



## Prime à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises : une première évaluation à partir des déclarations d'embauche

L'aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises (PME) de moins de 250 salariés a été instaurée fin janvier 2016. Cette aide offre à ces entreprises une prime pour toute nouvelle embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois et dont la rémunération n'excède pas 1,3 Smic. Cette mesure s'inscrit dans la continuité des politiques de baisse du coût du travail à proximité du Smic ; elle s'en distingue toutefois en ciblant les PME et en privilégiant les emplois stables aux contrats courts.

Au premier semestre 2016, 54 % des embauches en CDD d'au moins 6 mois et 34 % des embauches en CDI dans les entreprises de moins de 250 salariés ont bénéficié de la prime. Dans les entreprises de moins de 10 salariés, ce taux atteint 77 % pour les CDD de 6 mois ou plus. La prime à l'embauche ne semble pas avoir eu d'effet facilement interprétable sur les embauches en CDI. En revanche, au premier semestre 2016, l'augmentation des embauches en CDD d'au moins 6 mois est plus importante dans les entreprises de moins de 250 salariés (éligibles à la prime) que dans les plus grandes.

Cette comparaison repose cependant sur des entreprises de taille très inégale, dont les comportements peuvent diverger pour d'autres raisons que celles liées à la prime. On peut neutraliser ces facteurs en se limitant aux entreprises situées de part et d'autre du seuil de 250 salariés. L'évolution des embauches présente une discontinuité, mais qui n'est pas significative au seuil de 95 % : la prime n'aurait donc pas accru les embauches de ces entreprises.

Ce résultat n'exclut pas que la prime ait eu un impact positif sur les embauches des petites entreprises plus éloignées du seuil d'éligibilité, et sur l'emploi de toutes les entreprises concernées par la mesure. Les données actuellement disponibles ne permettent cependant pas d'évaluer de tels effets

Paul Beaumont, Antoine Luciani, Ihssane Slimani Houti, Insee, Crest

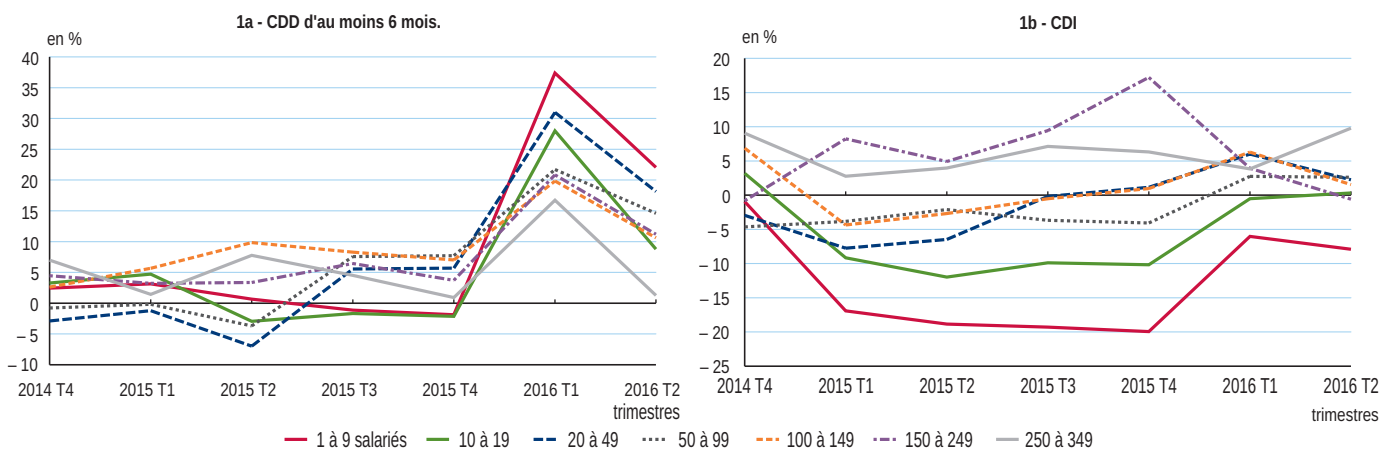
L'aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises (PME) est entrée en vigueur par décret (n° 2016-40) paru au JO le 26 janvier 2016 et s'appliquant aux embauches dès le 18 janvier 2016. Elle s'inscrit dans la continuité des réformes de baisse du coût du travail inaugurées en France en 1993 (Nouveau et Ourliac, 2012) et dont la plupart exonèrent de cotisations sociales les

salaires proches du Smic. S'il protège les salariés dont le pouvoir de négociation est le plus faible, l'encadrement légal des salaires, par le biais du Smic ou des minima conventionnels peut générer un coût salarial dissuasif pour l'employeur, notamment dans le cas d'emplois peu qualifiés. Ce coût peut être réduit sans pénaliser le revenu des salariés concernés en allégeant les

cotisations sociales et les prélèvements sur les salaires.

