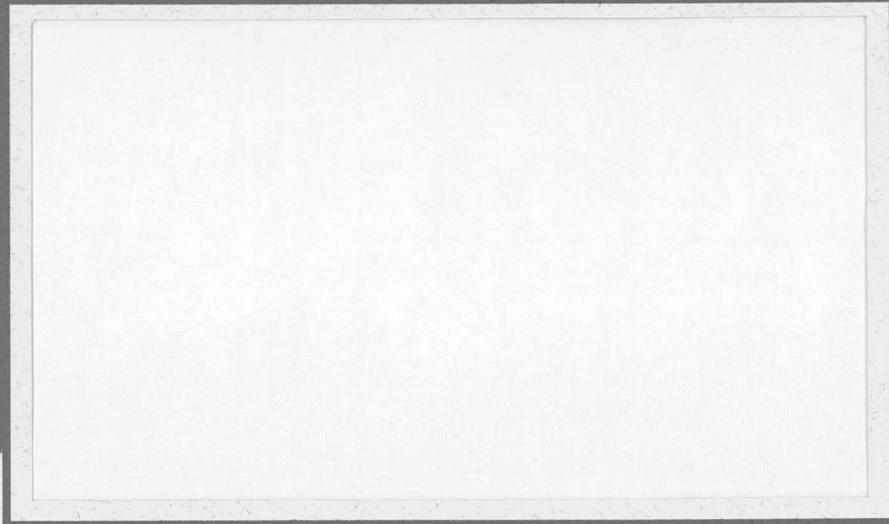


Centre de recherche
pour l'étude
et l'observation
des conditions
de vie



conf. - commanditaire - type d'étude

142, rue du Chevaleret

75013 PARIS

Tél. (1) 40 77 85 00

Fax (1) 40 77 85 09

CREDOC-DIRECTION

IMPORTANT

Sou1996-986

mis à embargo ou à diffusion
de l'étude dont il traite. Il vous
sabilité à l'égard du Centre.

1
VOS DEMANDONS DE NE PAS LE
SER

**Crédoc - Allégement des charges sur
les bas salaires / C. Henriot. Juillet
1996.**

CREDOC-Bibliothèque



CRÉDOC

ENTREPRISE DE RECHERCHE

CREDOC

**ALLÈGEMENT DES CHARGES
SUR LES BAS SALAIRES :
INTÉGRATION
DANS LA STRATÉGIE DES ENTREPRISES
ET EFFETS SUR L'EMPLOI**

**Christine HENRIOT
Département Évaluation des
Politiques Sociales**

Juillet 1996

142, rue du Chevaleret
7 5 0 1 3 - P A R I S

Sommaire

Introduction	8
Description de l'échantillon	13
Première partie : L'intégration des mesures d'allègement de charges dans la stratégie de l'entreprise	17
1. Connaissance des mesures d'allègement de charges et perception de l'économie réalisée	18
1.1. Les responsables pensent bien connaître les mesures d'allègement de charges.....	18
1.1.1. Une connaissance des mesures d'allègement relative avant tout aux exonérations de septembre 1995... 18	
1.1.2. Une connaissance affichée des mesures d'allègement de charges sur les bas salaires équivalente à celle des autres mesures d'aide à l'emploi.....	21
1.2. La connaissance des mesures d'allègement est liée plus à l'organisation de l'entreprise qu'à la proportion de salariés concernés.....	23
1.2.1. Une information plus précise lorsque la taille de l'entreprise augmente.....	24
1.2.2. C'est alors l'organisation salariale dans l'entreprise qui explique ces différences.....	26
1.2.3. Une connaissance des mesures qui ne dépend pas de l'appartenance à un secteur bas salaires ou moyens salaires.....	31
1.3. Les allègements de charges sont perçus comme étant complexes d'utilisation, mais destinés à s'intensifier ou à se stabiliser.	32
1.4. La perception de l'impact sur la masse salariale.....	33
1.4.1. La moitié des responsables d'entreprise qui connaissent les mesures d'allègement ne savent pas chiffrer l'impact de l'économie sur la masse salariale.....	33
1.4.2. L'identification de l'impact des allègements sur la masse salariale dépend plus d'un intérêt général porté aux mesures que du nombre de salariés concernés dans l'entreprise.	34
1.4.3. Le montant donné par les entreprises qui identifient l'impact des allègements sur leur masse salariale augmente avec la proportion de salariés concernés.....	37
2. L'intégration des mesures d'allègement de charges : des entreprises sensibles, des entreprises peu sensibles, des entreprises insensibles	42
2.1. L'utilisation des mesures par les entreprises : une intégration à des degrés variables.....	43
2.1.1. Des comportements différents pour une utilisation apparente des mesures analogues.....	43
2.1.2. Mesure du degré d'intégration des allègements dans la stratégie de l'entreprise : 19% d'entreprises sensibles, 23% d'entreprises peu sensibles, 57% d'entreprises insensibles.....	46

2.2. Intensité d'utilisation des mesures par groupe d'entreprises.....	48
2.2.1. <i>L'utilisation des mesures est plus fréquente et plus intensive pour les entreprises sensibles.....</i>	48
2.2.2. <i>Un effet d'aubaine beaucoup moins fréquent pour les entreprises sensibles que pour les entreprises peu sensibles</i>	50
2.3. Taille et secteur - Entreprises sensibles, peu sensibles et insensibles.....	52
2.3.1. <i>Les entreprises sensibles sont le plus fréquemment des grandes entreprises appartenant aux secteurs bas salaires.....</i>	52
2.3.2. <i>La sensibilité aux mesures augmente avec la taille et surtout diminue avec les salaires</i>	53
2.4. Une typologie des entreprises à bas et moyens salaires en fonction de l'utilisation et de l'intégration des mesures dans la stratégie de l'entreprise	55
2.4.1. <i>Les entreprises qui ne connaissent pas les mesures d'allègement de charges.....</i>	55
2.4.2. <i>A l'intérieur de chacune des catégories d'entreprises qui connaissent les mesures, une différenciation des comportements.....</i>	55
2.4.3. <i>Une typologie des entreprises appartenant aux secteurs bas ou moyens salaires.....</i>	57

Deuxième partie : Efficacité des mesures d'allègement à court ou moyen terme 59

1. La nature de l'utilisation des mesures et l'effet attendu sur l'emploi.....	60
1.1. L'effet attendu sur l'emploi de l'utilisation des mesures.....	60
1.1.1. <i>D'une utilisation réelle des allègements à une utilisation apparente.....</i>	60
1.1.2. <i>L'éventuel effet sur l'emploi de la modification de la stratégie.....</i>	62
1.1.3. <i>Redistribution apparente de l'économie permise par la mesure : une hausse des salaires pour motiver ou fidéliser les salariés.....</i>	67
1.1.4. <i>L'utilisation de la mesure pour améliorer la situation financière de l'entreprise</i>	70
1.2. Redistribution, répercussion sur le positionnement de l'entreprise et répercussion sur les effectifs.....	72
1.2.1. <i>l'utilisation réelle de la mesure la plus fréquente concerne le positionnement de l'entreprise.....</i>	72
1.2.2. <i>Les différentes utilisations de l'économie sont complémentaires.....</i>	74
1.3. L'absence d'utilisation des mesures d'allègement de charges	76

2. Les allégements de charges et la politique d'emploi.....	79
2.1. L'influence des allégements de charges sur les variations d'effectifs.....	79
2.1.1. <i>De la répercussion de l'économie sur les effectifs à l'influence des allégements sur la variation globale</i>	<i>79</i>
2.1.2. <i>Les allégements de charges ont une réelle influence sur les effectifs de 11% des entreprises connaissant les mesures.....</i>	<i>82</i>
2.1.3. <i>Les entreprises pour lesquelles les allégements ont une influence sur les effectifs utilisent aussi d'autres mesures d'aide à l'emploi.....</i>	<i>85</i>
2.1.4. <i>Les allégements agissent sur le développement de 8% des entreprises sans avoir d'influence immédiate sur leurs effectifs.....</i>	<i>87</i>
2.2. Une forte proportion d'entreprises dont les effectifs ne dépendent pas des mesures.....	87
2.2.1. <i>Une majorité d'entreprises ne peuvent être incitées par de telles mesures à modifier leur politique d'embauche.....</i>	<i>88</i>
2.2.2. <i>Les mesures de l'Etat ne sont prises en compte dans les prévisions de l'entreprise qu'après les facteurs conjoncturels.....</i>	<i>89</i>
2.2.3. <i>Une exigence de qualification sur laquelle les responsables d'entreprise ne veulent pas faire de concession.....</i>	<i>91</i>
2.2.4. <i>Les entreprises ne sont pas prêtes à modifier leurs pratiques salariales.....</i>	<i>96</i>
Les entreprises des secteurs à hauts salaires.....	99
Le point de vue des salariés.....	100
Conclusion.....	104
Annexes.....	108
Annexe N°1 Principaux tris à plat.....	109
Annexe N°2 Utilisation de l'économie par les entreprises qui l'estiment supérieure à 0,5% de leur masse salariale.....	146
Annexe N°3 Questionnaire destiné aux responsables d'entreprise.....	148
Annexe N°4 Questionnaire destiné aux secrétaires du comité d'entreprise.....	183

LISTE DES TABLEAUX

Tableau n°1	L'évolution des tranches de salaires concernées par les exonérations d'allocations familiales prévue par la loi quinquennale	9
Tableau n°2	Echantillon national et échantillon CREDOC redressé pour les entreprises à bas et moyens salaires	15
Tableau n°3	Répartition des entreprises par région	16
Tableau n°4	Réponses « correctes » concernant les dates de mise en place et les salaires concernés selon de degré de connaissance des mesures	21
Tableau n°5	Date de mise en place des mesures et salaires concernés selon les responsables d'entreprise en fonction du nombre de salariés	25
Tableau n°6	Connaissance des mesures en fonction du répondant selon le nombre de salariés	28
Tableau n°7	Source d'information principale en matière de droit du travail selon la fonction du répondant	29
Tableau n°8	Perception de la complexité d'utilisation des allègements	32
Tableau n°9	Identification de l'économie permise par les mesures d'allègement de charges	34
Tableau n°10	Montant de l'économie pour les répondants qui chiffrent l'économie selon l'appartenance de l'entreprise aux secteurs bas ou moyens salaires	38
Tableau n°11	Economie moyenne en pourcentage de la masse salariale perçue ou calculée par les responsables d'entreprise bas et moyens salaires en fonction du secteur d'appartenance	39
Tableau n°12	Le secteur des entreprises qui connaissent les mesures en fonction de leur taille	41
Tableau n°13	Les éventuels effets d'aubaine pour les entreprises qui disent répercuter la mesure sur la situation financière ou les effectifs	44
Tableau n°14	Le nombre d'utilisations de la mesure en fonction du degré d'intégration des mesures	50
Tableau n°15	Les différents types d'utilisation de la mesure - utilisation réelle et utilisation apparente	61
Tableau n°16	Les prix comme atout par rapport à la concurrence selon l'utilisation réelle ou la non utilisation de la mesure pour baisser ou maintenir les prix	64
Tableau n°17	Evolution du chiffre d'affaires au cours des trois dernières années et utilisation de la mesure pour augmenter le niveau de l'investissement	65
Tableau n°18	Les critères pris en compte pour déterminer les salaires en fonction de l'utilisation de l'économie pour augmenter les salaires	69
Tableau n°19	Evolution du chiffre d'affaires au cours de ces trois dernières années selon l'utilisation de l'économie pour améliorer la situation financière	71
Tableau n°20	Utilisation de la mesure par les entreprises connaissant les mesures d'allègement de charges	73
Tableau n°21	Les utilisations réelles et apparentes des mesures selon les types d'utilisation	74
Tableau n°22	Le nombre d'utilisations des mesures pour les entreprises connaissant les mesures	75
Tableau n°23	Les raisons pour lesquelles les chefs d'entreprise ne modifient pas leur stratégie	78
Tableau n°24	Sensibilité des entreprises qui utilisent l'économie pour augmenter les effectifs et de celles pour lesquelles la mesure a eu une influence sur la variation globale	81

Tableau n°25	Utilisation de l'économie pour augmenter les effectifs - Influence de la mesure sur la variation globale des effectifs de ces deux dernières années	82
Tableau n°26	L'effet de la suppression de la mesure quand les allègements ont une influence sur les effectifs	83
Tableau n°27	L'utilisation des autres mesures d'aide à l'emploi selon l'influence des allègements sur les effectifs	85
Tableau n°28	Les entreprises pour lesquelles la mesure a eu une influence sur les effectifs et l'éventuelle préférence des allègements à d'autres contrats	86
Tableau n°29	Influence de la qualification	92
Tableau n°30	L'exigence de qualification des responsables d'entreprise	93
Tableau n°31	Taille et structure de salaires des entreprises ayant été incitées par les mesures à des embauches moins qualifiées	95
Tableau n°32	La taille des entreprises ayant des objectifs d'effectifs chiffrés pour 1997	96
Tableau n°33	Modifications des pratiques salariales pour mieux profiter des mesures	97

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique n°1	Le degré de connaissance des mesures des responsables d'entreprise appartenant aux secteurs bas et moyens salaires	19
Graphique n°2	Comparaison du degré de connaissance des diverses mesures d'aide à l'emploi	23
Graphique n°3	Le degré de connaissance des mesures selon la taille de l'entreprise	24
Graphique n°4	Connaissance des mesures selon la taille de l'entreprise et le mode de gestion de la paie des salariés - Petites et moyennes entreprises	27
Graphique n°5	Degré de connaissance des mesures selon la source d'information principale en matière de droit du travail et la fonction du répondant	30
Graphique n°6	La connaissance des mesures d'allègement en fonction du secteur d'appartenance (bas et moyens salaires)	31
Graphique n°7	L'avenir des mesures d'allègement de charges pour les répondants qui connaissent les mesures	33
Graphique n°8	Capacité à chiffrer l'économie selon de degré de connaissance des mesures	35
Graphique n°9	Capacité à identifier l'économie selon la taille de l'entreprise	36
Graphique n°10	Le montant de l'économie pour les entreprises qui chiffreront une économie non nulle selon le nombre de salariés dans l'entreprise	40
Graphique n°11	L'utilisation de la mesure pour les entreprises sensibles, peu sensibles ou insensibles	49
Graphique n°12	La taille des entreprises sensibles, peu sensibles et insensibles en fonction du secteur	53
Graphique n°13	L'intensité d'utilisation des mesures selon les caractéristiques des entreprises (taille et secteur)	54
Graphique n°14	Répercussion des mesures d'allègement sur le niveau des prix et atouts par rapport à la concurrence	63
Graphique n°15	La réaction des entreprises qui modifient leur stratégie à une hausse du chiffre d'affaires	66

Graphique n°16	Principaux objectifs de la politique salariale	68
Graphique n°17	La négociation des salaires et l'utilisation de l'économie pour augmenter les salaires	70
Graphique n°18	La connaissance des mesures pour les responsables d'entreprise qui ne répercutent pas l'économie réalisée grâce aux allègements	77
Graphique n°19	La variation du nombre d'employés et d'ouvriers en 1995 selon la nature de l'influence des allègements sur les effectifs	81
Graphique n°20	Secteur et intégration des mesures selon l'influence des allègements sur les effectifs	84
Graphique n°21	Baisse du coût salarial sur les salaires proches du SMIC qui pourrait inciter les entreprises à modifier leur politique d'emploi	88
Graphique n°22	Les facteurs prise en compte pour prévoir l'évolution des effectifs dans l'entreprise	90
Graphique n°23	L'importance des mesures de l'Etat comme facteur de prévision selon l'influence de la mesure sur les effectifs de l'entreprise	91
Graphique n°24	Effort de formation et possibilité d'adapter l'organisation à du personnel moins qualifié pour les entreprises qui ont embauché moins qualifié pour profiter des mesures	94
Graphique n°25	Les objectifs des primes non mensuelles	98

Introduction

Dans son article 82, la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle a prévu un rapport d'évaluation à mi-parcours de son application. Dans le cadre du Comité Interministériel d'Evaluation des Politiques Publiques, une instance spécifique a été chargée de conduire cette évaluation. L'étude réalisée par le CRÉDOC s'inscrit dans cette procédure. Elle cherche à analyser le comportement des chefs d'entreprise en réaction au dispositif d'allègement des charges sur les salaires proches du SMIC.

Ce dispositif comprend deux mesures distinctes, les exonérations de cotisations d'allocations familiales et la réduction des cotisations de Sécurité Sociale, qui ont été mises en place à des dates différentes.

Les exonérations de cotisations d'allocations familiales ont été créées par la loi du 27 Juillet 1993, modifiée par la loi quinquennale, puis par la loi du 1er septembre 1995 (Plan d'urgence pour l'Emploi présenté par le Premier Ministre le 22 juin 1995).

Le montant de l'exonération d'allocations familiales est fixé en fonction du niveau des salaires. Les seuils de salaires concernés par l'exonération ont évolué progressivement depuis la mise en place de la mesure selon le tableau suivant :

Tableau N° 1

L'évolution des tranches de salaires concernées par les exonérations d'allocations familiales prévue par la loi quinquennale

Date :	Exonération à 100% pour un salaire inférieur à	Exonération à 50% pour un salaire compris entre
1er juillet 1993	110% du SMIC	110 et 120% du SMIC
1er janvier 1995	120% du SMIC	120 et 130% du SMIC
1er janvier 1996	130% du SMIC	130 et 140% du SMIC
1er janvier 1997	140% du SMIC	140 et 150% du SMIC

Source : Rapport d'évaluation de l'IGAS

Cette évolution a été figée par le plan d'urgence pour l'emploi au niveau atteint au 1er janvier 1995. Depuis cette date, les salaires concernés par cette mesure sont donc les salaires inférieurs ou égaux à 120% du SMIC pour une exonération totale des cotisations d'allocations familiales, les salaires compris entre 120% et 130% du SMIC pour une exonération de 50%.

La réduction des cotisations de Sécurité Sociale sur les bas salaires a été créée par la loi du 1er Septembre 1995 (Plan d'urgence pour l'emploi).

Tous les salaires inférieurs à 120% du SMIC sont concernés par cette réduction. La ristourne ne dépend pas de seuils comme les allègements d'allocations familiales, mais est progressive en fonction du salaire selon la formule :

$$\text{Réduction} = (1,2 \text{ SMIC mensuel} - \text{Rémunération}) \times 0,64.$$

Elle est de 800 francs pour un salaire égal au SMIC, puis diminue jusqu'à être nulle pour un salaire de 120% du SMIC.

