

L'effet sur l'emploi de la prime à l'embauche destinée aux PME : une mesure par les enquêtes de conjoncture

Les enquêtes de conjoncture permettent d'apprécier si la « prime à l'embauche PME » a eu un effet d'enrichissement de la croissance en emploi, parce que les chefs d'entreprises y donnent leur opinion à la fois sur leur activité et sur l'évolution de leurs effectifs. À niveau d'activité donné, la prime à l'embauche semble bien, à elle seule, avoir incité les PME à embaucher davantage que les autres entreprises, mais cet effet est resté assez limité.

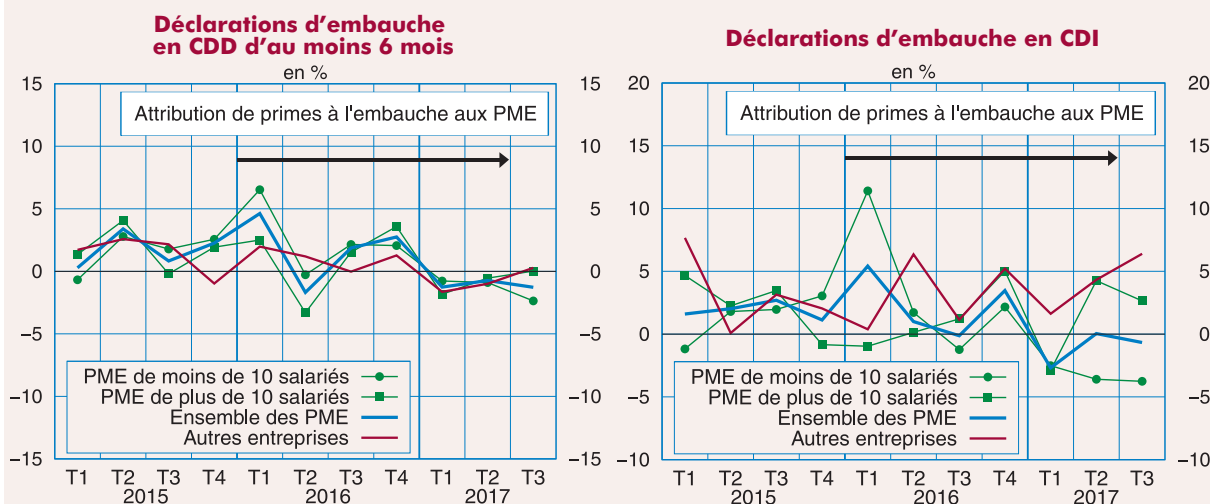
La prime à l'embauche : un dispositif spécifique de janvier 2016 à juin 2017

Entre le 18 janvier 2016 et le 30 juin 2017, chaque entreprise ou association de moins de 250 salariés qui a engagé un nouveau salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) de plus de 6 mois, rémunéré jusqu'à 1 900 € brut mensuels, a bénéficié d'une prime trimestrielle de 500 € durant les deux premières années du contrat. La prime s'élève donc au maximum à 4 000 € au total. En 18 mois, 1,6 million de primes à l'embauche ont été attribuées aux petites et moyennes entreprises (PME). Il faut noter que l'ensemble des entreprises bénéficiant de la prime à l'embauche est plus large que l'ensemble des PME habituellement décrit dans les publications de l'Insee (voir *définitions*). Cette mesure faisait partie du Plan d'urgence pour l'emploi annoncé en janvier 2016. Initialement prévue pour s'arrêter fin décembre 2016, la mesure a été prolongée six mois par un décret publié fin novembre 2016 et s'est donc achevée en juin 2017.

Les déclarations d'embauche en CDD d'au moins 6 mois ont nettement plus progressé pour les PME que pour les autres entreprises

La mise en place de la prime à l'embauche semble avoir eu un impact sur les déclarations d'embauche en CDD d'au moins 6 mois : les déclarations des PME ont plus augmenté que celles des autres entreprises (*graphique 1*). En 2016 et au premier semestre 2017, le nombre moyen de déclarations d'embauche par trimestre a augmenté par rapport à 2015 de 8 % pour les PME et de seulement 4 % pour les autres entreprises. Cette différence est en grande partie expliquée par le comportement des plus petites entreprises (moins de 10 salariés équivalent temps plein), dont les recrutements ont été particulièrement dynamiques hormis le fléchissement relatif du deuxième trimestre 2016, contrecoup de la forte accélération du premier trimestre. Les embauches en CDI n'ont pas connu une évolution similaire, les déclarations des PME (en moyenne +10 % sur la période) ont même été moins dynamiques que celles des autres entreprises (+14 %). Toutefois, pour les deux types de contrat de travail, les déclarations d'embauche des PME ont ralenti au troisième trimestre 2017 ce qui semble indiquer que la fin du dispositif a bien eu un impact sur les embauches en emplois stables.

