploi » (encadré 2) différenciés selon les secteurs et le type d'employeurs : établissements d'enseignement et associations dans le secteur non marchand, petits établissements dans le secteur marchand sont les plus dépendants de l'aide de l'État pour réaliser les embauches en contrat aidé. Cependant, ces catégories ne constituent pas des groupes homogènes au regard des effets de l'aide publique sur l'emploi. Le recours à des techniques d'analyse de données permet de compléter la description et d'identifier des groupes homogènes de contrats aidés en exploitant les relations entre différentes variables relatives aux caractéristiques des contrats, des employeurs et des techniques de recrutement.

La classification réalisée sur le secteur non marchand a permis de dégager deux groupes où l'aide financière associée au contrat conditionne particulièrement l'embauche.

- Pour un premier groupe, qui concentre 30 % des contrats aidés du secteur non marchand, en moyenne 96 % des embauches n'auraient pas eu lieu sans l'aide de l'État. Il est composé principalement par les contrats aidés de l'Éducation nationale, mais comprend aussi les embauches en CUI par des associations qui recrutent pour une durée hebdomadaire réduite (90 % des contrats de ce groupe sont signés pour une durée inférieure ou égale à 20 heures).
- Pour un deuxième groupe, constitué de 18 % des contrats, en moyenne 82 % des embauches n'auraient pas eu lieu sans l'aide de l'État. Il se distingue nettement du premier par une plus grande stabilité des emplois proposés : 84 % des contrats sont à temps complet et la part de contrats à durée indéterminée (CDI) est un peu plus élevée que dans l'ensemble des contrats du secteur non marchand. Dans 89 % des cas, il s'agit d'une création de poste, ce qui est bien plus élevé que pour l'ensemble du secteur non marchand (53 %). 78 % des contrats de ce groupe sont des emplois d'avenir ; les principaux employeurs sont les associations (54 %), devant les communes (22 %).

La classification réalisée sur le secteur marchand a permis d'identifier un groupe rassemblant 17 % des contrats, qui se caractérise aussi par des embauches très largement conditionnées par l'aide de l'État (pour 84 % d'entre elles). Les employeurs sont très majoritairement des petites structures : 65 % ont moins de 5 salariés, et 21 % ont de 5 à 9 salariés. Dans les trois quarts des cas, c'est pour créer un poste qu'ils ont recours à des contrats aidés ; ils signent plus souvent des emplois d'avenir. Les contrats sont plus souvent à durée déterminée (41 % contre 32 % de l'ensemble des contrats).