Ces deux mesures concernent toute entreprise, hormis l'État, certains établissements publics, les collectivités territoriales, les particuliers employeurs. Elles sont cumulables entre elles et avec « l'abattement temps partiel » (abattement des cotisations patronales de Sécurité Sociale de 30% pour les salariés travaillant entre 16 et 32 heures hebdomadaires). Le salaire pris en compte pour le calcul du montant de l'exonération est le salaire mensuel, indépendamment du temps de travail. Des personnes à temps partiel dont le salaire de base en équivalent temps plein est supérieur au plafond de 130% du SMIC peuvent donc bénéficier de ces mesures.

Ces deux mesures ont pour spécificité d'être appliquées *sans demande préalable de la part de l'employeur*.

L'objectif de l'aide est de favoriser l'emploi à travers plusieurs mécanismes économiques. En théorie, le fait de baisser le coût du travail sur les bas salaires incite les chefs d'entreprise à effectuer un arbitrage entre le travail et le capital favorable à l'emploi aidé, et donc génère des embauches supplémentaires sur les bas salaires.

A cet effet de court terme sur l'emploi, s'ajoutent des effets de plus long terme. Les allègements de charges sur bas salaires étant appliqués sans demande préalable de l'employeur et sans exigence de contrepartie en terme d'emploi de la part de l'État, ces mesures se traduisent pour les entreprises par une baisse du coût du travail, qu'elles réalisent de nouvelles embauches ou non. Les entreprises verront donc augmenter leur rentabilité, sans être contraintes sur l'utilisation de ce gain. Les allègements de charges seront ainsi efficaces à moyen terme sur l'emploi par l'intermédiaire de toute entreprise qui utilise l'économie réalisée grâce à une baisse du coût du travail pour modifier sa stratégie de façon à se développer.

Par une baisse des prix, par un investissement en marketing, l'entreprise peut ainsi rendre ses produits plus compétitifs et gagner des parts de marché. Cependant, l'utilisation de l'économie peut avoir un effet plus ambigu sur l'emploi, notamment lorsqu'elle sert à financer des investissements productifs et de recherche et développement. Cet usage est le signe, à court terme, d'une substitution entre le travail et le capital, et de la recherche de gain de productivité.

A moyen terme, il peut générer un développement des activités de l'entreprise compensant cette perte de court terme.

Enfin, l'entreprise peut redistribuer l'économie réalisée grâce aux allègements par une hausse des salaires ou par une augmentation des dividendes. On aura alors théoriquement une hausse des revenus de la population et donc une plus grande demande adressée aux entreprises, là encore génératrice d'emploi.

Les allègements seront d'autant plus efficaces qu'ils sont identifiés et intégrés dans la stratégie de l'entreprise : cette intégration permettra en effet aux responsables de faire un usage optimal du gain de rentabilité mais aussi de modifier leurs pratiques salariales. Le salaire pris en compte dans le calcul du montant des exonérations de cotisations d'allocations familiales ou de Sécurité Sociale est en effet le salaire mensuel, indépendamment du temps travaillé. Augmenter les primes non mensuelles permet donc de faire entrer certains salaires dans le champ des exonérations les mois où le versement des primes n'a pas lieu, sans que le salaire annuel en soit diminué.

Les allègements peuvent également inciter les chefs d'entreprise à avoir recours au travail à temps partiel, le salaire pris en compte étant indépendant du temps de travail et les allègements étant cumulables avec l'abattement temps partiel.

Il est cependant à craindre que les entreprises cherchent à baisser le niveau de qualification de leurs salariés pour les futures embauches, afin d'augmenter la proportion de salariés concernés par les allègements de charge sur les bas salaires.

L'étude du CRÉDOC analyse l'intégration des mesures dans la stratégie de l'entreprise ainsi que son effet sur l'emploi à court et moyen terme. Elle propose des éléments d'explication aux comportements observés.

Le rapport est articulé en deux parties : la première évalue l'intégration des mesures d'allègement des charges sur bas salaires dans la stratégie générale de l'entreprise, la seconde met en perspective le résultat de cette évaluation avec l'effet que de telles mesures peuvent avoir sur l'emploi.

L'intégration des mesures d'allègement de charges dans la stratégie : le fait que les allègements de charges soient appliqués automatiquement rend les allègements peu visibles aux responsables d'entreprise : dans les cas extrêmes, ils peuvent bénéficier de ces mesures sans s'en rendre compte, notamment lorsqu'ils font appel à un prestataire extérieur pour gérer la paie de leurs salariés. Cette partie du rapport étudie dans un premier temps la connaissance générale que les responsables d'entreprise ont de ces mesures ainsi que leur perception de leur impact sur la masse salariale. Puis, elle s'attache à mesurer le degré d'intégration des mesures dans la stratégie de l'entreprise.

L'effet sur l'emploi : cette partie du rapport s'intéresse dans un premier temps à l'effet sur l'emploi à moyen ou long terme selon le degré d'intégration des mesures évalué dans la partie précédente. Dans un deuxième temps, elle examine un effet sur l'emploi à plus court terme.

En dernier lieu, l'étude examine quelques points de vue des salariés, par le biais de la perception des comités d'entreprise.

Description de l'échantillon

501 responsables d'entreprise ont été interrogés dans huit régions différentes : Ile-de-France, Pays-de-la-Loire, Midi-Pyrénées, Rhône-Alpes, Lorraine, Nord-Pas-de-Calais, Haute-Normandie et Bretagne. Toutes les entreprises interrogées étaient concernées par les mesures (avaient des salariés à rémunération inférieure ou égale à 130% du SMIC).

L'interrogation se faisait au cours d'un entretien, d'une durée variant entre une demi heure et trois quarts d'heure. Le questionnaire ne comportait que des questions fermées, à choix de réponses limité. Il était articulé en 7 parties¹ :

- A) renseignements qualitatifs de gestion
- B) organisation et stratégie salariale
- C) politique du personnel et rémunérations
- D) stratégie et politique d'emploi
- E) connaissance et utilisation des exonérations
- F) examen des deux dernières embauches effectuées par l'entreprise
- G) quelques questions générales.

Le but de ce questionnaire était de permettre la comparaison entre le comportement du responsable d'entreprise spécifiquement lié aux exonérations et son comportement plus général. Les entretiens ont été réalisés par l'atelier d'enquêtes du CREDOC. Ils ont eu lieu entre mi-mars et mi-mai 1996.

Le taux de non réponse des dirigeants d'entreprise est de 50%. Il est dû principalement au fait que les responsables n'avaient pas le temps d'accorder des rendez-vous dans les délais imposés par l'enquête. Cela a surtout été le cas pour les petites entreprises (moins de 9 salariés).

Ce questionnaire destiné aux responsables d'entreprise était complété par quelques entretiens semi-directifs, d'une durée d'un quart d'heure, avec le secrétaire du comité d'entreprise. Ces entretiens ne pouvaient avoir lieu que dans des entreprises possédant un comité d'entreprise, qui n'est obligatoire qu'à partir de 50 salariés.

La plupart des secrétaires de comité d'entreprise ont refusé de répondre, parce qu'ils ne connaissaient pas les mesures. 50 entretiens ont été réalisés, parmi lesquels 20 secrétaires ont clairement explicité le fait qu'ils n'étaient pas au courant des allègements de charges et donc à fortiori de leur utilisation dans l'entreprise.

¹ Cf : Questionnaire en annexe.

Le tirage de l'échantillon de départ a été effectué par l'INSEE, en respectant des critères de taille et de salaires. La taille de l'entreprise était mesurée selon le nombre de salariés : moins de 9 salariés, de 10 à 99 salariés, plus de 100 salariés. Les entreprises ont de plus été réparties en fonction de la moyenne des salaires en 3 catégories : secteurs à bas salaires, secteurs à hauts salaires, secteurs à moyens salaires.

L'échantillon final ne comprend que 18 entreprises à hauts salaires. Les entreprises de ce groupe appartiennent aux secteurs de production et de distribution d'énergie, de chimie de base, d'industrie pharmaceutique, de construction électrique, de construction navale et aéronautique, des services marchands aux entreprises, d'assurance et d'organismes financiers. Elles sont le plus souvent non concernées par les mesures, c'est-à-dire que les entreprises n'emploient pas de salariés dans les tranches de salaires visées. Ce nombre d'entreprises dans l'échantillon est trop faible pour être pris en compte lors de l'étude. Leur comportement sera étudié à la fin du rapport.

La suite de l'étude portera sur les entreprises des secteurs bas et moyens salaires. Les pourcentages donnés sont donc calculés par rapport à un échantillon représentatif de ces entreprises et non de l'ensemble des entreprises françaises. Cependant, ce sont essentiellement ces deux groupes d'entreprises qui sont concernés par les allègements de charges bas salaires.

L'échantillon a été redressé pour être représentatif de l'échantillon national sur les entreprises à bas et moyens salaires. Après redressement, il compte 486 entreprises.

Tableau N° 2

Echantillon national et échantillon CREDOC redressé
pour les entreprises à bas et moyens salaires

	Bas salaires		Moyens salaires		Total	
	France	Crédoc	France	Crédoc	France	Crédoc
De 1 à 9 salariés	13%	14%	9%	7%	22%	21%
		67		34		101
de 10 à 99	16%	14,5%	22%	21%	38%	35,5%
		71		103		174
100 et plus	10%	13,5%	30%	30%	40%	43,5%
		65		146		211
Total	39%	42%	61%	58%	100%	100%
		203		283		486

Source : INSEE RESULTATS Emploi Revenu N° 97 -

Enquête allègement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Tableau N° 3

Répartition des entreprises par région

	France	Echantillon redressé
Ile-de-France	37%	32% 155
Pays-de-la-Loire	9,5%	8,5% 42
Midi-Pyrénées	7%	6% 30
Rhône-Alpes	19%	20% 97
Lorraine	6%	9% 43
Nord Pas-de-Calais	8,5%	11,5% 56
Haute-Normandie	4,5%	5% 24
Bretagne	8,5%	8% 38
Total	100 %	47 % 42

Source : INSEE RESULTATS Emploi Revenu N° 97 -

Enquête allègement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Etant donné la faiblesse des écarts, l'échantillon n'a pas été redressé sur les régions. Dans chaque entreprise, le répondant était soit le chef d'entreprise (41%), soit le responsable des ressources humaines ou un autre cadre dirigeant (comptable, cadre administratif). Les entreprises appartiennent pour 54% à un secteur industriel, pour 46% à un secteur des services.

Chaque entreprise interrogée a reçu un carnet à remplir recensant un certain nombre d'éléments comptables, afin de mieux décrire l'entreprise. Malgré une relance téléphonique systématique, le taux de retour de ces carnets est trop faible pour utiliser ces éléments chiffrés au cours de l'analyse qui va suivre. Nous nous contenterons d'informations plus qualitatives qui ont été recueillies directement au cours de l'entretien. Cependant, nous avons pu vérifier pour les entreprises pour lesquelles nous détenons les deux sources d'information que les corrélations entre ces indicateurs qualitatifs et les données chiffrées sont satisfaisantes (par exemple entre le secteur bas, moyens et hauts salaires et la proportion de salariés concernés par les mesures d'allègement de charges, ou encore l'évolution du chiffre d'affaires au cours des trois dernières années annoncé et celui constaté).

Première Partie

L'intégration des mesures d'allégement de charges dans la stratégie générale de l'entreprise

1. Connaissance des mesures d'allégement de charges et perception de l'économie réalisée

1.1. Les responsables pensent bien connaître les mesures d'allégement de charges

1.1.1. Une connaissance des mesures d'allégement relative avant tout aux exonérations de septembre 1995

Une réelle intégration des mesures dans la stratégie de l'entreprise ne peut être le fait que de dirigeants connaissant les allègements ainsi que leurs modalités de fonctionnement. Or si généralement les répondants affichent une telle connaissance, elle s'accompagne souvent d'une confusion entre les allègements de 1993 et la ristourne de 1995. On a alors demandé aux personnes interrogées quel était leur degré de connaissance des mesures d'allégement de charges sur bas salaires.

Diriez-vous que :

vous connaissez très bien ces mesures et leur fonctionnement

vous connaissez ces mesures mais n'avez qu'une idée imprécise de leur fonctionnement

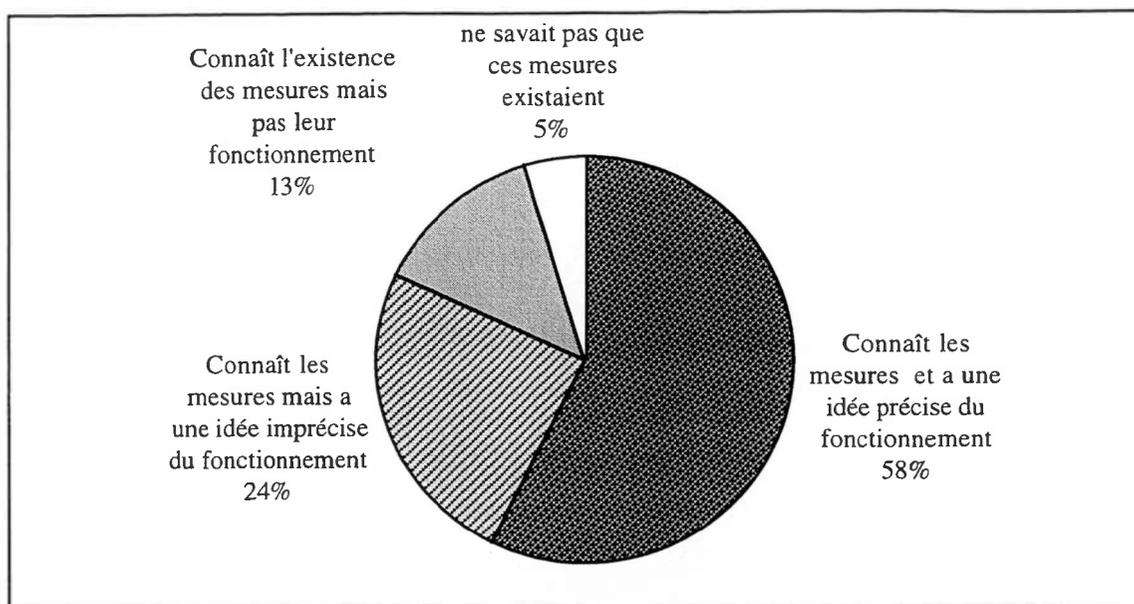
vous savez que ces mesures existent mais vous ne connaissez pas leur fonctionnement

vous ne saviez pas que ces mesures existaient

La plupart des responsables d'entreprise appartenant aux secteurs bas et moyens salaires pensent avoir une connaissance précise des mesures d'allégement de charges sur les salaires proches du SMIC. Plus des trois quarts disent connaître le fonctionnement des mesures, seuls 5% n'en ont jamais entendu parler.

Graphique N° 1

Le degré de connaissance des mesures des responsables d'entreprise appartenant aux secteurs bas et moyens salaires



Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Cependant, pour évaluer plus exactement la notion que les responsables d'entreprise possèdent du fonctionnement des mesures, nous avons demandé à ceux qui pensent en avoir une connaissance précise ou imprécise quels étaient la date de mise en application des allègements et le salaire maximal concerné.

Les pourcentages donnés dans ce paragraphe sont donc calculés par rapport aux 396 responsables connaissant la mesure et son fonctionnement, même imprécisément (82% des dirigeants d'entreprise bas ou moyens salaires).

Seule une minorité de ces dirigeants peuvent donner la date exacte de mise en application de ces mesures ou les tranches de salaires concernées par les exonérations. 5% des responsables savent à la fois que la date de mise en place des mesures d'allégement est 1993 et que le salaire maximal concerné est de 130% du SMIC.

Plus que d'une réelle méconnaissance du dispositif, cette incapacité à décrire les modalités d'application de la mesure semble provenir d'une confusion entre les allègements mis en place en 1993 et la ristourne dégressive issue en 1995 du plan d'urgence pour l'emploi.

En effet, la moitié des responsables datent la mise en place des mesures d'allègement de charges en 1995, et 35% pensent que le salaire maximal à bénéficier d'exonération est de 120% du SMIC. Or, d'une part, les seuils de salaires concernés par les mesures d'allègements de 1993 ont varié depuis cette date, d'autre part, depuis le plan d'urgence pour l'emploi de 1995, cette variation n'est plus celle prévue à l'origine et une ristourne supplémentaire a été instaurée. Si en 1996, le salaire maximal à bénéficier d'exonération est de 130% du SMIC, ces exonérations ne sont totales que pour un salaire inférieur à 120% du SMIC, seuil qui correspond par ailleurs au salaire le plus élevé bénéficiant de la ristourne de cotisation de Sécurité Sociale.

La confusion des répondants entre les salaires égaux à 120% et 130% du SMIC peut ainsi s'expliquer à la fois par la multiplicité et l'évolution des seuils pris en compte par la mesure d'allègement des cotisations d'allocations familiales et par la mise en place des ristournes dégressives de cotisations de Sécurité Sociale en 1995 (plan d'urgence pour l'emploi).

Lorsqu'ils ont une connaissance précise du fonctionnement du dispositif, les répondants donnent moins souvent une réponse totalement erronée (ne concernant ni les allègements 1993, ni la ristourne 1995) que lorsqu'ils n'ont qu'une idée imprécise des modalités d'application des mesures d'allègement. Près des deux tiers des responsables d'entreprise ayant une connaissance précise datent la mise en place des mesures en 1993 ou 1995, les trois quarts considèrent que le salaire concerné le plus élevé est de 120 ou 130% du SMIC. Pour les dates comme pour les salaires, moins de la moitié des responsables d'entreprise ayant une connaissance imprécise donnent une de ces deux réponses.