L'aide à l'embauche dans les PME prolonge ainsi la baisse du coût du travail au niveau du Smic : seuls les contrats dont la rémunération n'excède pas 1,3 Smic (rémunération brute inscrite dans le contrat de travail incluant le salaire de base, les primes et autres avantages) sont éligibles à la prime.

## 1 Évolution du nombre d'embauches selon la taille des entreprises



Champ : France métropolitaine hors entreprises de droit public, agricoles et particuliers employeurs.

Lecture : dans les entreprises de 150 à 249 salariés équivalent temps plein (ETP), les embauches en CDI au 4<sup>e</sup> trimestre 2015 ont augmenté de 17 % par rapport au 4<sup>e</sup> trimestre 2014. Dans les entreprises de 20 à 49 salariés ETP, les embauches en CDD de 6 mois ou plus ont augmenté de 30 % au 1<sup>er</sup> trimestre 2016 par rapport au 1<sup>er</sup> trimestre 2015.

Sources : Acoess, DPAE ; Insee, Sirene (2013-2016).

Ce nouveau dispositif se distingue cependant par plusieurs aspects : il porte sur la création et/ou la transformation de contrats et non sur leur existence, donc sur les flux et non sur les stocks. En outre, la prime est conditionnelle au contrat de travail (CDD d'au moins 6 mois ou CDI) et elle ne concerne que les entreprises de moins de 250 salariés en équivalent temps plein (ETP).

Outre diminuer le coût du travail pour les bas salaires, la mesure vise à contrecarrer l'instabilité croissante d'une partie de la main-d'œuvre (Barlet *et al.*, 2014) qui renforce la dualité du marché du travail entre des salariés stables, généralement qualifiés, et des actifs peu ou pas qualifiés alternant contrats courts et chômage.

### Un dispositif d'incitations financières à l'embauche en contrat stable

Le dispositif repose sur l'attribution d'une prime de 500 euros maximum par trimestre (selon la quotité de travail) et par embauche pour une durée maximale de deux ans. Son montant est en effet modulé selon la durée de présence du salarié dans l'entreprise au cours du trimestre et sa quotité de travail. Ainsi, l'embauche d'un salarié en CDI à temps plein (respectivement à mi-temps) induit une aide pour l'entreprise de 500 euros par trimestre sur deux ans soit 4 000 euros (respectivement 250 euros par trimestre soit 2 000 euros).

La prime n'est pas cumulable avec les aides d'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi et ne concerne que les entreprises de droit privé. En revanche, elle peut être cumulée avec d'autres aides publiques, comme le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi et le pacte de responsabilité. Au total, pour un salarié embauché au Smic, l'aide à l'embauche combinée aux autres dispositifs équivaut à une exonération totale de cotisations sociales patronales.

### Des effets attendus sur l'emploi et les mouvements de main-d'œuvre

La prime incite les entreprises à embaucher davantage sur des contrats éligibles au dispositif. Elle agit comme une baisse du coût du travail ciblée en direction de nouveaux contrats, et favorise le financement de certaines opportunités d'emplois en couvrant une partie des dépenses associées au recrutement. Les embauches éligibles devraient donc augmenter. Une part de la hausse pourrait toutefois résulter de substitutions entre contrats éligibles et non éligibles, avec un effet net indéterminé sur les embauches dans leur ensemble : l'effet cumulé de l'incitation à des embauches supplémentaires et de la substitution à des contrats de courte durée pourrait être inférieur au nombre d'embauches en contrat à durée déterminée court auxquelles les contrats éligibles se substitueraient. Sur les seules embauches éligibles en revanche, l'effet attendu serait positif.