1 - Évolution trimestrielle du nombre de déclarations d'embauche dans les secteurs marchands selon la taille des entreprises



Lecture : au premier trimestre 2016, les déclarations d'embauche en CDD d'au moins 6 mois des PME des secteurs marchands ayant moins de 10 salariés en équivalent temps plein ont augmenté de 7 %.

Sources : Acof, DPAE, Insee, calcul des catégories d'entreprises et désaisonnalisation des séries

Les PME ont beaucoup contribué à la hausse du climat de l'emploi en 2016 puis à sa baisse à l'été 2017

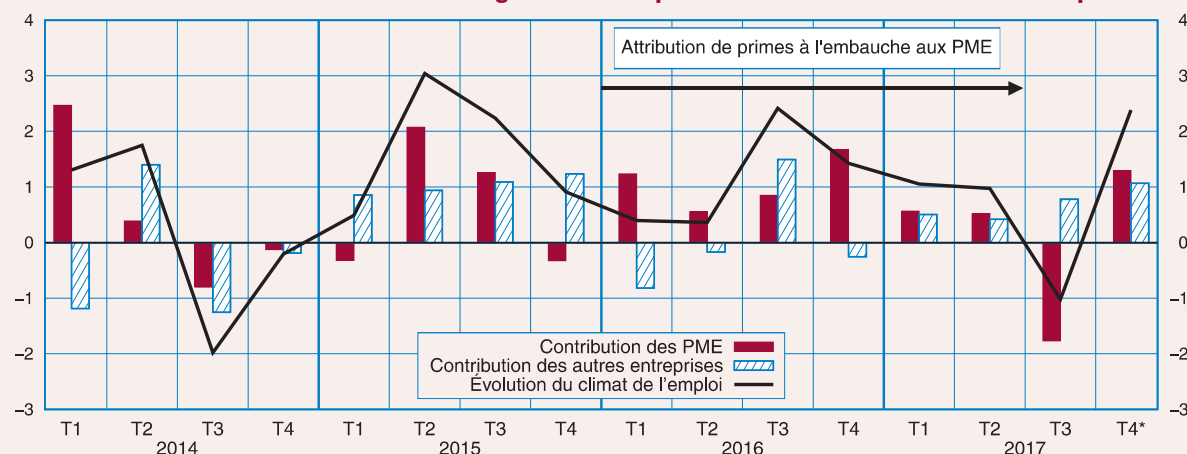
L'effet de la prime à l'embauche sur l'emploi ne peut pas être directement déduit de l'évolution des déclarations d'embauche car les entreprises ont pu substituer des embauches en CDD de plus de six mois à des embauches en CDD de moins de six mois pour bénéficier de la mesure sans forcément augmenter leur effectif. Toutefois, les réponses des PME aux enquêtes de conjoncture, comparées à celles des autres entreprises, attestent d'un impact positif du dispositif sur l'évolution du climat de l'emploi en 2016 (*graphique 2*). Le « climat de l'emploi » synthétise les soldes d'opinion sur l'emploi passé et à venir issus des différentes enquêtes de conjoncture réalisées mensuellement par l'Insee (dossier de la *Note de conjoncture* de mars 2017).

Les deux années précédant la mise en place de la mesure, les réponses de chaque catégorie d'entreprises expliquent la variation du climat de l'emploi de façon proportionnelle à leurs poids : en 2014 et 2015, les PME contribuent à la variation de la moyenne trimestrielle du climat de l'emploi pour +0,6 point contre +0,4 point pour les autres entreprises. Ce résultat est à peu près proportionnel à la part de l'emploi que représentent les PME sur le champ des enquêtes (un peu plus de 60 % en 2015). En 2016, la contribution des PME a été nettement plus importante (+1,1 point en moyenne) que celle des autres entreprises (+0,1 point). Au premier semestre 2017, le prolongement de la mesure ne semble pas avoir entraîné un dynamisme particulier de l'emploi signalé par les PME. En revanche, la fin de la mesure s'est accompagnée d'une forte contribution négative des PME au climat de l'emploi au cours du troisième trimestre 2017. Le rebond constaté lors des enquêtes d'octobre et novembre 2017 semble lui aussi principalement dû aux PME : le contrecoup de l'arrêt de la prime à l'embauche semble n'avoir affecté leurs réponses qu'à l'été, sans effet au-delà.