Tableau N° 4

Réponses « correctes » concernant les dates de mise en place et les salaires concernés selon le degré de connaissance des mesures

Réponses « correctes »	Pour les responsables connaissant bien le fonctionnement		Pour les responsables ayant une idée imprécise du fonctionnement		Pour tous les responsables connaissant les mesures	
	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif
pour les salaires (120 ou 130% du SMIC)	77	215	40	47	66	262
dont 120% du SMIC	39,5	110	23	27	33,5	137
130% du SMIC	37,5	105	17	20	31,5	125
pour les dates (93 ou 95)	60	165	45	53	55	218
dont en 93	11	30	6	7	9	37
en 95	49	135	39	46	46	181

Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

On considérera que les responsables d'entreprise connaissent effectivement les mesures lorsqu'ils font référence aux allégements de 1993 ou bien aux exonérations de 1995. Le fait de penser avoir une connaissance précise ou imprécise du fonctionnement des mesures, ou bien de ne pas le connaître est alors un bon indicateur de la notion que les répondants possèdent des modalités d'application des allégements. C'est donc ce critère qui sera utilisé par la suite.

1.1.2. Une connaissance affichée des mesures d'allégement de charges sur les bas salaires équivalente à celle des autres mesures d'aide à l'emploi

Le degré de connaissance que les responsables d'entreprise interrogés déclarent avoir des mesures d'exonération de charges est équivalent à celui qu'ils ont d'autres mesures d'aide à l'emploi, comme le Contrat Initiative Emploi, l'abattement temps partiel ou le contrat de qualification.

Le Contrat d'Initiative Emploi

Année de création : 1995

Public visé :

- Demandeurs d'emploi de longue durée (minimum 12 mois d'inscription à l'ANPE depuis 18 mois)
- Bénéficiaires de certains dispositifs sociaux (RMI, bénéficiaires de l'Allocation de Solidarité Spécifique, Assurance Veuvage)
- Autres personnes a priori pénalisées sur le marché du Travail (femmes isolées chargées de famille, travailleurs handicapés, chômeurs de plus de 50 ans, anciens détenus, Français ayant perdu un emploi à l'étranger).

Entreprises concernées :

Celles cotisant à l'UNEDIC, à condition de ne pas avoir procédé à des licenciements économiques dans les 6 mois précédents.

Nature de l'aide :

- Aide forfaitaire de 2 000 francs par mois
- Exonération des charges patronales de Sécurité Sociale pour la partie du salaire n'excédant pas le SMIC

Durée de l'aide :

- Généralement de 24 mois (pour les contrats à durée indéterminée)
- De la durée du contrat pour les contrats à durée déterminée, ces derniers ne pouvant être inférieurs à 12 mois
- Dans certains cas il n'y a pas de limite de durée (ex : travailleurs de plus de 50 ans en CDI, anciens chômeurs de longue durée).

L'abattement temps partiel

Année de création : 1992 (avec modifications en 1993 et en 1994)

Public visé :

Tout salarié embauché en contrat à durée indéterminée pour une durée de 16 à 32 heures hebdomadaires - base annuelle - ou étant passé (volontairement) d'un temps plein à un temps partiel.

Entreprises concernées :

Ensemble des employeurs, hormis l'Etat, les établissements publics, les collectivités territoriales, les particuliers employeurs. Le volume d'heures global travaillé dans l'entreprise doit être maintenu et l'entreprise ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédents (dérogations possibles).

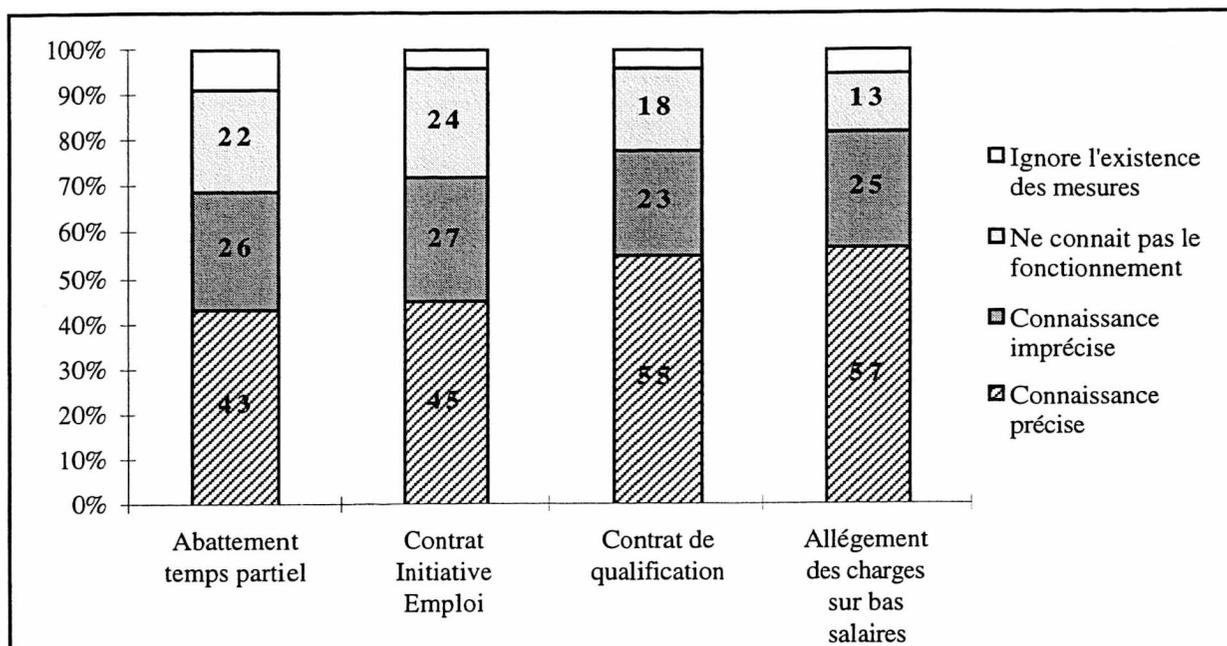
Nature et durée de l'aide

L'aide consiste depuis 1994 à un abattement des cotisations patronales de Sécurité Sociale de 30 %, sans limitation de durée, tant que le salarié reste dans les volumes d'heures hebdomadaires prévues.

Les responsables d'entreprise sont un peu plus nombreux à connaître précisément les mesures d'exonération que l'abattement temps partiel ou le Contrat Initiative Emploi, puisque 57% d'entre eux disent connaître précisément le fonctionnement des mesures d'allègement de charges, alors qu'ils ne sont que 43% dans ce cas pour l'abattement temps partiel, et 45% pour le Contrat Initiative Emploi. Ils connaissent par contre le fonctionnement précis du contrat de qualification dans une proportion analogue, soit 55%.

Graphique N° 2

Comparaison du degré de connaissance des diverses mesures d'aide à l'emploi.



Source : enquête allègement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

1.2. La connaissance des mesures d'allègement est liée plus à l'organisation de l'entreprise qu'à la proportion de salariés concernés

Contrairement aux autres mesures d'aide à l'emploi, les allègements de charges sont appliqués automatiquement, sans demande préalable de la part de l'employeur. La seule démarche à effectuer est alors de déclarer le nombre de salariés concernés sur les bordereaux de recouvrement des cotisations destinés à l'URSSAF. Or l'entreprise ne remplit pas nécessairement ces bordereaux notamment si elle confie la gestion de la paie des salariés à un comptable indépendant ou si elle utilise un logiciel de paie mis à jour par un prestataire extérieur.

Il en résulte que certaines entreprises peuvent très bien être « utilisatrices » de ces mesures, au sens où elles ont parmi leurs salariés des personnes à rémunération inférieure ou égale à 130% du SMIC, mais ne pas les connaître. Un rapport de l'IGAS, Inspection Générale des Affaires Sociales², montrait d'ailleurs en septembre 1995 la présence de redressements créditeurs de la part de l'URSSAF au profit d'entreprises qui avaient payé la totalité des charges pour des salariés donnant droit à des exonérations.

² Rapport relatif à l'exécution de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle : effets sur l'emploi des exonérations de cotisations prévues par la loi, présenté par A. Plassart et M. Thierry, Septembre 1995.

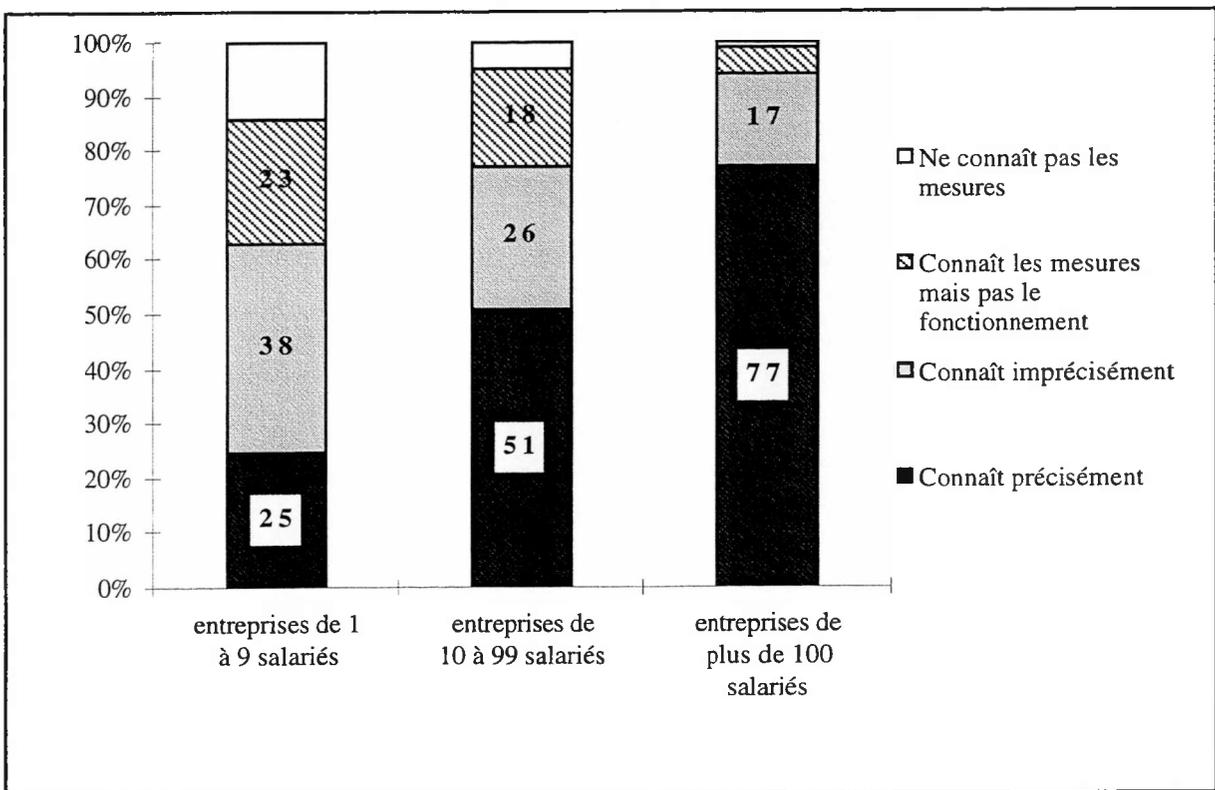
La connaissance des mesures ne dépend donc pas nécessairement de la présence de salariés concernés par les allègements de charges, mais de la capacité et de la volonté de s'informer sur le dispositif d'aide à l'emploi. Cette capacité dépend de la taille de l'entreprise.

1.2.1. Une information plus précise lorsque la taille de l'entreprise augmente.

Les dirigeants sont d'autant plus nombreux à ignorer l'existence des mesures que la taille de l'entreprise est petite. La proportion est de 14 % pour les entreprises de moins de 10 salariés, mais n'atteint pas les 1 % pour celles de plus de 100 salariés. De plus, lorsqu'ils connaissent le fonctionnement des mesures, la précision de cette connaissance augmente avec le nombre de salariés. Ainsi, seul le quart des dirigeants des petites entreprises estiment avoir une connaissance précise de la mesure et de son fonctionnement, la proportion est deux fois supérieure pour les entreprises moyennes et trois fois supérieure pour les grandes entreprises.

Graphique N° 3

Le degré de connaissance des mesures selon la taille de l'entreprise



Source : enquête allègement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Les réponses des responsables portant sur les dates de mise en place des mesures et sur le montant des salaires concernés confirment le fait que la connaissance augmente avec le nombre de salariés de l'entreprise. Comme précédemment, les pourcentages donnés ici sont

calculés sur la base du nombre de responsables ayant une idée précise ou non du fonctionnement des mesures.

Lorsque la taille de l'entreprise augmente, la proportion de réponses « correctes » croît pour les dates et de façon plus nette pour les salaires : moins de la moitié des responsables d'entreprise de moins de 9 salariés datent la mise en place des mesures en 1993 ou en 1995, alors que 54% des dirigeants d'entreprise de 10 à 99 salariés donnent une de ces deux dates correctes, de même que 59% des responsables d'entreprise de plus de 100 salariés. Le tiers des responsables d'entreprise de moins de 9 salariés considèrent que le salaire maximal concerné est de 120 ou 130% du SMIC. Les deux tiers des responsables d'entreprise de 10 à 99 salariés sont dans ce cas, de même que les trois quarts des répondants dont l'entreprise compte plus de 100 personnes.

Tableau N° 5

Date de mise en place des mesures et salaires concernés
selon les responsables d'entreprise en fonction du nombre de salariés

Date de mise en place	Entreprises de 1 à 9 salariés		Entreprises de 10 à 99 salariés		Entreprises de plus de 100 salariés	
	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif
Dates correctes (1993 ou 1995)	46	29	54	72	59	117
dont 1993	3	2	6	8	13	26
1995	43	27	48	64	46	91
Salaires correctes (120 ou 130% du SMIC)	36	24	63	85	77	154
dont 130% du SMIC	15	10	26	35	40	80
120% du SMIC	21	14	37	50	37	74

Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

De plus, le fait de donner plus fréquemment un salaire ou une date « correcte » est dû pour les responsables d'entreprise de taille moyenne et surtout pour ceux d'entreprise de grande taille à une connaissance exacte des mesures plus fréquente. En particulier, les entreprises de grande taille datent plus fréquemment la mise en place des mesures en 1993, et sont plus souvent conscientes que le salaire maximal concerné est de 130 % du SMIC que les autres entreprises, et notamment que les petites : non seulement elles donnent plus fréquemment des réponses acceptables, mais de plus elles confondent moins souvent les deux mesures que les entreprises de taille plus petite.

Lorsque la taille de l'entreprise augmente, les dirigeants connaissent plus fréquemment les modalités d'application des mesures et surtout, confondent moins souvent les allègements de cotisations d'allocations familiales avec la ristourne dégressive de cotisations de Sécurité Sociale.

1.2.2. C'est alors l'organisation salariale dans l'entreprise qui explique ces différences

Des mesures moins fréquemment connues lorsque la paie est confiée à un prestataire extérieur

Lorsque l'entreprise fait appel à un prestataire extérieur pour gérer la paie des salariés, elle ne remplit pas les bordereaux de recouvrement de cotisations. Les mesures d'allègement peuvent alors être invisibles.

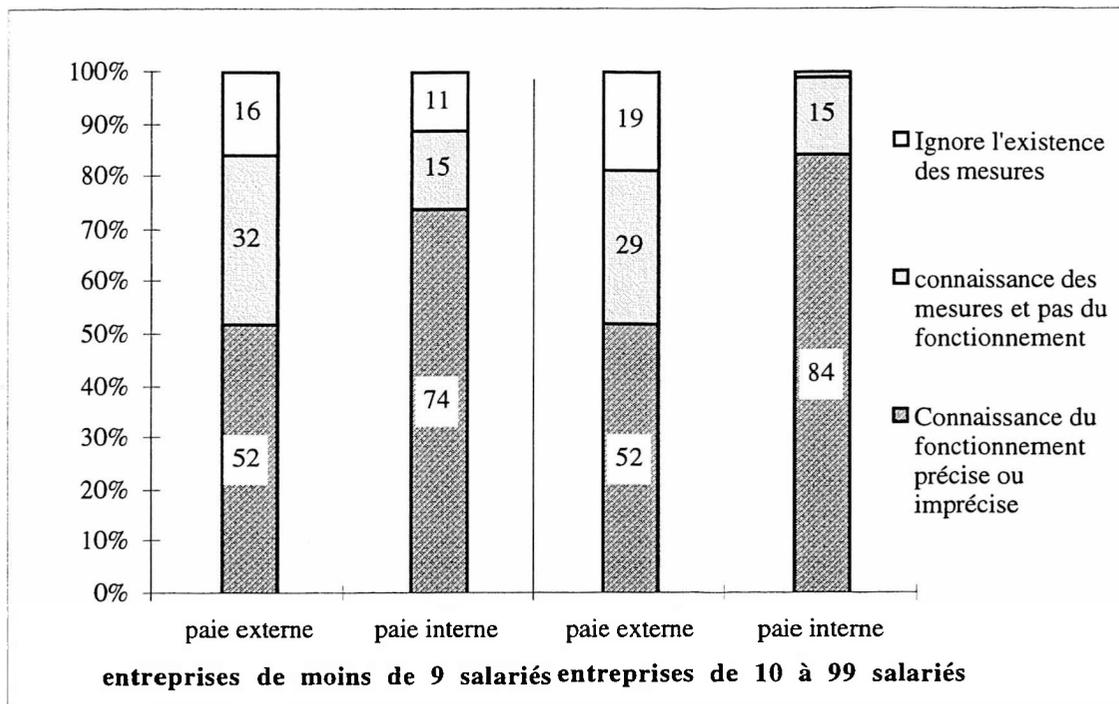
Le degré de connaissance des responsables d'entreprise des mesures d'allègement de charges sur bas salaires est ainsi fortement déterminé par le mode de gestion de la paie des salariés : les entreprises dont un service interne assure la gestion de la paie connaissent en général mieux les mesures que celles qui font appel à un prestataire extérieur. La moitié des entreprises qui confient la gestion de la paie à un prestataire extérieur connaissent les mesures et leur fonctionnement (que cette connaissance soit précise ou imprécise), contre 88% des entreprises qui gèrent la paie en interne.