L'effet du dispositif sur le niveau d'emploi ne dépend toutefois pas uniquement de son impact sur les embauches, éligibles et non éligibles, mais aussi de son action sur les fins de contrat. La prime réduit aussi les anticipations des employeurs sur le coût d'embauches futures ; elle peut ainsi les inciter à se séparer plus rapidement de salariés en réponse à des difficultés conjoncturelles et diminuer leur propension à la rétention de main-d'œuvre dans de telles situations. Ce risque associé aux aides à l'embauche pérennes est toutefois limité ici par le caractère temporaire de l'aide PME (Cahuc *et al.*, 2016). À l'inverse, et en conséquence d'éventuels effets de substitution sur les embauches non éligibles décrits précédemment, le dispositif pourrait réduire les séparations, en particulier les fins de contrats à durée déterminée inférieurs à 6 mois.

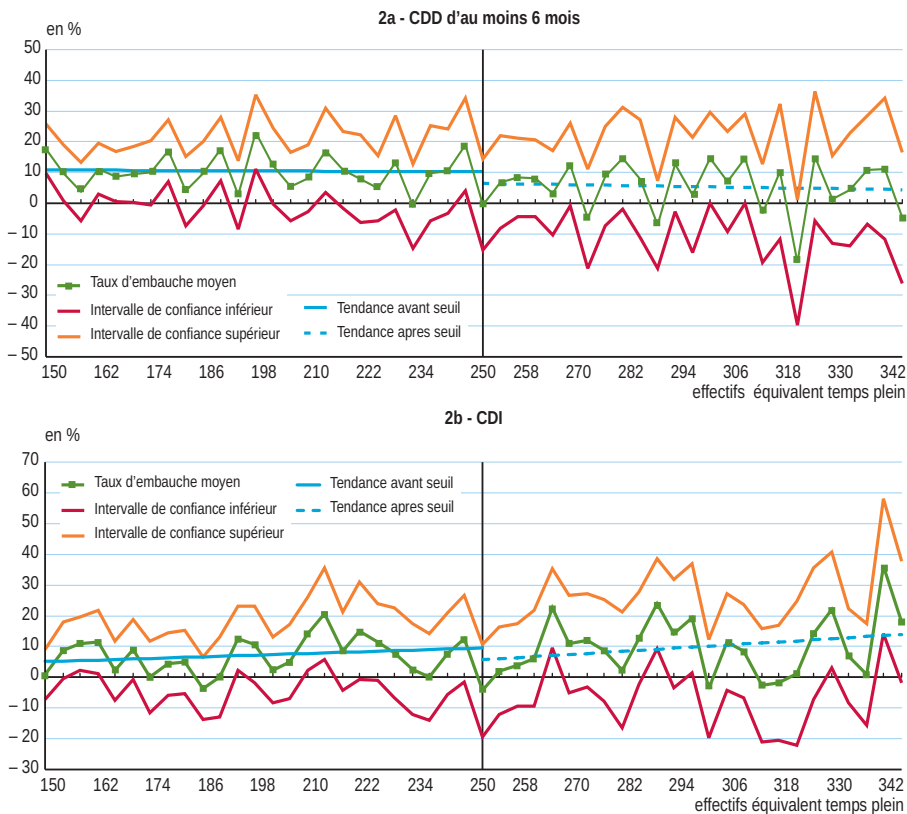
Les variations du niveau d'emploi résultent de mouvements de main-d'œuvre particulièrement intenses dans certains secteurs (Abowd *et al.*, 1999 ; Picart, 2014) : une entreprise peut, par exemple, passer de 10 à 11 salariés *via* 21 embauches et 20 fins de contrats. La prime aurait *a priori* un effet ambigu sur ces mouvements, que l'effet net sur l'emploi soit positif, neutre ou négatif. En raison de son ciblage, elle peut par exemple allonger les contrats et diminuer à la fois les embauches et les séparations. Elle peut aussi augmenter les mouvements de main-d'œuvre et le taux de rotation en réduisant les coûts d'ajustement associés à ces mouvements. Elle peut enfin inciter les entreprises à remplacer des salariés en poste pour bénéficier de l'aide et augmenter ainsi séparations et embauches.

### 54 % des embauches en CDD de 6 mois ou plus et 34 % des embauches en CDI ont bénéficié de la prime

En comparant le nombre de déclarations d'embauches à celui des demandes de prime, on peut estimer qu'au premier semestre 2016, près de 54 % des CDD d'au moins 6 mois et 34 % des CDI conclus par des entreprises de moins de 250 salariés du secteur privé ont bénéficié de la nouvelle prime à l'embauche. Ces estimations ne tiennent cependant pas compte du fait que seules les embauches à moins de 1,3 Smic brut (environ 12,60 euros par heure) sont éligibles à la prime à l'embauche : le taux de recours mesuré par le ratio entre le nombre de demandes de prime sur le nombre d'embauches éligibles est donc mécaniquement plus élevé.