Les enquêtes de conjoncture permettent d'aller plus loin en mesurant l'effet d'enrichissement de la croissance en emploi

Toutefois, durant la période d'existence du dispositif, les plus grandes entreprises ont pu être affectées par une conjoncture économique différente de celle des PME. De plus, les PME ont peut-être davantage bénéficié que les autres entreprises d'autres mesures d'allègement du coût du travail. En particulier, le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE, à partir de 2013) et le Pacte de responsabilité et de solidarité (PRS, à partir de 2014) visent à alléger le coût du travail pour les rémunérations les moins élevées. Ces dispositifs ont pu favoriser l'emploi des PME un peu plus que celui des plus grandes entreprises, tel que retracé par les enquêtes de conjoncture. En effet, sur le champ des enquêtes, le CICE couvre environ 60 % de la masse salariale des PME contre 50 % pour les autres entreprises.

2 - Contribution des différentes catégories d'entreprises à l'évolution du climat de l'emploi



* Le résultat du quatrième trimestre 2017 est obtenu à partir des seules enquêtes de conjoncture d'octobre et novembre 2017.

Lecture : la moyenne trimestrielle de l'indicateur de climat de l'emploi (trait noir) a augmenté entre le premier trimestre 2014 et le quatrième trimestre 2013 (+1,4 point). Cette hausse est due à l'amélioration de la conjoncture de l'emploi pour les PME (contribution de +2,5 points, barre bordeaux) en partie amoindrie par la détérioration du climat de l'emploi pour les autres entreprises (contribution de -1,1 point).

Sources : Insee, DADS et enquêtes mensuelles de conjoncture dans l'industrie, les services, le commerce de détail et l'industrie du bâtiment.

Une modélisation est retenue pour évaluer l'effet de la mesure sur le comportement de réponse

Pour mesurer l'effet de la prime à l'embauche sur le contenu de la croissance en emplois, il faut comparer des entreprises bénéficiaires de la prime à des non-bénéficiaires qui ont des niveaux d'activité équivalents et qui utilisent de la même façon les autres dispositifs d'allègement du coût du travail. On analyse donc les réponses de chaque entreprise i à la question sur l'évolution de leur effectif au cours du trimestre écoulé T ($emploi_passé_{i,T}$) en tenant compte de l'évolution de leur activité au cours des derniers trimestres et de la part de leur masse salariale affectée par les mesures d'allègement du coût du travail. Le modèle linéaire avec effet fixe (μ_i) suivant a été estimé (cf. *Méthode*) :

$$\begin{aligned}
 emploi_passé_{i,T} = & \sum_{k=0}^3 (\alpha_k \cdot activité_passée_{i,T-k} + \beta_k \cdot commande_{i,T-k}) \\
 & + \gamma_T \cdot part_salaires_allègement_CICE_i \\
 & + \kappa_T \cdot part_salaires_allègement_PRS_i \\
 & + \delta_T^{PME} \cdot 1_{PME}(i) + \delta_T^{Autres} \cdot 1_{Autres}(i) \\
 & + \delta_T^{Sous-sec} \cdot 1_{Sous-sec}(i) + \mu_i + \epsilon_{i,T}
 \end{aligned} \tag{1}$$

Afin de prendre en compte l'effet du cycle de productivité sur les réponses des entreprises relatives à leurs effectifs, on considère les réponses des entreprises sur leur activité des quatre derniers trimestres. Deux types de variables liées à l'activité sont utilisés :

- l'évolution de l'activité au cours des trois derniers mois (la variable $activité_passée_{i,T-k}$) : il s'agit des réponses qualitatives des chefs d'entreprise sur l'évolution passée de la production pour l'industrie, du chiffre d'affaires pour les services et des affaires ou des ventes pour le commerce de détail ;

- l'état des commandes ou de la demande (la variable $commande_{i,T-k}$) : il s'agit des réponses qualitatives aux questions sur le niveau du carnet de commande global pour l'industrie, de l'évolution probable de la demande au cours des trois prochains mois pour les services et de l'évolution probable des commandes que l'entreprise à l'intention de passer au cours des trois prochains mois pour le commerce de détail.