Or les petites entreprises confient plus fréquemment à un prestataire extérieur le soin de gérer la paie des salariés que les entreprises moyennes et surtout que les grandes entreprises : près de la moitié d'entre elles (48%) sont dans ce cas, alors que seules 21% des entreprises de 10 à 99 salariés et 6% des entreprises de plus de 100 salariés délèguent ainsi le suivi des salaires. La connaissance plus précise que les grandes entreprises ont des mesures provient en partie de cette différence dans les pratiques de gestion. En partie seulement, car lorsque l'organisation salariale est similaire, les entreprises connaissent d'autant mieux les mesures que leur nombre de salariés est grand : si la paie est confiée à un prestataire extérieur, un peu plus de la moitié des entreprises de moins de 9 salariés comme des entreprises de 10 à 99 salariés pensent connaître le fonctionnement des mesures. Lorsque la paie est gérée en interne, 74% des petites entreprises, 84% des entreprises moyennes ont cette connaissance. 11% des petites entreprises qui suivent en interne les salaires ne connaissent pas les mesures, seul 1% des entreprises moyennes dans ce cas n'en avaient jamais entendu parler.

Seulement 11 des grandes entreprises interrogées font appel à un prestataire extérieur. On ne peut donc comparer leurs réponses avec celles des entreprises de plus de 100 salariés qui gèrent la paie dans l'entreprise.

Graphique N° 4

Connaissance des mesures selon la taille de l'entreprise et le mode de gestion de la paie des salariés - Petites et moyennes entreprises



Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Les responsables des ressources humaines connaissent plus fréquemment les mesures

La connaissance des mesures d'allégement ne dépend pas seulement de la visibilité de leur application dans l'entreprise, mais aussi de la capacité ou de la volonté du dirigeant à s'informer. Les responsables des ressources humaines connaissent ainsi plus fréquemment le fonctionnement des allégements de charges que les chefs d'entreprise.

Les personnes interrogées étaient responsables des ressources humaines (ou cadres administratifs, comptables) ou chefs d'entreprise. Ces derniers ont surtout été rencontrés dans les petites et moyennes entreprises. Ce fut le cas dans 81% des entreprises de moins de 9 salariés, 51% des entreprises de 10 à 99 salariés, 13% des entreprises de plus de 100 salariés.

Les responsables des ressources humaines (ou cadres administratifs, comptables) sont plutôt mieux informés que les chefs d'entreprise, notamment dans les entreprises de 10 à 99 salariés. Dans ces entreprises, les responsables des ressources humaines sont 89% à répondre connaître la mesure et son fonctionnement, contre 67% des dirigeants des entreprises de cette taille.

Dans les entreprises de plus de 100 salariés, 96% des responsables des ressources humaines disent connaître la mesure et son fonctionnement, pour 84% des chefs d'entreprise.

Seuls 18 responsables des ressources humaines (ou autres cadres dirigeants) dans les entreprises de 9 salariés ou moins ont été interrogés. On ne peut donc faire de comparaison pour ces entreprises.

Tableau N° 6

Connaissance des mesures et fonction du répondant selon le nombre de salariés

	Entreprises de 10 à 99 salariés				Entreprises de 100 salariés ou plus			
	Chef d'entreprise		DRH ou autre		Chef d'entreprise		DRH ou autre	
	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif
Connaît la mesure et son fonctionnement précis ou non	67	59	89	75	84	24	96	174
Connaît la mesure mais pas le fonctionnement	26	24	8	7	16	4	4	7
Ignore l'existence des mesures	7	6	3	2	0	0	0	0
Total	100	89	100	84	100	28	100	181

Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Pour une même fonction du répondant, la connaissance des mesures reste plus fréquemment précise lorsque l'entreprise compte plus de 100 salariés que lorsqu'elle est de taille moyenne. Si la fonction de la personne interrogée a effectivement une influence sur le degré de connaissance des mesures, cette influence ne remet pas en cause le fait que le fonctionnement est d'autant mieux connu que l'entreprise est grande.

Les modalités d'accès à l'information diffèrent selon la fonction du répondant. Pour deux tiers d'entre eux, leur connaissance en matière de droit du travail provient principalement des publications spécialisées. Seul un quart des dirigeants d'entreprise prennent le temps de chercher l'information dans ces publications. La moitié d'entre eux préfèrent attendre qu'elle leur vienne de l'union patronale ou des publications spécialisées.

Une minorité de répondants (responsables des ressources humaines comme dirigeants d'entreprise) considèrent l'administration comme une source d'information.

Tableau N° 7

Source d'information principale en matière de droit du travail selon la fonction du répondant

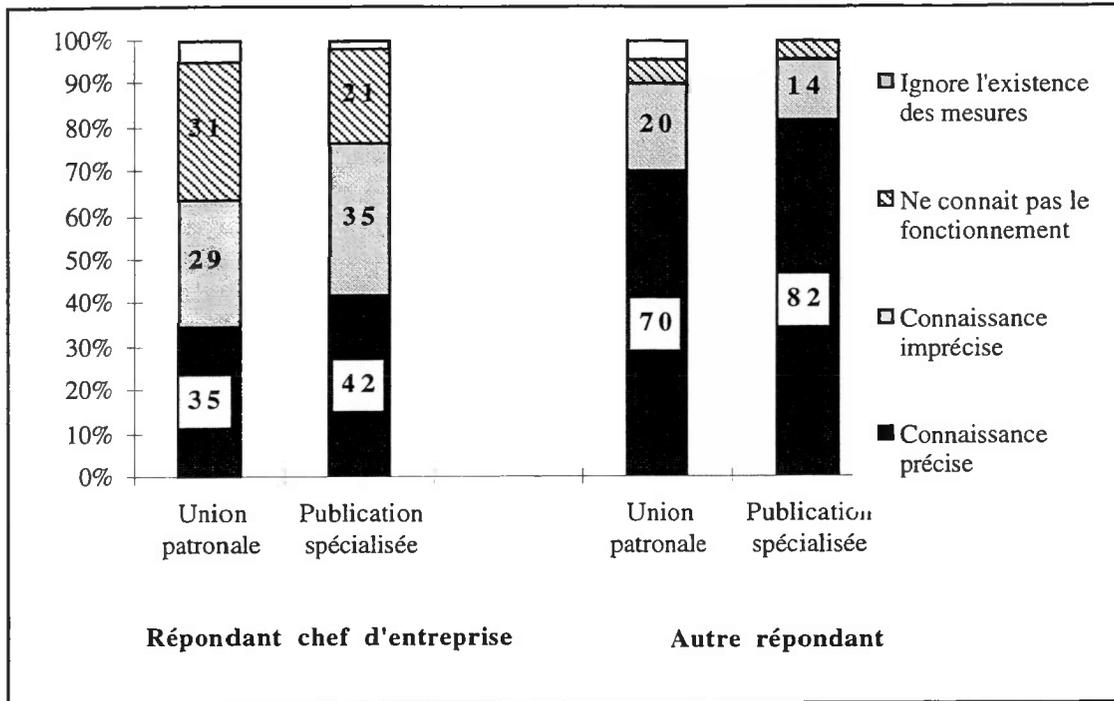
Source d'information	Chef d'entreprise		Responsable des RH, cadre administratif, comptable		Tous répondants	
	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif
Union patronale	28	56	22	63	25	120
Publications spécialisées	26	51	61	174	46	225
Comptable extérieur	23	46	7	20	14	66
Service de l'entreprise	3	6	1	3	2	9
Administration	5	11	2	6	3	17
Autre	15	29	7	20	10	49
Total	100	199	100	286	100	488

Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Quelle que soit la fonction du répondant, c'est lorsque l'information provient des publications spécialisées qu'elle est la plus précise : 42% des chefs d'entreprise connaissent le fonctionnement précis des mesures lorsqu'ils s'intéressent aux publications spécialisées, 35% lorsqu'ils attendent l'information d'une union patronale. Les responsables des ressources humaines pensent avoir une connaissance précise des mesures pour 82% d'entre eux lorsqu'ils sont informés par les publications spécialisées, pour 70% lorsque leur information est issue d'une union patronale.

Graphique N° 5

Degré de connaissance des mesures selon la source d'information principale en matière de droit du travail et la fonction du répondant



Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Dans les grandes entreprises comme dans les petites, les chefs d'entreprise suivent moins précisément que les responsables des ressources humaines les évolutions en matière de droit du travail. Ils sont notamment plus nombreux à attendre l'information d'une union patronale ou d'un prestataire extérieur, alors que les responsables des ressources humaines vont chercher l'information dans les publications spécialisées. Dans les entreprises de plus de 100 salariés, la présence d'un service des ressources humaines explique cette attitude du chef d'entreprise. Dans les entreprises de moins de 9 salariés, il n'y a généralement pas de responsable des ressources humaines. Elles auront donc moins accès que les grandes entreprises à une information précise en matière de droit du travail. Elles s'en désintéressent d'ailleurs lorsqu'elles ont confié à un prestataire extérieur le soin de gérer la paie des salariés.

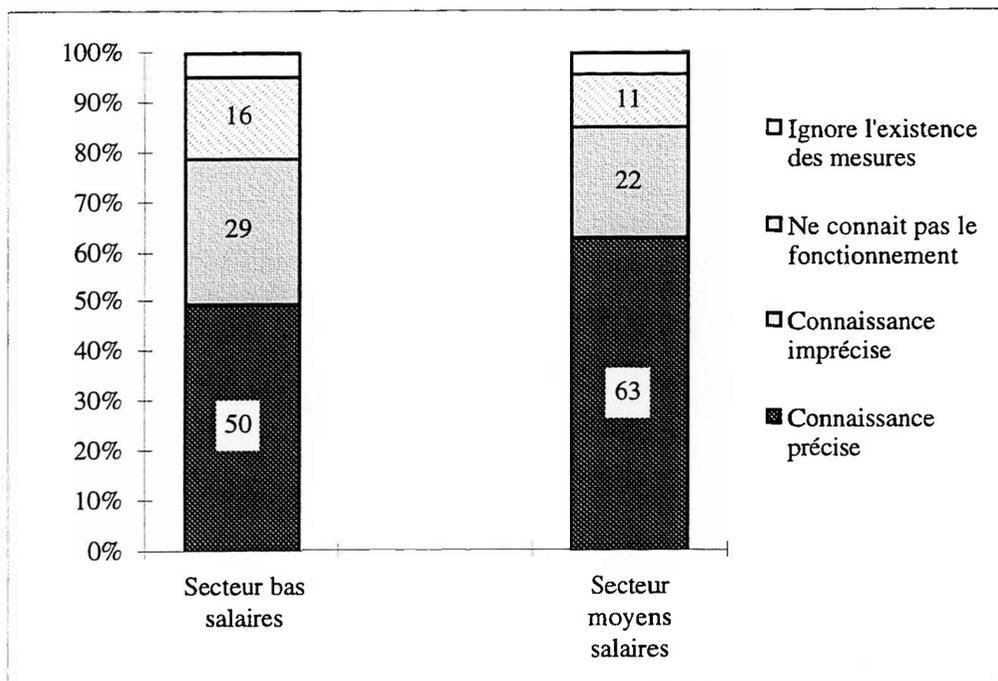
Pour les petites entreprises, qui confient fréquemment la gestion de la paie à un prestataire extérieur, les mesures ont tendance à être peu visibles. Alors que dans les grandes entreprises la présence d'un responsable des ressources humaines leur assure l'accès à une information précise même si elles délèguent le suivi des salaires ou possèdent un système informatique de remplissage des bordereaux de recouvrement de cotisations.

1.2.3. Une connaissance des mesures qui ne dépend pas de l'appartenance à un secteur bas salaires ou moyens salaires

Les responsables d'entreprise appartenant aux secteurs bas salaires ne connaissent pas mieux les mesures d'allégement que les chefs d'entreprise appartenant aux secteurs moyens salaires. Ces derniers ont d'ailleurs un peu plus fréquemment une idée précise du fonctionnement des exonérations, les deux tiers étant dans ce cas, alors que seulement la moitié des responsables d'entreprise bas salaires pensent avoir cette connaissance.

Graphique N° 6

La connaissance des mesures d'allégement en fonction du secteur d'appartenance (bas et moyens salaires)



Source : enquête allégement des charges sur bas - CRÉDOC 1996

Les responsables d'entreprise bas salaires pensent que les mesures datent de 1993 ou 1995 et que les salaires concernés sont de 130% ou 120% du SMIC dans des proportions analogues aux responsables d'entreprise moyens salaires : si lorsqu'ils dirigent une entreprise appartenant à un secteur moyens salaires, les répondants sont un peu plus nombreux que lorsque l'entreprise appartient à un secteur bas salaires à penser avoir une connaissance précise des mesures, les réponses concernant la date de mise en place et le salaire maximal bénéficiant d'exonérations montrent que le degré de connaissance ne dépend pas de l'appartenance à un secteur bas ou moyens salaires.

La connaissance des mesures d'allègement n'est pas liée à la proportion de salariés concernés dans l'entreprise, mais plus à une culture qui la conduit à s'intéresser ou non à ces mesures. C'est lorsque l'entreprise préfère gérer la paie de façon interne, possède un responsable des ressources humaines ou le cas échéant, un dirigeant prenant le temps de chercher l'information dans les publications spécialisées, que l'information est la plus précise. Or un tel comportement est surtout le fait des entreprises de plus de 100 salariés, ce qui explique leur connaissance des mesures plus fréquente.

1.3. Les allègements de charges sont perçus comme étant complexes d'utilisation, mais destinés à s'intensifier ou à se stabiliser.

La volonté de mettre en place un dispositif d'aide à l'emploi d'utilisation simple a notamment présidé à l'élaboration d'une mesure d'application automatique. Changement dans les habitudes, multiplicité et évolution des seuils qui obligent à reprogrammer les logiciels de paie ou juxtaposition de deux mesures...? Quelle qu'en soit la raison, la plupart des responsables d'entreprise considèrent que les mesures d'allègement de charges sur bas salaires sont d'une utilisation complexe.

Seulement un quart des entreprises pensent que l'utilisation des mesures est simple, près des trois quarts la trouvent complexe. Cependant, pour 30% des entreprises qui estiment complexe la mise en oeuvre des allègements, l'économie qu'elle permet de réaliser compense cette complexité.

Tableau N° 8

Perception de la complexité d'utilisation des allègements

	%	Effectifs
L'utilisation de la mesure est simple	26	120
L'utilisation de la mesure est complexe	70	324
dont l'économie compense la complexité	30	97
l'économie ne compense pas la complexité	70	227
Sans opinion	4	19
Total	100	463

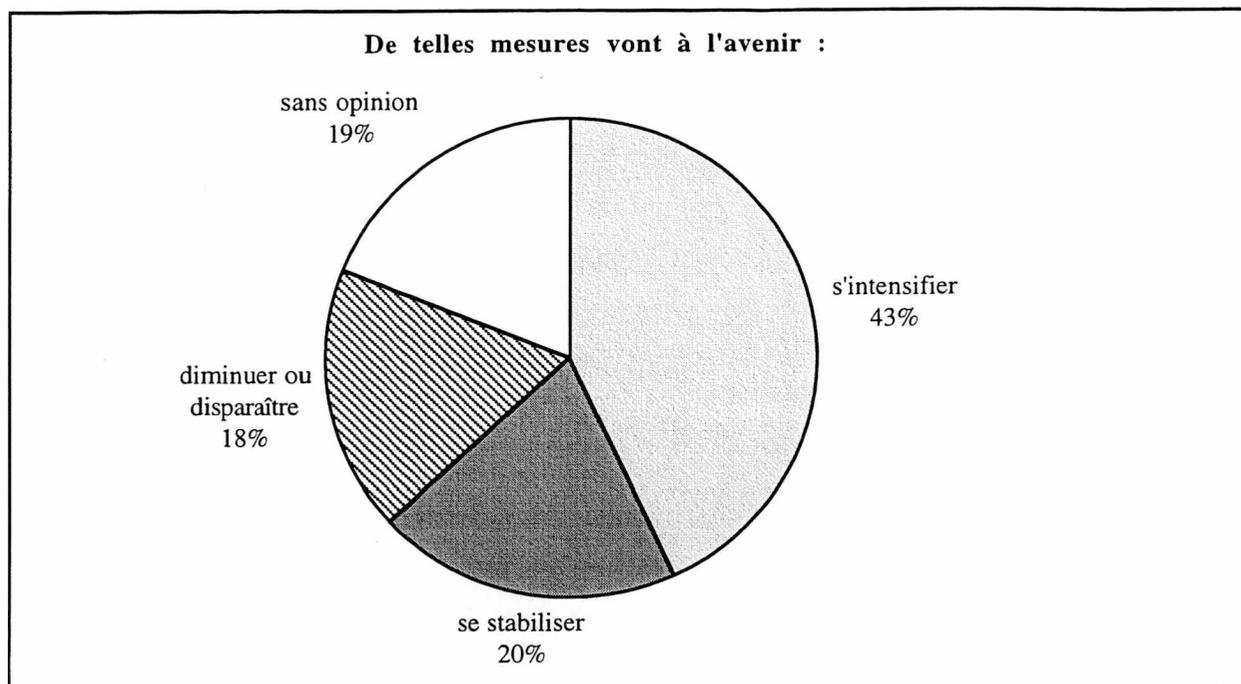
Source : enquête allègement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

De plus, les responsables d'entreprise sont sceptiques quant à une éventuelle simplification de ces mesures : 15% seulement pensent que l'utilisation des mesures est de plus en plus simple, 80% pensent qu'elle est de plus en plus complexe.

Les entreprises sont par contre optimistes quant à l'avenir des mesures d'allégement de charges : 43% pensent qu'elles vont s'intensifier, 20% qu'elles vont se stabiliser. Seuls 18% des répondants pensent que de telles mesures sont destinées à diminuer ou disparaître.

Graphique N° 7

L'avenir des mesures d'allégement de charges pour les répondants qui connaissent les mesures



Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

1.4. La perception de l'impact sur la masse salariale

1.4.1. La moitié des responsables d'entreprise qui connaissent les mesures d'allégement ne savent pas chiffrer l'impact de l'économie sur la masse salariale

Au-delà de la connaissance du fonctionnement des mesures d'allégement de charges, la capacité à chiffrer une économie non nulle est révélatrice de l'intérêt que les responsables d'entreprise portent à ces mesures. Une intégration optimale des allègements de charge dans la stratégie de l'entreprise suppose que les dirigeants aient identifié l'économie réalisée.

On a alors demandé aux responsables d'entreprise qui ont déjà entendu parler des mesures d'allégement de charges (c'est-à-dire les responsables ayant répondu connaître précisément les mesures et leur fonctionnement, connaître les mesures et n'avoir qu'une idée imprécise du fonctionnement, connaître les mesures sans connaître le fonctionnement), de chiffrer l'économie permise par les mesures par rapport à leur masse salariale.