À partir des déclarations annuelles de données sociales (DADS), disponibles jusqu'en 2013, on estime que 56 % des embauches en CDD d'au moins 6 mois et 50 % des embauches en CDI seraient conclues pour un salaire inférieur ou égal à 1,3 Smic (cette estimation recoupe celle d'Anne-Braun et Ozil, 2016).

## 2 Glissement annuel des embauches selon l'effectif de l'entreprise au premier semestre 2016.



Lecture : la magnitude de la rupture des tendances d'embauche au niveau du seuil (écart entre les droites bleues pleine et en pointillés) étant plus faible que la dispersion des embauches (écart entre les courbes rouge et orange), on ne peut pas distinguer d'effet significatif de la prime au voisinage de la limite des 250 salariés.

Légende : la croissance moyenne des embauches en CDD d'au moins 6 mois (respectivement en CDI) par tranche d'effectif est représentée par la courbe verte sur les figures. Les droites bleues donnent les tendances linéaires approximant la croissance des embauches en fonction de l'effectif et les courbes rouge et orange déterminent l'intervalle de confiance à 95% autour de ces tendances.

Champ : France métropolitaine hors entreprises de droit public, agricoles et particuliers employeurs.

Sources : Acoess, DPAE ; Insee, Sirene (2013-2016).

Dans l'hypothèse où la distribution des salaires à l'embauche n'aurait pas changé depuis 2013, on peut en déduire comme ordres de grandeur que près de 96 % des embauches en CDD d'au moins 6 mois et 61 % des embauches en CDI à moins de 1,3 Smic auraient bénéficié de l'aide.

Les entreprises peuvent toutefois avoir choisi d'embaucher plus souvent en dessous du seuil des 1,3 Smic pour bénéficier de la prime, la structure des embauches par niveau de salaire étant alors modifiée. L'étude du nombre de demandes par taille d'entreprise suggère ainsi que les petites entreprises ont parfois diminué le salaire d'embauche pour accéder à la prime : 77 % des embauches d'au moins 6 mois dans les entreprises de 1 à 9 salariés en ont bénéficié, alors que seules 67 % de ces embauches auraient été réalisées en 2013 en dessous du seuil de 1,3 Smic.

Dans les entreprises de 200 à 249 salariés, la proportion moins importante d'embauches aidées ne reflète que partiellement la plus faible part de salaires d'embauche inférieurs au seuil d'éligibilité : les entreprises de 100 à 149 salariés avaient en 2013 une distribution de salaires d'embauche comparable, mais elles ont eu plus souvent recours à la prime. Cette baisse du taux de recours

avant le seuil des 250 salariés pourrait refléter une difficulté des entreprises à évaluer leur effectif en ETP, les laissant croire à tort à une inéligibilité à la prime. Les taux de recours semblent cependant très élevés au regard d'autres réformes récentes : on estime ainsi que seules 47 % des embauches éligibles avaient bénéficié du dispositif « zéro charge » en 2009 (Cahuc, Carcillo et Le Barbanchon, 2016).

### L'embauche en CDD d'au moins 6 mois augmente dans les entreprises éligibles à l'aide

Le nombre d'embauches en CDD d'au moins 6 mois a davantage augmenté dans les petites entreprises (figure 1a). Cette croissance diminue assez régulièrement quand la taille de l'entreprise augmente, mais un différentiel subsiste autour du seuil : au premier trimestre 2016, la progression est de 20,8 % dans les entreprises de 150 à 249 salariés contre 16,7 % dans celles de 250 à 349 salariés ; cette différence persiste au deuxième trimestre (sur le premier semestre 2016, ces embauches progressent ainsi de 16,4 % dans les premières contre 9,6 % dans les secondes). Les entreprises éligibles semblent avoir substitué des CDD de 6 mois ou plus à des CDD plus

courts : la part de CDD d'au moins 6 mois dans les embauches en CDD passe de 5,1 % au 4<sup>e</sup> trimestre 2015 à 6,6 % au 1<sup>er</sup> trimestre 2016 dans les entreprises éligibles alors qu'elle est stable (+ 0,1 %) ailleurs.