L'effet des autres mesures d'allègement du coût du travail est contrôlé en considérant les parts¹ de la masse salariale de chaque entreprise correspondant à des salaires inférieurs à 2,5 SMIC pour le CICE ($part_salaires_allègement_CICE_i$) et inférieurs à 1,6 SMIC pour le PRS ($part_salaires_allègement_PRS_i$). Un modèle différent est estimé pour chaque secteur. L'industrie et les services étant des secteurs très hétérogènes, des contrôles pour chaque sous-secteur ($\delta_T^{Sous-sec}$) ont été ajoutés aux modèles pour prendre en compte des conjonctures de l'emploi éventuellement spécifiques.

Les estimations permettent d'identifier la mise en place du dispositif de prime à l'embauche

Sur la période 2012-2015, l'évolution de l'emploi propre aux PME (δ_T^{PME}) et celle propre aux entreprises plus grandes de moins de 500 salariés (δ_T^{Autres}) ont suivi des trajectoires relativement semblables (*graphique 3*) : à niveau d'activité donné dans les deux catégories d'entreprises, l'emploi a baissé en 2012 avant d'augmenter rapidement en 2014 et 2015. Au cours de la période d'attribution des primes à l'embauche, les PME ont en moyenne plus augmenté leur effectif que les entreprises plus grandes pour un niveau d'activité donné. Le dispositif semble bien avoir enrichi la croissance de l'activité des PME en emploi. Au troisième trimestre 2017, on constate un contrecoup négatif contemporain de la fin du dispositif.

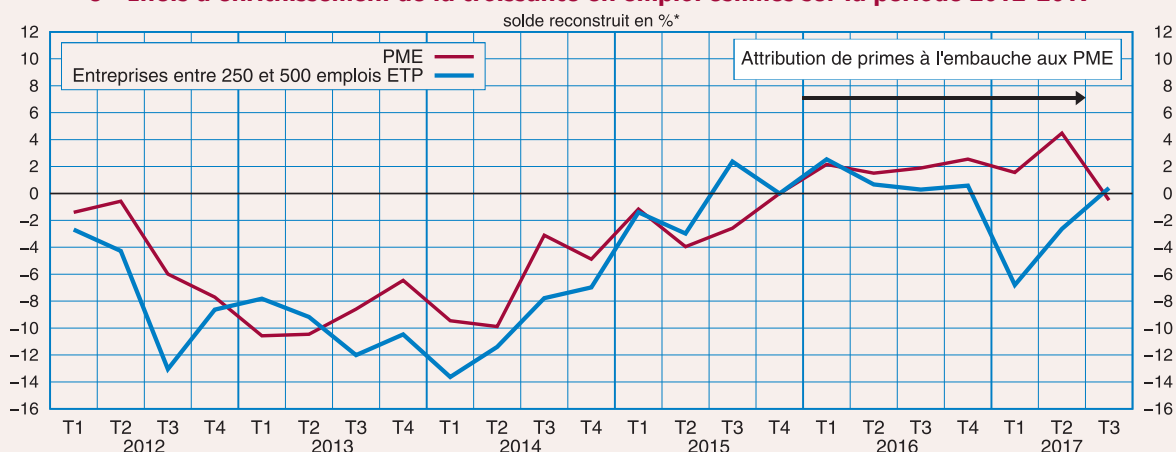
L'effet de la mesure est significatif dans les réponses des entreprises de l'industrie et du commerce de détail

L'effet spécifique de la prime à l'embauche peut être estimé en comparant l'évolution de l'emploi propre aux PME à celle propre aux entreprises plus grandes de moins de 500 salariés. L'évolution est calculée par rapport au quatrième trimestre 2015, trimestre précédant l'entrée en vigueur de la mesure. Pour le trimestre T , l'effet du dispositif correspond à la double différence suivante :

$$Effet_T = \delta_T^{PME} - \delta_{2015T4}^{PME} - (\delta_T^{Autres} - \delta_{2015T4}^{Autres}) \tag{2}$$

1. Ces parts ont été estimées en moyenne sur l'ensemble de l'année 2014 à l'aide des DADS.

3 - Effets d'enrichissement de la croissance en emploi estimés sur la période 2012-2017