Les entreprises interrogées comptaient toutes dans leurs effectifs des salariés concernés : elles réalisent donc des gains de rentabilité grâce aux allègements de charge. Le fait que l'entreprise identifie l'économie sera repéré par sa capacité à chiffrer une économie non nulle.

Plus de la moitié des répondants ne savent pas chiffrer cette économie, plus de 10% la chiffrant nulle : finalement, un peu moins d'un tiers des responsables d'entreprise sont capables d'identifier l'impact des allègements de charges sur sa masse salariale.

Tableau N° 9

Identification de l'économie permise par les mesures d'allègement de charges

Mode de chiffrage de l'économie	%	Effectif
Identifient l'impact des mesures : chiffrant une économie non nulle	32	148
N'identifient pas l'impact de l'économie	68	315
dont Ne chiffrant pas l'économie	55	257
Chiffrant une économie nulle	13	58
Total	100	463

Source : enquête allègement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

1.4.2. L'identification de l'impact des allègements sur la masse salariale dépend plus d'un intérêt général porté aux mesures que du nombre de salariés concernés dans l'entreprise.

En théorie, l'économie réalisée grâce aux allègements de charges est d'autant plus perceptible que son montant est important. Les entreprises qui l'identifient le mieux seraient donc celles pour lesquelles la proportion de salariés concernés est la plus forte. Ces entreprises sont en principe celles qui auraient le plus intérêt à estimer cette économie.

En pratique, la capacité à estimer une économie non nulle dépend plus d'une volonté d'accéder aux mesures que du nombre de salariés concernés : les entreprises identifient plus fréquemment l'impact des allègements lorsqu'elles connaissent précisément le fonctionnement du dispositif et notamment lorsqu'elles sont de grande taille. Par contre, les entreprises d'un secteur bas salaires ne sont pas plus nombreuses à chiffrer une économie non nulle que les entreprises d'un secteur moyens salaires.

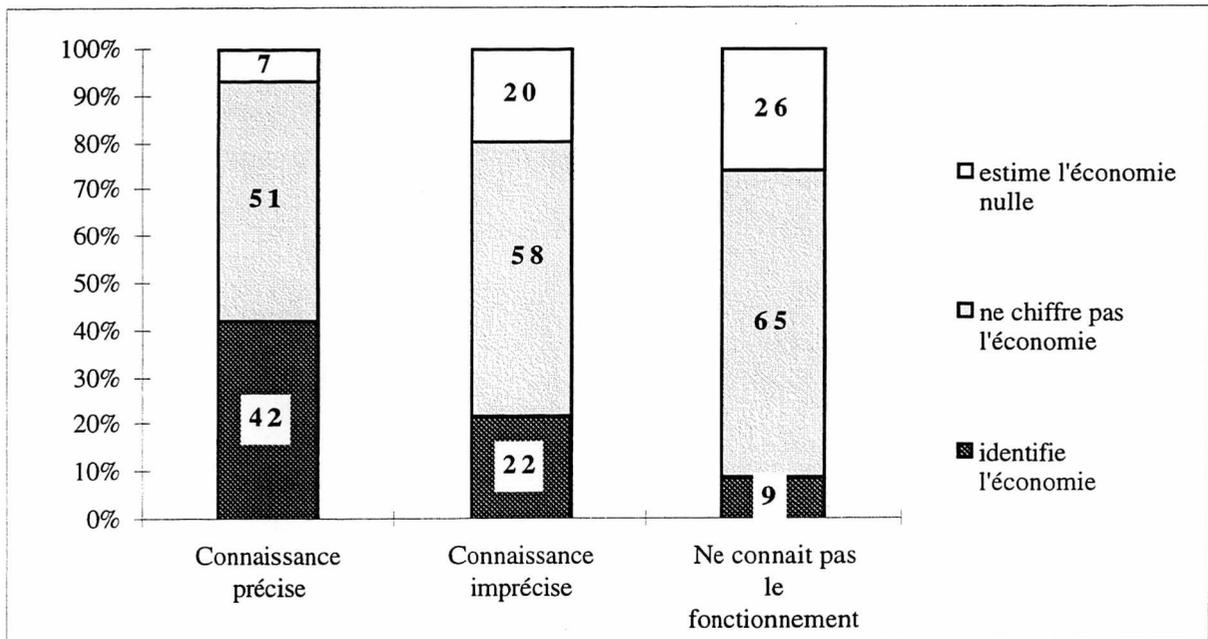
La capacité à estimer une économie non nulle augmente avec la connaissance du dispositif

Le fait de chiffrer l'économie est un comportement qui accompagne la connaissance des mesures d'allégement. 42% des responsables d'entreprise qui ont une idée précise du fonctionnement des mesures identifient l'impact des allègements sur leur masse salariale. 22% des responsables d'entreprise qui n'ont qu'une connaissance imprécise du fonctionnement ainsi que 9% des dirigeants qui ne savent pas quelles sont les modalités d'application des mesures chiffrer une économie non nulle.

Le graphique suivant montre que si les responsables d'entreprise ayant une connaissance imprécise des mesures identifient moins fréquemment l'économie que ceux qui connaissent précisément le dispositif, c'est principalement parce qu'ils sont plus nombreux à estimer l'économie comme étant nulle.

Graphique N° 8

Capacité à chiffrer l'économie selon le degré de connaissance des mesures



Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

L'identification de l'impact des allégements sur la masse salariale est d'autant plus fréquente que la taille de l'entreprise est grande

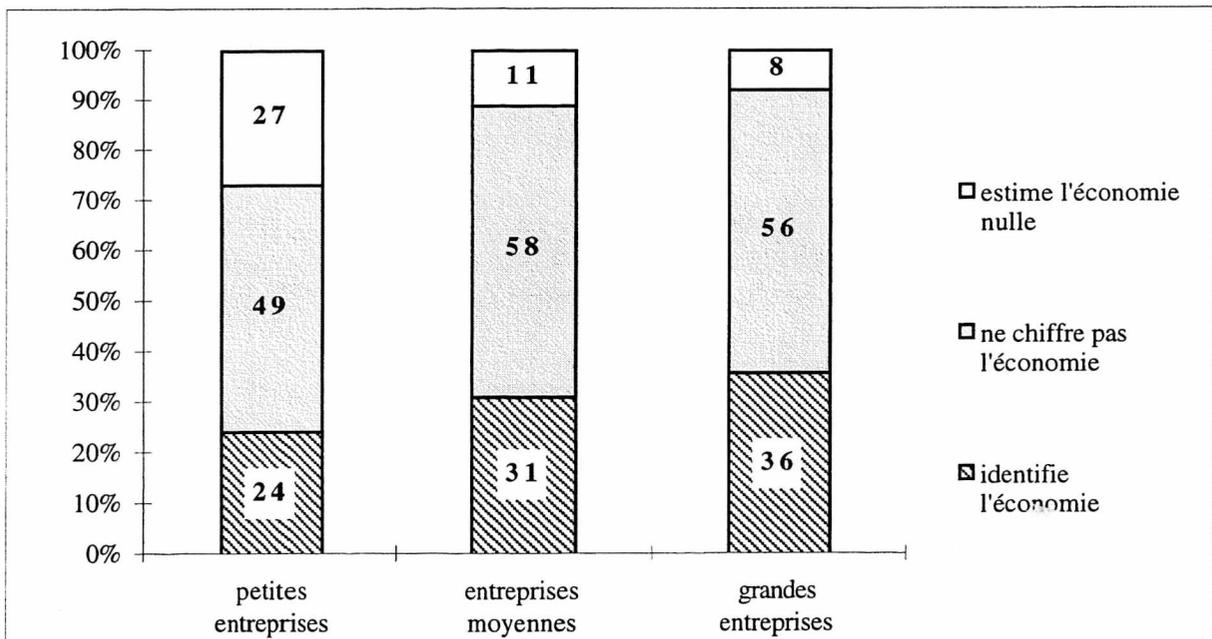
Le fait de chiffrer une économie non nulle dénote un intérêt porté aux mesures. Les grandes entreprises, qui manifestent plus fréquemment cet intérêt que les autres sont proportionnellement plus nombreuses que les petites entreprises à identifier l'impact des allégements de charges sur leur masse salariale. Elles ne l'identifient par contre pas plus fréquemment que les entreprises de taille moyenne.

36% des entreprises de plus de 100 salariés, 31% des entreprises de 10 à 99 salariés, 24% des entreprises de moins de 9 salariés estiment une économie non nulle.

Les grandes entreprises sont proportionnellement moins nombreuses que les entreprises moyennes à avoir donné un chiffre en réponse à la question portant sur le montant de l'économie. Par contre, elles sont plus lucides lorsqu'elles chiffrant l'impact des allégements sur leur masse salariale. Elles donnent alors plus fréquemment que les entreprises de 10 à 99 salariés un montant non nul.

Graphique N°9

Capacité à identifier l'économie selon la taille de l'entreprise



Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Une propension à chiffrer l'économie qui ne dépend pas de l'appartenance à un secteur bas ou moyens salaires

Qu'elles appartiennent à un secteur bas salaires ou à un secteur moyens salaires, les entreprises identifient dans des proportions similaires l'impact des allègements de charges sur la masse salariale.

Le fait de mesurer une économie réalisée grâce au dispositif d'exonération de charges sur les bas salaires est un comportement qui s'apparente à la connaissance des mesures. On peut alors distinguer les dirigeants qui s'intéressent au fonctionnement des allègements de charges en général et à leur application dans l'entreprise en particulier, des dirigeants qui méconnaissent le dispositif, ceux-ci sont alors guère moins nombreux à ne pas estimer l'économie, mais par contre la considèrent fréquemment comme négligeable. Les entreprises qui ne s'intéressent pas au dispositif considèrent que l'économie est négligeable, alors que celle-ci n'est pas moins élevée pour elles que pour les entreprises connaissant les allègements. Pour des raisons d'organisation et de modalités de gestion de la paie, ce sont les entreprises de grande taille qui le plus fréquemment, s'intéresseront au dispositif et seront conscientes de l'économie réalisée.

1.4.3. Le montant donné par les entreprises qui identifient l'impact des allègements sur leur masse salariale augmente avec la proportion de salariés concernés.

Le montant de l'économie donné lors de l'entretien avec le responsable d'entreprise n'est pas nécessairement exact. Dans la plupart des cas (73% des responsables d'entreprise qui chiffrer l'économie), le chiffre donné résultait d'une estimation rapide au moment de l'enquête, ou d'une baisse remarquable du coût salarial. Il est le reflet de la perception de l'économie et non celui de l'impact réel. Cependant il est déterminé par la proportion de salariés concernés dans l'entreprise plus que par la taille.

Les responsables d'entreprise qui chiffrer l'économie semblent donc faire une juste estimation.

Le fait d'estimer une économie nulle est un comportement qui s'apparente plus à une incapacité de chiffrer l'économie qu'à une identification de l'impact des allègements. Dans la suite de ce paragraphe, les réponses relatives au montant de l'économie ne seront prises en compte que si le chiffre donné est non nul. Les pourcentages et les moyennes donnés seront calculés sur la base du nombre de responsables d'entreprise chiffrant un gain strictement positif.

Le montant de l'économie est plus élevé lorsque l'entreprise appartient à un secteur moyens salaires.

Le montant de l'économie perçue par les répondants est fortement conditionné par l'appartenance ou non des entreprises à ce secteur bas salaires.

Lorsque l'entreprise appartient à un secteur bas salaires, les dirigeants sont proportionnellement plus nombreux que lorsque l'entreprise appartient à un secteur moyens salaires à estimer une économie supérieure à 3% de leur masse salariale. 42% des responsables d'entreprise à bas salaires sont dans ce cas, pour seulement 18% des responsables d'entreprise à moyens salaires.

Tableau N° 10

Montant de l'économie pour les répondants qui chiffrent l'économie selon l'appartenance de l'entreprise aux secteurs bas ou moyens salaires

Economie en % de la masse salariale	Entreprises appartenant aux secteurs bas salaires		Entreprises appartenant aux secteurs moyens salaires		Toutes entreprises	
	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif
comprise entre 0,01 et 1%	30	20	58	46	45	66
comprise entre 1 et 3%	28	19	24	19	26	38
strictement supérieure à 3%	42	28	18	15	29	43
Total	100	67	100	80	100	147

Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

La moyenne du montant de l'économie perçue par les responsables d'entreprise bas salaires d'une part et moyens salaires d'autre part confirme ce constat. L'économie moyenne si on ne tient pas compte des économies nulles, est de 4,76% de la masse salariale pour les responsables d'entreprise bas salaires, et de 2,54% de la masse salariale pour les responsables d'entreprise appartenant aux secteurs moyens salaires.

Tableau N° 11

Economie moyenne en pourcentage de la masse salariale perçue ou calculée par les responsables d'entreprise bas et moyens salaires en fonction du secteur d'appartenance

	Economie moyenne	
	en tenant compte des économies nulles	sans tenir compte des économies nulles
Entreprises bas salaires	3,47%	4,76%
Entreprises moyens salaires	1,80%	2,54%
Toutes entreprises	2,55%	3,56%

Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Les responsables d'entreprise qui chiffrent une économie non nulle semblent ainsi le faire de façon cohérente par rapport au pourcentage de salariés concernés par les mesures dans l'entreprise. Ceci est confirmé par le montant de l'économie donné par les entreprises qui estiment ou chiffrent une économie positive en fonction du nombre de salariés concernés.

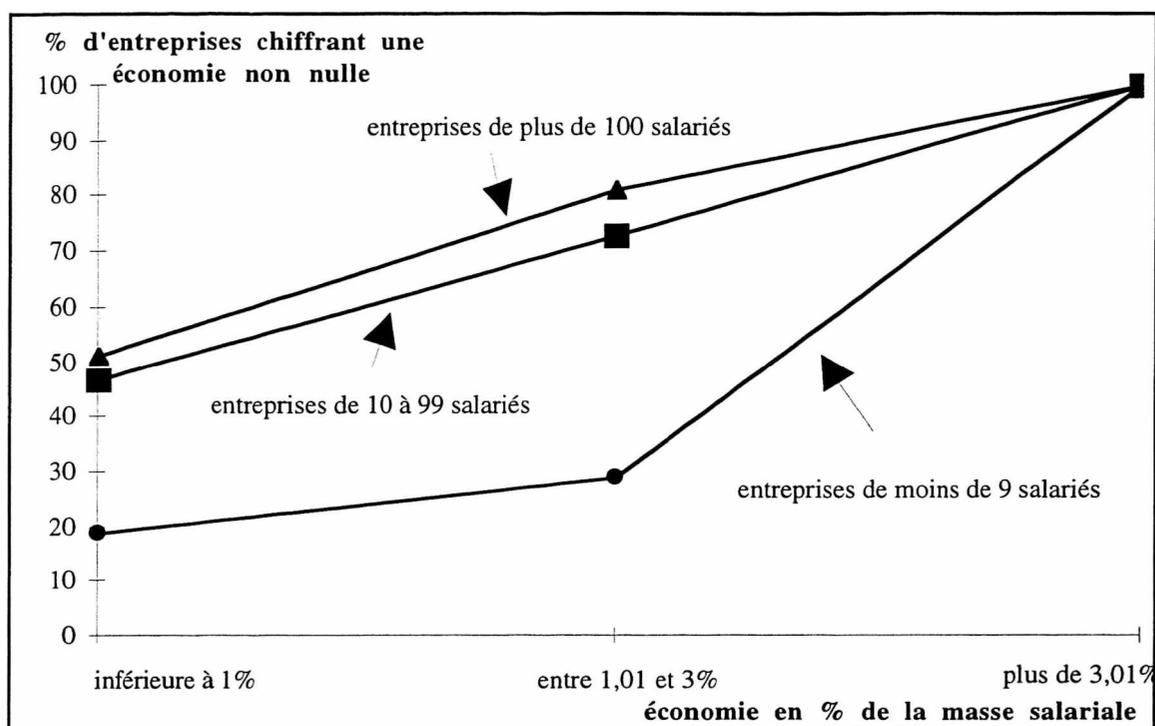
Les grandes entreprises évaluent en général une économie plus faible que les autres

Lorsqu'elles chiffrent une économie non nulle, les grandes entreprises évaluent en général une économie plus faible que les autres entreprises, et notamment que les entreprises de moins de 9 salariés.

La moitié d'entre elles considèrent que cette économie est inférieure à 1% de la masse salariale. Seules 19% de ces entreprises estiment ou calculent une économie strictement supérieure à 3% de leur masse salariale (la proportion est de 27% pour les entreprises moyennes et de 71% pour les petites).

Graphique N° 10

Le montant de l'économie pour les entreprises qui chiffrant une économie non nulle selon le nombre de salariés dans l'entreprise



Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Guide de lecture : les chiffres donnés sont des pourcentages cumulés. Pour chacun des montants de l'économie, le pourcentage correspond à la proportion d'entreprises chiffrant une économie inférieure ou égale au montant considéré. 25% des petites entreprises chiffrant ainsi une économie inférieure ou égale à 3% de leur masse salariale, dont 21% chiffrant une économie inférieure à 1%

Ces différences observées ne signifient cependant pas que les entreprises de plus de 100 salariés sous-estiment l'économie permise par les allégements. La proportion de salariés concernés par les allégements est en général plus faible dans les grandes entreprises que dans les petites. Les entreprises ayant plus de 100 salariés appartiennent plus fréquemment aux secteurs moyens salaires que celles de moins de 100 salariés, et notamment de moins de 9 salariés : 69% des entreprises de plus de 100 salariés qui connaissent les mesures d'allégement de charges sont des entreprises à moyens salaires, alors que 56% des entreprises de 10 à 99 salariés qui connaissent les mesures sont dans ce cas.

Seules 32% des entreprises de moins de 10 salariés appartiennent aux secteurs moyens salaires, 78% appartiennent aux secteurs bas salaires, ce qui explique le fait qu'elles sont nombreuses à chiffrer une économie supérieure à 3% de leur masse salariale.

Tableau N° 12

Le secteur des entreprises qui connaissent les mesures en fonction de leur taille

	Entreprises de moins de 9 salariés		Entreprises de 10 à 99 salariés		Entreprises de plus de 100 salariés	
	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif
Secteurs bas salaires	68	59	41	68	31	65
Secteurs moyens salaires	32	28	59	97	69	146
Total	100	87	100	165	100	271

Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

L'évaluation de l'économie est ainsi cohérente avec le nombre de salariés concernés dans l'entreprise. Elle reflète l'impact des mesures d'allégement sur la rentabilité de l'entreprise. Que l'économie soit calculée ou estimée, lorsque les entreprises savent la chiffrer, elles connaissent effectivement son montant et en ont plus qu'une simple perception.