Le cas des embauches en CDI est plus complexe (figure 1b). Elles avaient reculé tout au long de l'année 2015 pour les entreprises de moins de 150 salariés. Elles continuent de le faire au premier trimestre 2016 pour les entreprises de moins de 20 salariés, mais bien plus faiblement, et elles repartent à la hausse pour les entreprises de 50 à 149 salariés. En revanche, les embauches en CDI ralentissent pour les entreprises ayant de 150 à 249 salariés : leur taux de croissance passe de 17,2 % au 4<sup>e</sup> trimestre 2015 (respectivement 13,1 % au second semestre 2015) à 3,9 % au 1<sup>er</sup> trimestre 2016 (respectivement 1,8 % au premier semestre 2016), ce qui va à l'encontre des effets attendus.

Les différences de dynamiques d'embauches selon l'effectif des entreprises ne peuvent toutefois pas être directement attribuées au dispositif : dans le cas du CDD d'au moins 6 mois, par exemple, les entreprises éligibles ont pu être plus sensibles aux conditions conjoncturelles favorables qui ont également eu un impact sur la demande de CDD longs des entreprises non éligibles. L'identification d'un effet propre à la prime nécessite une approche micro-économétrique plus approfondie.

### La prime semble sans effet au voisinage du seuil de 250 salariés

Cette approche consiste à se focaliser sur les entreprises qui sont proches du seuil d'éligibilité. Si la prime accroît l'embauche des entreprises éligibles par rapport aux autres, une discontinuité devrait apparaître entre l'évolution de l'embauche des entreprises éligibles et celles de 250 salariés ou plus. En supposant que les entreprises de part et d'autre du seuil ont habituellement des comportements d'embauches similaires, l'effet de la prime peut être estimé en comparant l'évolution des embauches des deux groupes (voir Sources et méthodes : approche économétrique).

Il y a bien discontinuité du taux de recours à la prime au niveau du seuil : la proportion d'entreprises bénéficiaires de l'aide chute de manière très significative après 250 salariés. On relève toutefois qu'elle n'atteint pas zéro, ce qui reflète encore une fois l'imprécision de l'information sur les effectifs en ETP.

Cependant, la croissance des embauches en CDD d'au moins 6 mois ou des embauches en CDI ne semble pas être localement affectée par la présence du seuil d'éligibilité (figures 2a et 2b). L'écart entre les tendances de flux d'embauches avant et après le seuil est négatif, mais beaucoup plus faible que la dispersion de la croissance des embauches :

l'analyse économétrique indique donc que les différences de profil d'embauches entre entreprises éligibles et non éligibles mises au jour dans les statistiques descriptives sont trop faibles pour que l'on puisse les attribuer à un effet propre à la prime. Cette conclusion se maintient en prenant le nombre d'embauches en niveau plutôt qu'en variation annuelle ou en reproduisant les estimations secteur par secteur. On ne trouve pas non plus d'effet significatif sur le nombre total d'embauches ou de CDD.

La mesure a peut-être un effet sur les embauches dans les entreprises de taille plus petite, mais il est difficile de se prononcer sans hypothèses supplémentaires. Une évaluation complète supposerait enfin d'examiner les effets de plus long terme sur la rotation de la main-d'œuvre et le niveau d'emploi, mais cela dépasse le cadre de cette première évaluation. ■

## Sources et méthodes

### Données

L'évaluation repose sur l'appariement de trois sources. **Les déclarations préalables à l'embauche (DPAE)** constituent actuellement la seule source exhaustive permettant de suivre la dynamique de l'embauche jusqu'au deuxième trimestre 2016. Rassemblées par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos), elles fournissent une information exhaustive sur les intentions d'embauche des établissements au cours du temps et renseignent notamment la date prévue d'embauche, la nature et le cas échéant la durée du contrat (CDI, CDD ou autre contrat temporaire).

**Le répertoire Sirene** recense chaque trimestre l'ensemble des entreprises existantes. Cette source fournit les effectifs en équivalent temps plein de chaque entreprise.

Enfin, les **données de l'Agence de services et de paiement (ASP)** fournissent notamment, pour chaque établissement ayant bénéficié de la prime entre janvier et début août 2016, le nombre d'aides demandées, le montant total provisionnel ainsi que le type de contrat (CDI ou CDD, temps partiel ou temps plein).

On utilise en complément **les déclarations annuelles de données sociales (DADS, formalité déclarative incombant à tout employeur)** de l'année 2013. Pour chaque salarié, on connaît ainsi l'identité de l'entreprise, les dates de début et de fin du contrat, son type (CDD ou CDI) ainsi que le salaire mensuel brut.

Non éligibles à la mesure, les entreprises de droit public (administration ou entreprises publiques) et les particuliers employeurs sont exclus du champ de l'analyse. Les entreprises agricoles pour lesquelles l'appariement s'avérait plus complexe ont également été exclues.