* voir *Méthode*

Lecture : la courbe « PME » correspond aux coefficients du modèle (1) δ_T^{PME} estimés tandis que la courbe « Entreprises entre 250 et 500 emplois ETP » correspond aux coefficients δ_T^{Autres} . Les deux séries ont été calculées de façon à ce qu'elles soient nulles lors du trimestre qui précède la mise en place de la prime à l'embauche, c'est-à-dire au quatrième trimestre 2015. Cette convention permet d'interpréter l'écart entre les deux courbes comme l'effet de la mise en place du dispositif sur l'emploi des PME. Elle a une influence sur l'ampleur du résultat obtenu mais pas sur sa significativité.

Champ : Entreprises de moins de 500 emplois ETP répondant aux enquêtes de conjoncture des secteurs de l'industrie, des services marchands hors intérim et du commerce de détail

Source : Insee, DADS et enquêtes mensuelles de conjoncture dans l'industrie, les services et le commerce de détail

Au cours de la période d'attribution des primes à l'embauche, les PME de l'industrie et du commerce ont en moyenne plus souvent signalé un effectif en hausse que les entreprises plus grandes pour un niveau d'activité donné (*tableau*). Le dispositif semble bien avoir enrichi la croissance de l'activité des PME en emploi dans ces secteurs et avoir entraîné une augmentation moyenne de 2,1 points du solde d'opinion relatif à l'évolution des effectifs au cours du trimestre passé dans l'industrie et de 3,2 points dans le commerce. Dans les services marchands hors intérim, l'effet est positif au cours du premier semestre 2017 mais en moyenne sur la période il n'est pas statistiquement significatif. Quand on agrège les résultats obtenus en pondérant par le niveau de l'emploi de chaque secteur on obtient un effet moyen significatif sur le solde d'opinion de +1,6 point.

Estimation de l'effet de la prime à l'embauche (équation 2) sur le solde d'opinion relatif aux effectifs passés

en points de solde

	Services hors intérim	Industrie	Commerce	Ensemble des trois secteurs
2016T1	0,0	1,0	2,2	0,7
2016T2	-0,4	2,5**	2,2	0,8
2016T3	-0,2	1,7*	3,7*	1,1
2016T4	0,5	2,0	1,0	1,0
2017T1	2,7*	2,8**	7,0***	3,7**
2017T2	1,9	2,4**	3,3*	2,3*
Moyenne sur la période où le dispositif est actif	0,8	2,1**	3,2*	1,6**
2017T3 (dispositif achevé)	0,0	0,1	3,8*	0,9

Note : les marques *, ** et *** indiquent que l'effet en emploi est significativement supérieur à 0 pour un test d'un niveau d'erreur de respectivement 10 %, 5 % et 1 %. Pour l'industrie la période de référence est le deuxième semestre 2015, ce choix étant justifié par la forte volatilité des coefficients obtenus fin 2015 pour les autres entreprises de ce secteur.

Lecture : au deuxième trimestre 2016, l'attribution de primes à l'embauche aux PME de l'industrie aurait fait augmenter le solde d'opinion relatif aux effectifs passés dans l'ensemble du secteur de 2,5 points. Cet effet est significativement supérieur à 0 pour un test de niveau d'erreur de 5 %.

L'effet mesuré à l'aide des enquêtes de conjoncture correspondrait à une augmentation d'environ 10 000 emplois en 6 trimestres

L'effet sur le solde « évolution passée de l'emploi » peut être traduit en nombre d'emplois à partir de modèles d'étalonnage qui expliquent l'évolution de l'emploi de chaque secteur à partir du solde sur l'évolution passée obtenu en fin de trimestre. En moyenne au cours de la période d'existence du dispositif, la hausse du solde sur l'emploi passé imputable à la prime à l'embauche correspondrait à la création d'environ 10 000 emplois supplémentaires de début 2016 à mi-2017 dans l'industrie, le commerce et les services marchands hors intérim.

Il s'agit d'un effet positif de la mesure, mais limité. Ce résultat reste assez proche de celui de Beaumont *et al.* qui n'obtiennent pas d'effet significatif en comparant les entreprises situées de part et d'autre du seuil de 250 emplois. Selon l'éclairage de la fiche emploi de la *Note de conjoncture* de juin 2016, sur la base des élasticités habituelles de l'emploi à son coût, l'effet estimé était beaucoup plus fort, de l'ordre de 50 000 emplois durant les 6 trimestres d'existence de la prime.