32% des responsables d'entreprise savent ainsi quelle est l'économie réalisée dans leur entreprise grâce au dispositif d'allégement de charges.

2. L'intégration des mesures d'allégement de charges : des entreprises sensibles, des entreprises peu sensibles, des entreprises insensibles.

En théorie, pour utiliser au mieux les mesures d'allégement de charges sur bas salaires pour le développement de son entreprise, le chef d'entreprise peut agir en amont et en aval de l'économie permise par le dispositif.

En amont du dispositif, l'action a pour but de maximiser l'économie : il s'agira alors de modifier les pratiques salariales ou le niveau de qualification des salariés embauchés pour que le nombre de salariés entrant dans le champ de l'exonération soit le plus grand possible.

En aval du dispositif, la répercussion de l'économie permise par les mesures doit être la plus judicieuse pour le développement de l'entreprise. Elle peut alors être utilisée pour augmenter l'activité ou la rentabilité de l'entreprise, (hausse de l'investissement productif, ou de l'investissement en recherche et développement, une augmentation des effectifs, augmentation des salaires pour motiver les salariés), pour développer la compétitivité de l'entreprise (effort de marketing, recherche et développement, baisse des prix), ou pour assainir la situation financière de l'entreprise (diminution de l'endettement).

Ces différentes utilisations sont repérées à partir des questions :

E14 - Avez-vous redistribué l'économie permise par la mesure d'une des façons suivantes :

- par la distribution de dividendes
- par une augmentation des salaires (ou des primes)

E15 - Cette économie vous a-t-elle permis de :

- baisser les prix de vos produits ou services
- augmenter l'investissement productif
- effectuer un effort de marketing
- effectuer des investissements de recherche et développement
- diminuer l'endettement
- augmenter les effectifs de votre entreprise

Ces utilisations répondent à des logiques différentes et n'auront pas le même impact sur l'emploi, que ce soit en termes de volume ou d'horizon temporel. On distinguera trois utilisations :

- l'utilisation de la mesure pour un **maintien des effectifs ou pour des embauches supplémentaires,**
- l'utilisation de la mesure pour une **modification du positionnement de l'entreprise** : une entreprise modifie son positionnement si elle modifie le niveau de l'investissement productif, des dépenses de marketing ou de recherche et développement, ou le niveau des prix,

- la **redistribution** de la mesure : elle est redistribuée par le biais d'une augmentation des dividendes versés aux actionnaires, une hausse des salaires ou une autre utilisation.

Pour chacun de ces types d'usage de la mesure, on dira que l'entreprise répercute dans de fortes proportions l'économie si, en réponse aux questions E14 et E15, elle a déclaré au moins une fois utiliser l'économie pour modifier dans de fortes proportions une des variables stratégiques correspondant au type d'utilisation considéré.

Le fait d'utiliser la mesure pour améliorer la situation financière de l'entreprise sera considéré avec une grande prudence. En effet, si un tel usage peut permettre à certaines entreprises de maintenir leur activité et leurs effectifs, et donc être le signe d'une réelle efficacité du dispositif d'allègement de charges sur l'emploi, cette réponse ne traduit pas nécessairement un comportement actif par rapport aux mesures. Elle peut être révélatrice d'une attitude très passive qui n'engage en rien l'entreprise. Ce comportement traduira alors davantage une volonté de ne pas infléchir la stratégie de l'entreprise suite à la mise en place des mesures d'allègement qu'une réelle attitude active.

Nous étudions ici le comportement des responsables d'entreprise qui connaissent les mesures (y compris ceux qui en ont simplement entendu parler sans savoir quel est leur fonctionnement). Il s'agit donc de 463 entreprises, à partir desquelles ont été calculés les pourcentages de ce chapitre.

2.1. L'utilisation des mesures par les entreprises : une intégration à des degrés variables

2.1.1. Des comportements différents pour une utilisation apparente des mesures analogues.

Le fait de répercuter les économies permises par les allègements de charges sur les bas salaires sur le positionnement de l'entreprise ou de les redistribuer ne résulte pas nécessairement d'une réelle intégration des mesures dans la stratégie de l'entreprise. Un même type d'utilisation de l'économie par des entreprises différentes peut traduire des degrés de répercussion de la mesure dans la stratégie très variables :

-l'entreprise peut répercuter l'économie issue des allègements de charges sur sa stratégie, sans que celle-ci soit modifiée par la suppression des mesures. Il s'agira alors d'un effet d'aubaine, l'entreprise profitant de l'opportunité offerte par la mise en place du dispositif pour effectuer des modifications qu'elle aurait apportées à sa stratégie même en l'absence de mesures,

-l'entreprise peut déclarer avoir une utilisation de la mesure qui correspond en fait à l'orientation de sa stratégie indépendamment des allègements. Déterminer si l'entreprise modifie son comportement stratégique signifie alors à la fois tenir compte de l'usage qu'elle déclare avoir de l'économie, et de son comportement général par rapport au dispositif.

L'effet d'aubaine

La répercussion des mesures sur la stratégie s'accompagne pour certaines entreprises d'un effet d'aubaine non négligeable : des responsables qui répercutent la mesure sur la stratégie de l'entreprise déclarent que la suppression de ces mesures n'aurait pas d'effet, ou uniquement un effet faible, voire très faible. L'utilisation de la mesure est alors cohérente avec l'orientation de la stratégie de l'entreprise, mais cette orientation aurait été la même en l'absence de ces mesures.

Ainsi, 30% des entreprises qui utilisent les économies issues des mesures pour effectuer des investissements productifs considèrent que la suppression des mesures n'aurait qu'un effet très faible ou serait sans effet sur cet investissement.

La répercussion de la suppression des mesures sur les effectifs serait très faible ou inexistante pour plus d'un tiers des entreprises qui disent utiliser les mesures d'abaissement de charges sur bas salaires pour augmenter ou maintenir leurs effectifs.

La suppression des mesures n'aurait un effet très important sur l'investissement productif que pour 11% des entreprises utilisant les mesures pour augmenter l'investissement productif, pour 17% de celles à qui les allègements permettent d'augmenter ou de maintenir les effectifs.

Tableau N° 13

Les éventuels effets d'aubaine pour les entreprises qui disent répercuter la mesure sur la situation financière ou les effectifs

Utilisation de l'économie pour :	augmenter l'investissement productif		maintenir ou augmenter les effectifs	
	%	Effectif	%	Effectif
Pas d'effet d'aubaine	58	41	64	33
dont : effet de la suppression très important	11	8	17	9
effet de la suppression important	14	10	28	14
effet de la suppression faible	33	23	19	10
Eventuel effet d'aubaine : effet de la suppression très faible ou inexistant	41	29	36	19
dont : effet de la suppression très faible	14	10	3	2
pas de répercussion	27	19	33	17
Total	100	70	100	52

Source : enquête allègement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

La prise en compte du comportement général par rapport aux mesures

Il se peut également, pour une entreprise donnée, qu'un usage de l'économie réalisée grâce aux allègements soit la traduction d'un effet d'aubaine, mais qu'un autre usage corresponde à une réelle dépendance de l'entreprise par rapport à la mesure. Détecter un effet d'aubaine n'est pas suffisant pour déterminer si la stratégie de l'entreprise est modifiée par le dispositif.

Prenons l'exemple de l'investissement productif : 70 entreprises, soit 15% des entreprises qui connaissent les mesures d'allègement, utilisent l'économie pour augmenter l'investissement. Pour 33 d'entre elles, l'utilisation s'accompagne d'un effet d'aubaine. Pour 44 d'entre elles, l'augmentation de l'investissement est effectivement liée aux mesures d'allègement.

Parmi les entreprises qui utilisent l'économie pour investir avec effet d'aubaine on note la présence :

- d'entreprises qui utilisent la mesure pour augmenter ou maintenir leurs effectifs sans effet d'aubaine ;
- d'entreprises qui chiffrent une économie supérieure à 3% de leur masse salariale ;
- d'entreprises qui suite à la mise en place des allègements, ont modifié leur stratégie dans de fortes proportions indépendamment de la répercussion sur l'investissement.

Parmi les entreprises qui utilisent l'économie pour investir sans effet d'aubaine, se trouvent :

- des entreprises qui répercutent l'économie sur leurs effectifs avec effet d'aubaine ;
- des entreprises qui n'apportent pas d'autre modification à leur stratégie que celle concernant l'investissement et qui de plus, ne savent pas quel est l'impact des allègements sur leur masse salariale.

L'utilisation de l'économie pour augmenter l'investissement peut s'accompagner d'un effet d'aubaine pour des entreprises qui intègrent réellement les mesures dans leur stratégie, et ne pas s'accompagner d'effet d'aubaine pour des entreprises en fait passives par rapport aux allègements.

On tiendra donc compte à la fois d'un éventuel effet d'aubaine et du comportement général de l'entreprise par rapport aux mesures pour évaluer sa sensibilité au dispositif.

2.1.2. Mesure du degré d'intégration des allègements dans la stratégie de l'entreprise. 19% d'entreprises sensibles, 23% d'entreprises peu sensibles, 57% d'entreprises insensibles

Le degré d'intégration de l'économie dans la stratégie est mesuré de la façon suivante :

Prise en compte de l'effet d'aubaine

L'effet d'aubaine est défini de différentes manières selon les variables considérées :

- sur les effectifs et l'investissement : l'entreprise répercute avec effet d'aubaine si la suppression a un effet très faible ou pas d'effet ;
- sur la situation financière : l'entreprise répercute avec effet d'aubaine si la suppression a un effet très faible ou pas d'effet ou si la suppression a un effet faible alors que l'entreprise ne modifie son endettement que dans de faibles proportions.

Prise en compte du comportement général.

On fera intervenir les comportements suivants :

- l'entreprise modifie sa stratégie, redistribue l'économie ou répercute la mesure sur les effectifs dans de faibles proportions ou dans de fortes proportions, en modifiant plusieurs variables stratégiques ou une seule ;
- l'entreprise évalue l'impact de l'économie, avait déjà effectué le calcul ;
- l'entreprise a une connaissance précise des mesures ;
- l'entreprise a déjà modifié son comportement d'embauche : elle a embauché des salariés moins qualifiés pour profiter des allègements, ou la mesure a une influence sur la variation globale de ses effectifs.

Au regard de ces différents comportements possibles par rapport aux mesures d'allègement des charges, on peut construire des groupes d'entreprises définies comme étant sensibles aux mesures, peu sensibles ou insensibles.

Les **entreprises sensibles** sont celles pour qui l'utilisation de l'économie permise par les mesures d'allègement s'accompagne d'une réelle volonté de modifier leur comportement : les mesures d'allègement ont une influence sur leur stratégie, leurs effectifs, le niveau des salaires ou des prix.

Les entreprises **peu sensibles** utilisent également les mesures d'allègement, mais cette utilisation résulte beaucoup plus d'un effet d'aubaine que d'une réelle intégration dans la stratégie. Les allègements ne provoquent pas de modification efficace du comportement de ces entreprises : elles auraient eu le même, ou pratiquement le même, en leur absence.

En grande majorité, les **entreprises insensibles** ne répercutent pas les économies issues des mesures d'allègement. Lorsqu'elles le font, c'est de façon tout à fait isolée, avec un effet d'aubaine. Leur attitude aurait été exactement la même en l'absence de mesures d'allègement.

Ces trois groupes d'entreprises ont été construits en tenant compte de :

- la répercussion de l'économie permise par la mesure sur les salaires, les prix, les effectifs, l'investissement, la situation financière, les effectifs et d'autres répercussions comme la distribution de dividendes, des efforts de recherche et développement ou de marketing (Questions E14 et E15),
- un effet de la suppression des mesures très important et important, très faible et faible ou inexistant sur l'investissement, les effectifs, la situation financière (Question E38),
- le fait d'avoir ou non calculé l'économie dans l'entreprise (Questions E12 et E19),
- le fait de chiffrer l'économie et le montant donné dans ce cas (Question E11),
- le fait que la mesure ait pu avoir ou non une influence sur les effectifs au cours des deux dernières années (Question E21),
- le fait d'avoir embauché un salarié moins qualifié pour profiter des mesures (Question E22),
- la baisse du coût salarial qui inciterait les chefs d'entreprise à modifier leur politique d'emploi (Question E40).

Puis ces groupes ont été corrigés à partir d'indicateurs tenant compte de :

- l'existence d'un effet d'aubaine sur certaines variables et non sur d'autres,
- le fait de répercuter sur plusieurs variables sans effet d'aubaine,
- le fait de répercuter dans de fortes proportions la mesure sur une ou plusieurs variables,
- le fait de répercuter faiblement la mesure sur une ou plusieurs variables.

Ces groupes ont été construits à partir d'une analyse en correspondances multiples suivie d'une classification ascendante hiérarchique.

A partir de ces différents indicateurs, on peut considérer que sont « sensibles » au dispositif d'allégement de charges 87 entreprises, soit 19% de celles qui connaissent les mesures d'allégement et qui appartiennent aux secteurs bas et moyens salaires, que sont « peu sensibles » 105 entreprises, soit 23% des entreprises, et que sont « insensibles », 271 entreprises, soit 58% de celles qui connaissent les mesures.

2.2. Intensité d'utilisation des mesures par groupe d'entreprises

Pour caractériser le comportement des entreprises sensibles, peu sensibles et insensibles, seront examinées d'une part l'importance de l'utilisation de l'économie réalisée suite à la mise en place des mesures d'allégement, d'autre part l'éventuelle manifestation d'un effet d'aubaine.

2.2.1. L'utilisation des mesures est plus fréquente et plus intensive pour les entreprises sensibles

L'importance de la répercussion de l'économie sur la stratégie de l'entreprise, sur les effectifs ou de son usage pour la redistribuer s'exprime de deux façons différentes :

- l'entreprise utilise l'économie pour modifier son comportement dans de fortes proportions ;
- l'entreprise choisit de modifier plusieurs de ses variables stratégiques dans de faibles ou dans de fortes proportions.

Selon cette définition, les entreprises sensibles utilisent l'économie réalisée suite à l'abaissement du coût du travail de façon importante, l'utilisation des entreprises peu sensibles est peu importante. Les entreprises insensibles n'utilisent pas l'économie.

Les entreprises sensibles modifient fréquemment leur comportement dans de fortes proportions

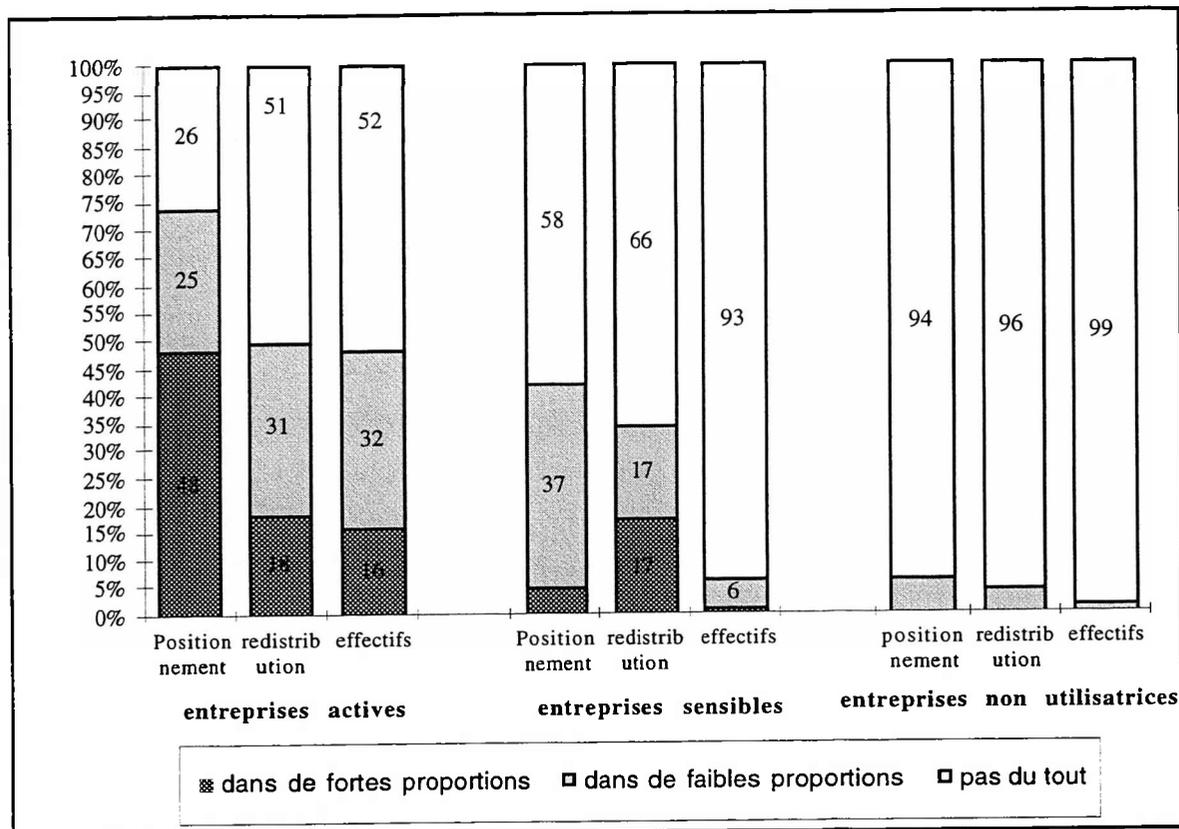
Les entreprises sensibles utilisent la mesure dans de fortes proportions, pour 42% d'entre elles lorsqu'il s'agit de modifier leur positionnement, pour 16% en ce qui concerne la redistribution, pour 17% dans le but de maintenir ou d'augmenter leurs effectifs.

18% des entreprises peu sensibles redistribuent l'économie réalisée suite à la mise en place des mesures d'allégement dans de fortes proportions. Seul un nombre négligeable de ces entreprises manifestent une telle intensité d'utilisation en ce qui concerne les effectifs ou la modification du positionnement.

Les entreprises insensibles ne modifient jamais leur comportement dans de fortes proportions.