### Approche économétrique

La variable d'intérêt est la variation pour une entreprise du nombre d'embauches entre le premier semestre 2016 et le premier semestre 2015. Pour minimiser le nombre de valeurs manquantes ainsi que pour limiter les problèmes d'hétéroscédasticité, cette variation est spécifiée sous la forme  $\ln(1 + \text{embauche}[f, 2016]) - \ln(1 + \text{embauche}[f, 2015])$  où  $\text{embauche}[f, t]$  désigne le nombre d'embauches effectuées par l'entreprise  $f$  au premier semestre de l'année  $t$  et  $\ln$  le logarithme népérien. Des tests préliminaires rejettent l'existence d'une discontinuité dans la distribution d'entreprises autour du seuil de 250 salariés : les entreprises ne semblent donc pas avoir anticipé la réforme et cherché à se placer intentionnellement d'un côté ou de l'autre du seuil des 250 salariés (condition nécessaire à la stratégie d'identification). Par ailleurs, un test « placebo » (voir *les données complémentaires disponibles en ligne*) confirme qu'en 2015 le profil des embauches ne présentait également pas de discontinuité au niveau de ce seuil.

Les estimations ont été réalisées en approximant linéairement les densités des variations du nombre d'embauches en se restreignant aux entreprises de 150 à 350 salariés en ETP. Des spécifications alternatives approximant les densités par des polynômes ou faisant varier le champ des entreprises conduisent aux mêmes conclusions. Le détail de la méthodologie est disponible dans Calónico *et al.*, (2014). Ce procédé d'estimation, dit de *"regression discontinuity design"*, permet l'identification

précise de l'effet de la prime à l'embauche dans la mesure où les conditions d'éligibilité au dispositif comportent une discontinuité au seuil des 250 salariés. Mais il ne permet d'identifier l'effet de la réforme qu'au voisinage de ce seuil. Il ne permet pas de se prononcer sur l'effet du dispositif pour les plus petites entreprises sans hypothèse supplémentaire. Il présente une bonne validité interne (précision de l'identification au voisinage de la discontinuité), mais une faible validité externe (peu informatif sur l'effet de la mesure sur les autres entreprises).

## Bibliographie

- **Abowd J., Corbel P. et Kramarz F.**, "The Entry and Exit of Workers and the Growth of Employment: an Analysis of French Establishments", *The Review of Economics and Statistics*, vol. 81, n° 2, pp. 170-187, 1999.
- **Anne-Braun J. et Ozil S.**, « Les aides à l'embauche : un outil efficace de soutien à l'emploi ? », *Trésor-Eco*, n° 177, 2016.
- **Barlet M., Minni C., Ettouati S., Finot J., Paire X.**, « Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires, mais stabilisation de la part des CDI dans l'emploi », *Dares Analyses*, n° 056, 2014.
- **Berche K., Hagneré C., Zamfir V.**, « Les embauches de plus d'un mois se tassent au deuxième trimestre 2016 mais restent sur un niveau élevé », *Acos-stat*, n° 234, 2016.
- **Cahuc P., Carcillo S., Le Barbanchon T.**, "The Effectiveness of Hiring Credits", Document de travail, 2016.
- **Calónico S., Cattaneo M. et Titiunik R.**, "Robust data-driven inference in the regression discontinuity design", *The Stata Journal*, vol. 14, n°4, pp. 909-946, 2014.
- **Nouveau C., Ourliac B.**, « Les allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires en France de 1993 à 2009 », *Trésor-Eco*, n° 97, 2012.
- **Picart C.**, « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », *Document de travail* n° F1402, Insee, 2014.

Direction Générale :  
18, bd Adolphe-Pinard  
75675 PARIS CEDEX 14  
Directeur de la publication :  
Jean-Luc Tavernier  
Rédacteur en chef :  
E. Nauze-Fichet  
Rédacteurs :  
J.-B. Champion, C. Collin,  
C. Lesdos-Cauhapé, V. Quénechdu  
Maquette : B. Rols, É. Houël  
Code Sage IA1629  
ISSN 2416-7851  
© Insee 2016

Insee Analyses figure dès sa parution sur le site internet de l'Insee :  
[www.insee.fr/collections-nationales](http://www.insee.fr/collections-nationales)

Pour recevoir par courriel les avis de parution :  
[www.insee.fr/abonnements](http://www.insee.fr/abonnements)