Toutefois la transposition des soldes directement en termes d'emplois est très approximative et doit être interprétée avec prudence. Notamment, le choix du groupe d'entreprises (celles de 250 à 500 salariés) qui sert de point de comparaison peut être discuté : dans le secteur du bâtiment, la méthode d'évaluation qui vient d'être présentée aboutit à des résultats peu réalistes. En effet, avant même la mise en place de la prime à l'embauche, les PME et les entreprises de 250 à 500 salariés avaient des évolutions de l'emploi (à niveau d'activité fixé) très différentes. En outre, le choix de la période de référence est conventionnel : si le second semestre de l'année 2015 avait été retenu pour l'ensemble des secteurs, l'effet estimé aurait été un peu supérieur, autour de 15 000 emplois. À l'inverse, retenir l'ensemble de l'année 2015 comme période de référence aurait conduit à abaisser l'estimation de l'effet d'enrichissement autour de 7 000 emplois.

Enfin, les enquêtes de conjoncture et la méthode utilisée ne sont pas très bien adaptées pour suivre les entreprises les plus petites (ou les plus jeunes), car celles-ci sont moins fréquemment interrogées (c'est le cas des entreprises industrielles de moins de 20 salariés) et elles répondent moins régulièrement aux enquêtes. Elles sont donc moins souvent prises en compte lors de l'estimation du modèle (1) qui demande d'observer une même entreprise quatre trimestres d'affilée. Or l'analyse des déclarations d'embauche (*graphique 1*) indique que les plus petites entreprises semblent avoir plus particulièrement modifié leur politique de recrutement avec la mise en place de la prime à l'embauche.

Au total à ce stade, l'estimation de l'effet d'enrichissement de la croissance en emploi réalisée en juin 2016 a été conservée pour la prévision de cette *Note de conjoncture*, à savoir +10 000 par trimestre du deuxième trimestre 2016 au deuxième trimestre 2017 puis -10 000 par trimestre de mi-2017 à mi-2018. ■

Bibliographie

Beaumont P., Luciani A. et Slimani Houti I. (2016), « Prime à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises : une première évaluation à partir des déclarations d'embauche », *Insee Analyse* n° 29, décembre.

Dortet-Bernadet V. et Glotain M. (2017), « Comment prévoir l'emploi à partir des réponses aux enquêtes de conjoncture », *Note de conjoncture*, mars, p. 19-33.

« Le nouveau plan d'urgence pour l'emploi enrichirait la croissance en emplois et rehausserait le nombre de bénéficiaires de formation », *Note de conjoncture*, juin 2016, p. 76-78. ■

Définitions

Petites et moyennes entreprises (PME) et autres entreprises : dans cette étude, la catégorie « PME » regroupe toutes les entreprises qui ont eu le droit de bénéficier de la prime à l'embauche. Il s'agit des unités légales comptant moins de 250 emplois en équivalent temps plein en 2015. Leur effectif salarié est estimé à partir des déclarations administratives de données sociales (DADS). La notion d'entreprise utilisée ici n'est pas celle de l'article 51 de la loi de modernisation de l'économie, c'est-à-dire la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes. En effet les unités légales bénéficiant de la mesure ne sont pas toujours indépendantes d'un groupe de plus grande taille. Pour estimer le modèle (1) et l'effet (2), la catégorie « autres entreprises » regroupe les unités légales non éligibles à la prime à l'embauche, employant entre 250 et moins de 500 salariés en équivalent temps plein. Le dispositif de prime à l'embauche ne s'appliquant pas à l'emploi intérimaire, toutes les agences de travail temporaire (classe 78.20 de la nomenclature d'activités française NAF rév. 2) ont été classées dans la catégorie « autres entreprises », quelle que soit leur taille.

Méthode

Le modèle (1) est estimé en fixant à 100 la valeur des variables qualitatives (*emploi passé* par exemple) quand l'entreprise répond « en hausse », à 0 quand elle répond « stable » et à -100 quand elle répond « en baisse ». Les soldes sont obtenus en faisant une moyenne pondérée de ces variables. L'estimation est réalisée à partir des réponses des entreprises de moins de 500 salariés en équivalent temps plein.