Graphique N°11

L'utilisation de la mesure pour les entreprises sensibles, peu sensibles ou insensibles



Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Les entreprises sensibles apportent plusieurs modifications à leur stratégie

Une entreprise peut préférer modifier sa stratégie en agissant sur plusieurs variables plutôt que sur une seule. On ne s'intéressera pas ici aux types d'utilisation mais à chacune des variables stratégiques qui leur correspondent.

Les entreprises sensibles répercutent l'économie sur plus de variables différentes que les entreprises peu sensibles ou insensibles.

Les entreprises insensibles n'utilisent pas l'économie réalisée grâce aux allégements de plus de deux façons différentes.

69% des entreprises insensibles n'utilisent jamais la mesure :

- elles ne la répercutent pas : ni pour une forme de redistribution, ni pour modifier leur positionnement d'une façon ou d'une autre, ni pour augmenter ou maintenir leurs effectifs ou pour améliorer leur situation financière,

- elles déclarent de plus que les allégements n'ont pas par le passé eu une influence sur la variation globale de leurs effectifs ou sur la qualification des salariés.

Les entreprises peu sensibles ont au moins une utilisation de la mesure, au plus quatre différentes. Enfin, toutes les entreprises sensibles utilisent au moins une fois la mesure. Seules deux de ces entreprises ne l'utilisent qu'une fois. La répercussion de la mesure se fait alors dans de fortes proportions.

Tableau N° 14

Le nombre d'utilisations de la mesure en fonction du degré d'intégration des mesures

Nombre d'utilisations de la mesure variables de redistribution, de positionnement, d'effectifs, ou de situation financière, ou répercussion passée sur l'embauche, la qualification	Entreprises sensibles		Entreprises peu sensibles		Entreprises insensibles	
	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif
Pas d'utilisation	0	0	0	0	69,5	188
Une utilisation	2	2	46	48	23,5	64
Deux utilisations	17	15	36	38	6	17
Trois utilisations	32	28	15	16	1	2
Quatre utilisations	21,5	19	3	3	0	0
Cinq utilisations	13,5	11	0	0	0	0
Six utilisations ou plus	14	12	0	0	0	0
Total	100	87	100	105	100	271

Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

2.2.2. Un effet d'aubaine beaucoup moins fréquent pour les entreprises sensibles que pour les entreprises peu sensibles

Si on considère chacune des utilisations des allégements séparément, l'effet d'aubaine semble être le fait d'entreprises sensibles comme d'entreprises peu sensibles. Cependant, si on tient compte des autres usages possibles de l'économie, on s'aperçoit que seules les entreprises peu sensibles n'ont pas réellement d'autres usages que celui pour lequel on voit apparaître un effet d'aubaine.

Pour la moitié des entreprises peu sensibles qui utilisent la mesure pour modifier le montant de leur investissement, soit 13 entreprises, cette utilisation s'accompagne d'un effet d'aubaine. Seules 7 entreprises sensibles utilisent la mesure pour augmenter ou maintenir leurs effectifs. 5 d'entre elles manifestent alors un effet d'aubaine.

Les entreprises peu sensibles utilisant l'économie pour modifier leur investissement ou pour augmenter leurs effectifs avec effet d'aubaine n'ont pas d'autre utilisation de la mesure, ou en ont une autre mais qui correspond à une répercussion dans de faibles proportions.

25% des entreprises sensibles qui utilisent la mesure pour maintenir ou augmenter leurs effectifs, soit 10 entreprises, ont un comportement d'aubaine. 32%, soit 13 entreprises sont dans ce cas pour l'investissement. Elles ont alors :

- au moins deux autres utilisations de la mesure,
- ou une autre utilisation qui provoque une modification dans de fortes proportions.

Les rares entreprises insensibles qui utilisent l'économie réalisée grâce aux mesures d'allègement de charges le font avec un effet d'aubaine.

L'utilisation du gain de rentabilité provoqué par l'abaissement du coût du travail aura un impact différent sur le développement de l'entreprise selon la sensibilité de celle-ci aux mesures.

La stratégie des entreprises sensibles est réellement modifiée par cette utilisation. La répercussion des mesures est importante, l'effet d'aubaine inexistant. Le développement de l'entreprise est dépendant du dispositif d'allègement.

La stratégie des entreprises peu sensibles n'est que faiblement modifiée. La répercussion des mesures est faible et s'accompagne d'effet d'aubaine. Le développement de l'entreprise n'est pas conditionné par le dispositif.

La stratégie des entreprises insensibles n'est pas modifiée.

2.3. Taille et secteur - Entreprises sensibles, peu sensibles et insensibles

2.3.1. Les entreprises sensibles sont le plus fréquemment des grandes entreprises appartenant aux secteurs bas salaires.

Les entreprises sensibles, peu sensibles et insensibles comptent plus de 100 salariés dans des proportions analogues : 54% des entreprises sensibles ont plus de 100 salariés, ainsi que 46% des entreprises peu sensibles et 40% des entreprises insensibles.

Ce constat s'explique par le fait que les entreprises sensibles appartiennent plus fréquemment à un secteur bas salaires, alors que les grandes entreprises sont proportionnellement plus nombreuses à être à moyens salaires qu'à bas salaires.

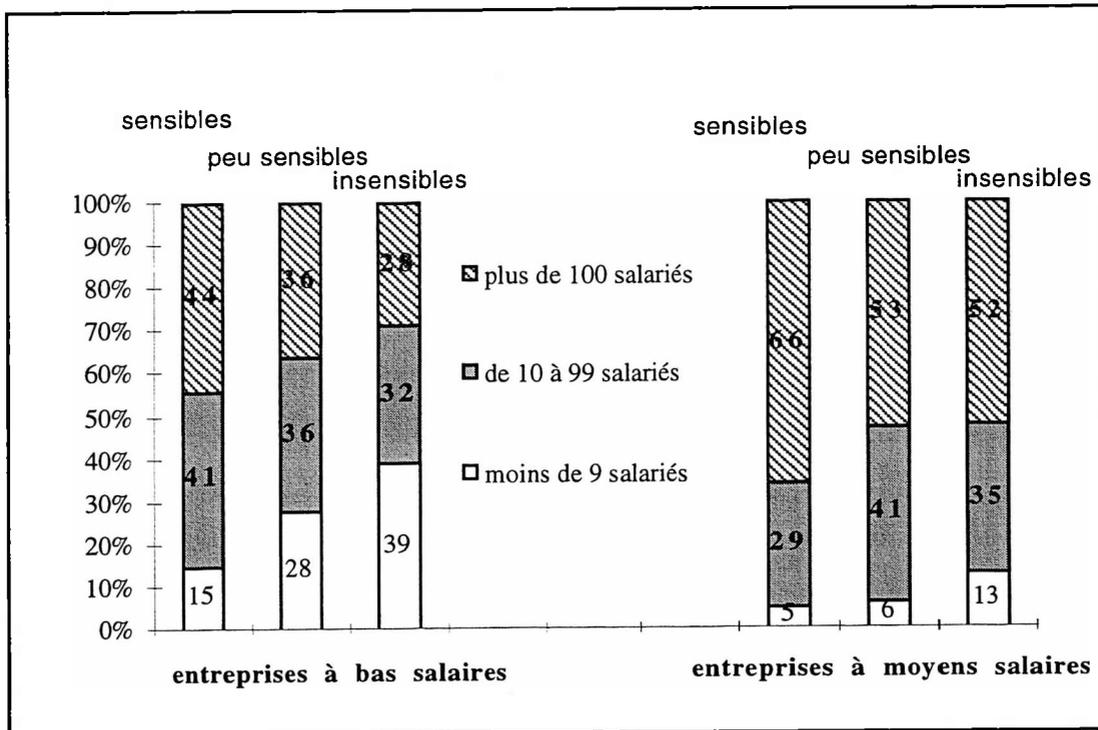
57% des entreprises sensibles appartiennent aux secteurs bas salaires, pour seulement 39% des entreprises peu sensibles et insensibles.

Pour une même catégorie de salaires, les entreprises sensibles sont alors plus fréquemment des grandes entreprises : 44% de celles qui appartiennent aux secteurs bas salaires sont des entreprises de plus de 100 salariés, contre 36% pour les entreprises peu sensibles et seulement 28% pour les insensibles.

Lorsqu'elles appartiennent aux secteurs moyens salaires, la différence de répartition des entreprises selon leur taille et l'utilisation de la mesure est tout aussi nette : 66% des entreprises sensibles sont des entreprises de plus de 100 salariés, de même que 53% des entreprises peu sensibles et 52% des entreprises insensibles.

Graphique N° 12

La taille des entreprises sensibles, peu sensibles et insensibles en fonction du secteur



Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

2.3.2. La sensibilité aux mesures augmente avec la taille et surtout diminue avec les salaires

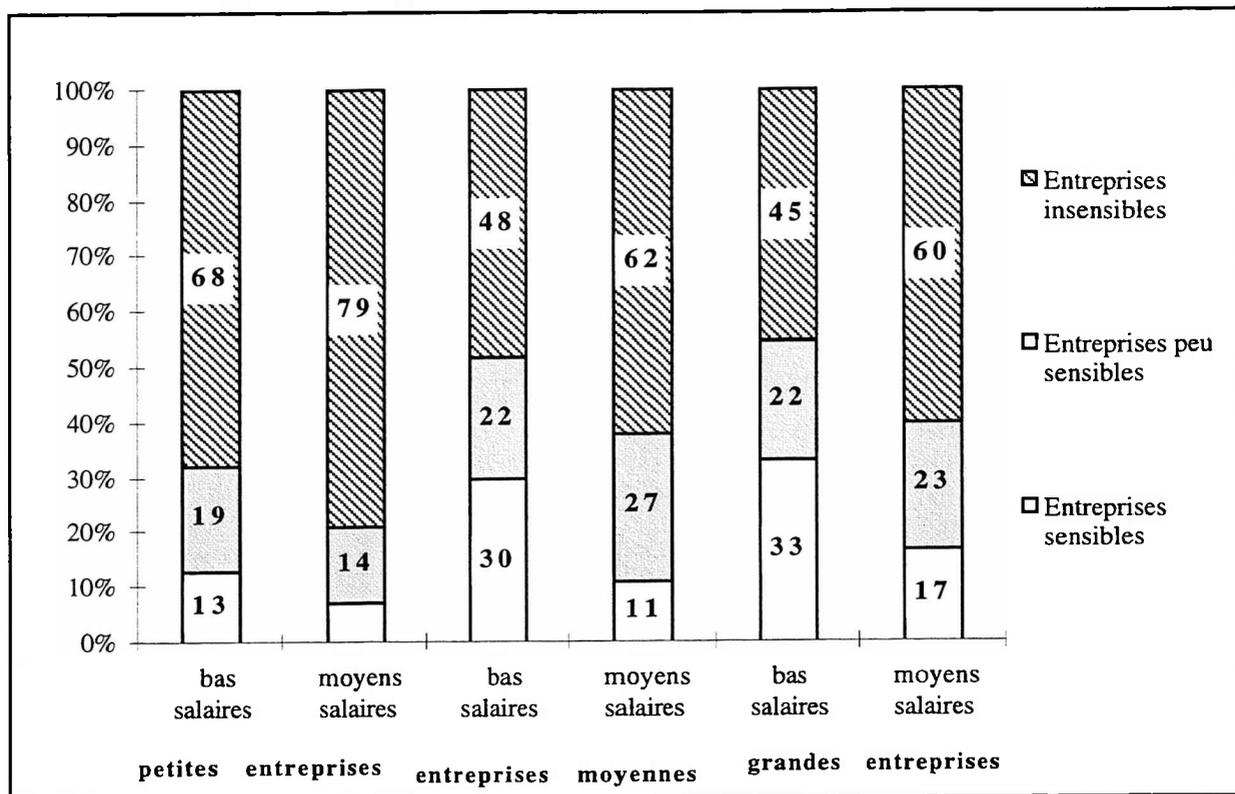
Les entreprises le plus fréquemment sensibles à la mesure sont les grandes entreprises appartenant aux secteurs bas salaires : elles sont un tiers à appartenir à cette catégorie d'entreprises. Viennent ensuite les entreprises des mêmes secteurs de taille moyenne, puis les grandes entreprises des secteurs bas salaires. Seules 7% des petites entreprises appartenant aux secteurs moyens salaires sont sensibles à la mesure.

Si les entreprises moyennes sont peu fréquemment sensibles, elles sont proportionnellement plus nombreuses que les autres à être peu sensibles (27%). Plus des trois quarts des petites entreprises à moyens salaires n'utilisent pas les mesures d'allégement, comme plus du tiers de celles appartenant aux secteurs bas salaires, et 62% des entreprises de 10 à 99 salariés moyens salaires.

Les entreprises de plus de 100 salariés appartenant aux secteurs bas salaires, comme les entreprises de 10 à 99 salariés appartenant aux secteurs bas salaires sont majoritairement peu sensibles ou sensibles. Elles appartiennent en effet dans des proportions respectives de 45% et 48% à la catégorie des entreprises insensibles.

Graphique N° 13

L'intensité d'utilisation des mesures selon les caractéristiques des entreprises (taille et secteur)



Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Le fait que les entreprises à bas salaires sont plus fréquemment des entreprises sensibles s'explique par une proportion plus importante de salariés concernés. Les responsables d'entreprise chiffrent une économie plus grande et l'intégreront dans leur stratégie.

Les entreprises de plus de 100 salariés ne bénéficient pas de gains de rentabilité plus élevés que les autres entreprises. Cependant, l'intérêt général qu'elles manifestent aux allégements les conduit à mieux les intégrer dans leur stratégie et donc à être plus fréquemment sensibles.

Cependant, plus que la culture de l'entreprise dans le domaine des aides à l'emploi, c'est la proportion de salariés concernés qui détermine la sensibilité aux allégements.

2.4. Une typologie des entreprises à bas et moyens salaires en fonction de l'utilisation et de l'intégration des mesures dans la stratégie de l'entreprise

2.4.1. Les entreprises qui ne connaissent pas les mesures d'allègement de charges

23 entreprises appartenant aux secteurs moyens et bas salaires ne connaissent pas les mesures d'allègement de charges. 12 de ces entreprises appartiennent aux secteurs moyens salaires, 11 aux secteurs bas salaires. Ce sont essentiellement de petites entreprises : aucune ne comprend plus de 100 salariés, 9 ont entre 10 et 99 salariés, 14 moins de 9 salariés. Comparativement à l'ensemble des entreprises, celles qui ne connaissent pas les mesures sont fréquemment de petite taille.

Aucune de ces entreprises n'avait remarqué de baisse des coûts salariaux. 4 n'ont pas pu se prononcer, les 19 autres sont certaines que leurs coûts salariaux n'ont pas varié. 6 entreprises pensent néanmoins que ces mesures ont pu avoir une influence sur leur stratégie, 2 sur leurs effectifs, 6 sur leur endettement. De façon contradictoire, ce sont le plus souvent les entreprises qui n'avaient pas remarqué de baisse de leurs coûts salariaux qui pensent que les mesures ont pu avoir une influence sur leur positionnement ou leur endettement.

Les entreprises qui ne connaissent pas les mesures sont plus fréquemment que les autres des petites entreprises. Elles ne pensent pas que leurs coûts salariaux aient baissé. L'influence que la mesure a alors pu avoir sur leur positionnement, leur endettement ou leurs effectifs est donc nécessairement négligeable.

2.4.2. A l'intérieur de chacune des catégories d'entreprises qui connaissent les mesures, une différenciation des comportements

61% des entreprises sensibles ne chiffrent pas l'économie, ou l'estiment nulle. Si leur stratégie est effectivement modifiée par l'existence des mesures d'allègement de charges, ces entreprises ont une utilisation passive des mesures. Elle n'est que le résultat d'une amélioration de leur situation.

39% des entreprises sensibles estiment une économie non nulle. Bien que le calcul n'ait pas alors été déjà fait dans l'entreprise, ces entreprises sont conscientes de l'économie réalisée grâce aux mesures d'allègement de charges sur les bas salaires : on peut les qualifier d'actives par rapport aux mesures. Ces entreprises ont en général une bonne connaissance des mesures : 85% en connaissent le fonctionnement précis, 25% connaissent le fonctionnement de manière imprécise, aucune n'en ignore totalement le fonctionnement. Parmi ces entreprises, près de la moitié avaient déjà effectué le calcul dans l'entreprise. L'utilisation de l'économie est alors le

fruit d'une réelle intégration des mesures dans la stratégie de l'entreprise. L'économie est fréquemment estimée supérieure à 3% de la masse salariale.

Parmi la classe des entreprises peu sensibles, 56% ne chiffrent pas l'économie réalisée grâce aux mesures d'allègement de charges : ces entreprises ne font que profiter d'une amélioration de leur situation pour renforcer une stratégie qu'elles auraient eu même en l'absence de ces mesures. 44% des entreprises peu sensibles chiffrent une économie non nulle. L'utilisation de l'économie résulte alors d'un effet d'aubaine : les entreprises constatent une économie strictement positive, mais auraient réalisé des modifications de stratégie même en l'absence des mesures d'allègement. Parmi elles, seule une minorité avaient d'ailleurs fait le calcul de l'économie réalisée. Ces entreprises connaissent généralement assez bien le fonctionnement des mesures : 77% d'entre elles le connaissent précisément, 18% le connaissent de manière imprécise, seules 6% ignorent totalement les modalités d'application des allègements.

Enfin, en ce qui concerne les entreprises insensibles, 22% ne chiffrent pas l'économie. Elles ne voient alors pas l'existence des mesures d'allègement de charges. Elles sont proportionnellement beaucoup moins nombreuses que les autres catégories d'entreprises à connaître le fonctionnement des mesures, puisque seules 47% d'entre elles le connaissent précisément et 30% de manière imprécise. 24% en ignorent totalement le fonctionnement. Les trois quarts des entreprises qui connaissent l'existence des mesures mais non leur fonctionnement sont d'ailleurs dans cette catégorie d'entreprises.

78% des entreprises insensibles, estiment une économie non nulle. Le fait de ne pas utiliser les mesures résulte alors d'une réelle volonté de ne pas modifier leur stratégie suite à la mise en place des mesures d'allègement. Leur connaissance des mesures est relativement précise : 76% connaissent le fonctionnement précis des mesures, 20% n'en connaissent le fonctionnement que de manière imprécise, 4% ignorent quelles sont les modalités d'application. En général, l'économie qu'estiment les responsables de ces entreprises est faible : moins de 0,5% de la masse salariale.

2.4.3. Une typologie des entreprises appartenant aux secteurs bas ou moyens salaires

<p>Entreprises qui ne connaissent pas les mesures aucune n'a remarqué de baisse du coût salarial 23 entreprises 5% des entreprises à bas ou moyens salaires, 12 entreprises à moyens salaires, 11 entreprises à bas salaires 14 entreprises de moins de 9 salariés, 9 entreprises de 10 à 99 salariés</p>		
<p>Entreprises qui connaissent les mesures 463 entreprises 95% des entreprises à bas ou moyens salaires</p>		
<p style="text-align: center;">Entreprises « Sensibles »</p> <p style="text-align: center;">87 entreprises 19% des entreprises connaissent les mesures d'allègement 18% des entreprises bas et moyens salaires</p> <p>Leur stratégie est modifiée par les mesures. Elle n'aurait pas été la même en l'absence des mesures</p> <p>53% de grandes entreprises 36% d'entreprises moyennes 11% de petites entreprises</p> <p>57% d'entreprises bas salaires 43% d'entreprises moyens salaires</p> <p>75% ont une connaissance précise 3% ignorent le fonctionnement</p> <p style="text-align: center;">comprennent :</p>	<p style="text-align: center;">Entreprises « Peu Sensibles »</p> <p style="text-align: center;">105 entreprises 23% des entreprises connaissent les mesures d'allègement 22% des entreprises bas et moyens salaires</p> <p>Leur stratégie est modifiée légèrement par les mesures. Elle aurait été à peu près la même en l'absence de mesures</p> <p>46% de grandes entreprises 39% d'entreprises moyennes 15% de petites entreprises</p> <p>39% d'entreprises bas salaires 61% d'entreprises moyens salaires</p> <p>66% ont une connaissance précise 10% ignorent le fonctionnement</p> <p style="text-align: center;">comprennent :</p>	<p style="text-align: center;">Entreprises « Insensibles »</p> <p style="text-align: center;">271 entreprises 58% des entreprises connaissent les mesures d'allègement 56% des entreprises bas et moyens salaires</p> <p>Leur stratégie n'est pas modifiée par les mesures</p> <p>43% de grandes entreprises 34% d'entreprises moyennes 23% de petites entreprises</p> <p>38% d'entreprises bas salaires 62% d'entreprises moyens salaires</p> <p>54% ont une connaissance précise 19% ignorent le fonctionnement</p> <p style="text-align: center;">comprennent :</p>

<p>des entreprises « sensibles passives » <i>Ne chiffrent pas l'économie ou estiment une économie nulle : leur stratégie est modifiée par une économie non réellement identifiée</i></p> <p>53 entreprises 61% des entreprises utilisatrices 11% des entreprises qui connaissent la mesure</p> <p>67% ont une connaissance précise 25% ignorent le fonctionnement</p>	<p>des entreprises « peu sensibles passives » <i>Ne chiffrent pas l'économie ou estiment une économie nulle l'effet d'aubaine ne résulte pas d'une intégration réfléchie.</i></p> <p>58 entreprises 56% des entreprises sensibles 13% des entreprises qui connaissent la mesure</p> <p>59% ont une connaissance précise 13% ignorent le fonctionnement</p>	<p>des entreprises « insensibles passives » <i>Ne chiffrent pas l'économie ou estiment une économie nulle. La mesure est invisible</i></p> <p>211 entreprises 78% des entreprises non utilisatrices 46% des entreprises qui connaissent la mesure</p> <p>47% ont une connaissance précise 24% ignorent le fonctionnement</p>
<p>des entreprises « sensibles actives » <i>chiffrent une économie strictement positive Intègrent la mesure dans leur stratégie de façon réfléchie</i></p> <p>34 entreprises 39% des entreprises utilisatrices 7% des entreprises qui connaissent la mesure</p> <p>85% ont une connaissance précise aucune ne connaît pas le fonctionnement</p> <p>pour 28% l'économie est inférieure à 1% de la masse salariale Pour 51% elle est supérieure à 3% de la masse salariale</p>	<p>des entreprises « peu sensibles actives » <i>chiffrent une économie strictement positive Effet d'aubaine auquel les entreprises ont réfléchi</i></p> <p>46 entreprises 44% des entreprises sensibles 10% des entreprises qui connaissent la mesure</p> <p>77% ont une connaissance précise 6% ne connaissent pas le fonctionnement</p> <p>pour 31% l'économie est inférieure à 1% de la masse salariale Pour 38% elle est supérieure à 3% de la masse salariale</p>	<p>des entreprises « insensibles par choix » <i>chiffrent une économie strictement positive et choisissent de ne pas l'utiliser</i></p> <p>60 entreprises 22% des entreprises non utilisatrices 13% des entreprises qui connaissent la mesure</p> <p>76% ont une connaissance précise 4% ne connaissent pas le fonctionnement</p> <p>pour 63% l'économie est inférieure à 1% de la masse salariale Pour 11% elle est supérieure à 3% de la masse salariale</p>

Deuxième Partie

Efficacité des mesures d'allégement

à court ou moyen terme

1. La nature de l'utilisation des mesures et l'effet attendu sur l'emploi

1.1. L'effet attendu sur l'emploi de l'utilisation des mesures

La spécificité des mesures d'allègement de charges sur les bas salaires réside dans le fait que ces mesures sont accordées à toute entreprise ayant des salariés entrant dans le champ de l'exonération, sans demande préalable de l'entreprise et notamment sans exigence de contrepartie en terme d'embauches : une entreprise peut ainsi réaliser des économies suite à l'allègement de charges uniquement parce que, structurellement, elle a des employés à salaires proches du SMIC.

Le choix de l'utilisation de la mesure est donc entièrement laissé à l'entreprise. L'effet sur l'emploi n'est pas alors nécessairement un effet direct, résultant d'embauches effectuées pour bénéficier d'une aide de l'Etat, mais peut provenir d'un effet indirect : l'entreprise utilise au mieux l'économie pour se développer. L'abaissement du coût du travail devrait alors, en théorie, permettre à ce développement de s'accompagner d'une croissance économique favorable à l'emploi avant tout autre facteur de production.

Deux conditions sont nécessaires à l'efficacité de ce mécanisme :

- d'une part, l'entreprise doit intégrer les allègements dans sa stratégie : c'est la condition pour que les mesures aient un impact réel sur le développement de l'entreprise. Elle n'est vérifiée que pour les entreprises sensibles ;

- d'autre part, le gain de rentabilité provenant de la baisse du coût du travail doit être répercuté par l'entreprise d'une façon telle que son développement s'accompagne d'une création d'emploi.

1.1.1. D'une utilisation réelle des allègements à une utilisation apparente

Les seules entreprises pour lesquelles l'utilisation des allègements s'accompagne d'un effet à plus ou moins long terme sur l'emploi sont les entreprises sensibles. Pour les autres entreprises, les allègements n'ont pas provoqué de réelles modifications de leur comportement.

Or le fait d'utiliser la mesure, que ce soit pour infléchir le positionnement de l'entreprise, pour redistribuer l'économie, pour stabiliser ou augmenter les effectifs dans l'entreprise, n'est pas l'apanage des entreprises sensibles. Pour chacun des types d'utilisation de l'économie réalisée grâce aux allègements, ceux-ci ne sont efficaces que pour une partie des entreprises déclarant faire cet usage de l'économie : la partie correspondant aux entreprises sensibles.

Nous appellerons utilisation apparente de la mesure l'utilisation déclarée quelle que soit la sensibilité de l'entreprise aux mesures, et utilisation réelle l'utilisation déclarée par les seules entreprises sensibles.

L'utilisation réelle des mesures est plus faible que l'utilisation apparente, notamment en ce qui concerne la répercussion de l'économie sur la situation financière.

Tableau N° 15

Les différents types d'utilisation de la mesure - utilisation réelle et utilisation apparente

Types d'utilisation :	utilisation réelle	utilisation apparente
positionnement	14%	27%
redistribution	9%	20%
effectifs	9%	11%
situation financière	7%	23%

Source : enquête allègement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Guide de lecture : les données sont en colonne, les pourcentages sont calculés sur la base des 463 entreprises connaissant les mesures d'allègement. Ainsi, 7% des entreprises connaissant les mesures répercutent réellement l'économie sur leur situation financière, 23% la répercutent en apparence.

Pour les entreprises qui utilisent réellement l'économie, la baisse du coût du travail ne peut être efficace que si l'entreprise a un usage des gains de rentabilité cohérent avec son développement. Il s'agit d'étudier la justification des choix effectués par l'entreprise.

Certains choix peuvent se faire au détriment de l'emploi. Rien alors ne permettra d'affirmer que le développement de l'entreprise puisse à moyen terme compenser cette éventuelle substitution entre les facteurs de production défavorables à l'emploi.

Enfin, même si l'usage de l'économie ne s'accompagne pas d'effets pervers en terme d'effectifs, le développement de l'entreprise n'est pas nécessairement créateur d'emploi : il peut s'accompagner d'une recherche de gains de productivité et non d'embauches supplémentaires.

Pour pallier le faible nombre d'entreprises utilisant réellement les mesures, nous effectuerons cette étude à partir de l'utilisation apparente sur l'emploi. Il s'agira donc d'un "effet attendu". Nous verrons ensuite comment le comportement des entreprises sensibles s'inscrit dans ce choix d'utilisation des mesures.

1.1.2. L'éventuel effet sur l'emploi de la modification du positionnement

La modification du positionnement consécutive à la mise en place des allègements de charge ne peut être efficace au niveau de l'emploi que si elle permet un développement optimal de l'entreprise, et que ce développement soit créateur d'emploi.

Seules 37 entreprises utilisent les allègements pour effectuer des investissements de recherche et développement, 27 pour faire des efforts de marketing. Ces chiffres sont trop faibles pour pouvoir étudier les motivations d'une telle utilisation. L'étude du positionnement se fera par le biais d'un usage de l'économie pour baisser ou maintenir les prix et pour accroître l'investissement productif.

Si les entreprises semblent effectivement faire un choix cohérent avec leur développement lorsqu'elles prennent la décision de répercuter l'économie sur le niveau des prix ou sur celui de l'investissement, et donc si elles paraissent utiliser les mesures de façon optimale pour leur développement, ce développement ne s'accompagnera pas nécessairement d'une augmentation des effectifs.

L'utilisation de l'économie pour baisser ou maintenir les prix : une réelle recherche de compétitivité.

Le fait d'utiliser l'économie réalisée grâce aux mesures d'allègement pour baisser ou maintenir les prix est un comportement qui en théorie, permet à l'entreprise de rendre ses produits plus compétitifs, de gagner des parts de marché et finalement, de se développer. La baisse du coût du travail l'incitera alors à répercuter cette croissance sur ses effectifs.

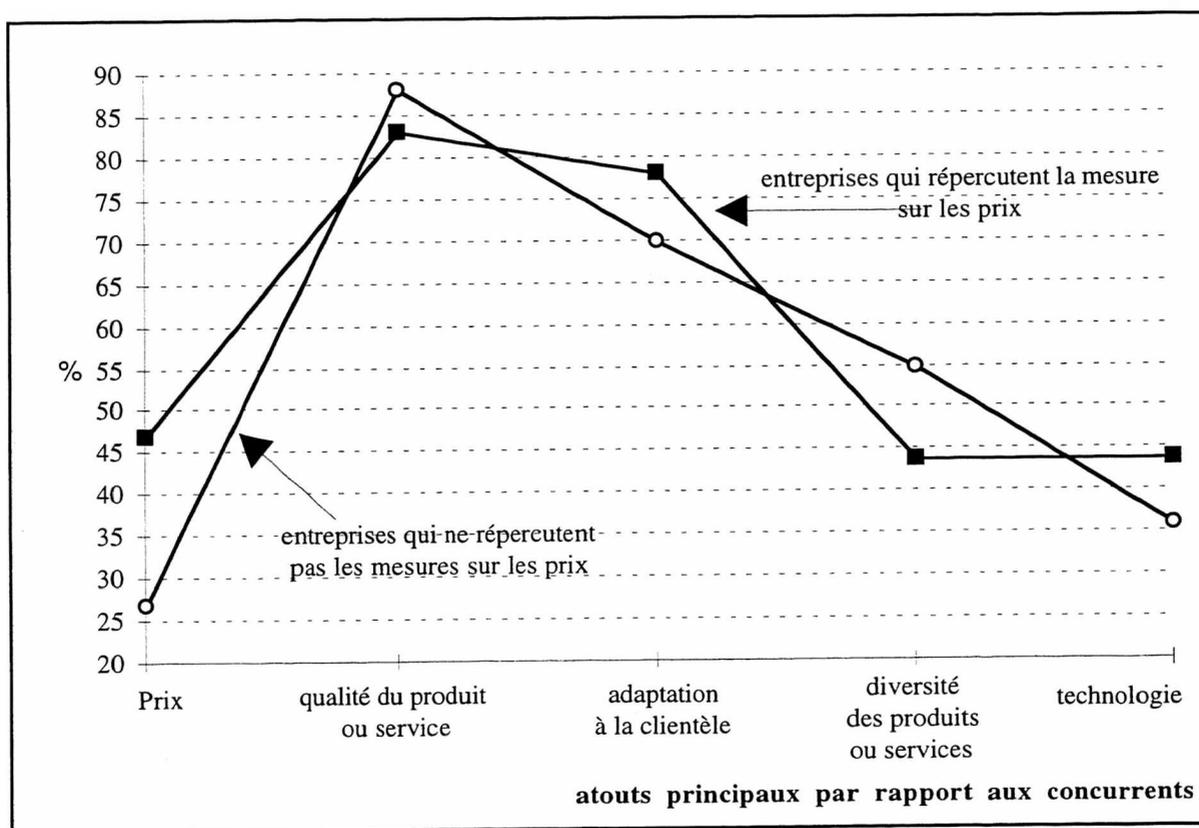
12% des responsables d'entreprises appartenant aux secteurs bas et moyens salaires et connaissant les mesures d'allègement de charges utilisent l'économie réalisée grâce à ces mesures pour augmenter ou maintenir le niveau des prix pratiqués par l'entreprise. Ils considèrent alors ou bien que les prix constituent un atout par rapport à la concurrence, ou bien que c'est un handicap qu'il faut combler.

Ainsi, pour près de la moitié d'entre elles, les entreprises qui répercutent l'économie permise par la mesure sur les prix considèrent que le niveau des prix est un de leurs principaux atouts par rapport à la concurrence, alors que moins du tiers des entreprises qui ne répercutent pas l'économie sur les prix ont mis en avant ce critère. Le fait d'utiliser l'économie pour

maintenir ou baisser le niveau des prix est lié à la volonté de gagner des parts de marché, en renforçant cet atout ou bien en essayant de l'acquérir. La plupart des entreprises qui utilisent les allègements pour baisser ou maintenir leur prix sans que ceux-ci constituent un de leurs atouts par rapport à la concurrence pratiquent des prix plus élevés que la moyenne de leur secteur : la mesure d'allègement va leur permettre de combler ce handicap.

Graphique N° 14

Répercussion des mesures d'allègement sur le niveau des prix et atouts par rapport à la concurrence



Source : enquête allègement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Le comportement des entreprises sensibles qui répercutent l'économie sur les prix répond à la même logique d'utilisation : 39% d'entre elles pensent que les prix sont un atout par rapport à leurs concurrents. Parmi celles qui ne considèrent pas les prix comme un atout, seules 2 pratiquent un cours inférieur à la moyenne de leur secteur.

Tableau N° 16

Les prix comme atout par rapport à la concurrence selon l'utilisation réelle ou la non utilisation de la mesure pour baisser ou maintenir les prix

	Répercutent réellement les mesures sur les prix		Ne répercutent pas réellement les mesures sur les prix	
	%	Effectif	%	Effectif
Les prix sont un des atouts principaux par rapport aux concurrents	39	12	28	122
Les prix ne sont pas un atout dont :	61	18	72	311
Prix plus élevés que ceux des concurrents	17	5	21	92
Prix plus faibles que ceux des concurrents	7	2	21	92
Total	100	30	100	433

Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Que l'utilisation soit réelle ou apparente, le fait de profiter des mesures d'allégement de charges pour modifier les prix est un choix déterminé par la volonté de gagner des parts de marché. Ce choix est donc apparemment optimal pour le développement de l'entreprise.

Pas de substitution entre l'investissement et l'emploi.

L'effet de l'augmentation de l'investissement productif est plus ambigu : il peut être favorable au développement de l'activité de l'entreprise et donc s'accompagner éventuellement d'une augmentation des effectifs, mais il peut aussi être révélateur d'une substitution entre le capital et le travail, défavorable au développement de l'emploi.

15% des entreprises connaissant les mesures d'allégement les utilisent pour augmenter l'investissement. Elles ne semblent pas effectuer une telle substitution. En effet, 35% d'entre elles disent profiter des allégements de charges pour augmenter ou stabiliser les effectifs dans leur entreprise, alors que les entreprises qui n'utilisent pas les mesures pour augmenter leur investissement sont 7% dans ce cas.

C'est alors pour faire face à une augmentation de leur activité que les entreprises choisissent de répercuter un gain de rentabilité réalisé grâce à la baisse du coût du travail sur le montant de l'investissement.

Les entreprises qui utilisent les mesures pour augmenter le montant de l'investissement productif ont en général connu, au cours des trois dernières années, une hausse de leur chiffre d'affaires. Ainsi, 60% des entreprises qui répercutent l'économie issue des allégements de

charges sur leur investissement sont des entreprises qui ont vu le volume augmenter au cours des trois dernières années. Pour 25% d'entre elles, ce volume est resté stable. Il n'a diminué que pour 14% de ces entreprises. Seules 48% des entreprises qui n'utilisent pas les mesures pour augmenter l'investissement productif ont vu leur chiffre d'affaires augmenter au cours des trois dernières années. Il est resté stable pour 31% d'entre elles, a diminué pour 21%.

Tableau N° 17

Evolution du chiffre d'affaires au cours des trois dernières années et utilisation de la mesure pour augmenter le niveau de l'investissement

Evolution du chiffre d'affaires	Entreprises qui répercutent la mesure sur l'investissement		Entreprises qui ne répercutent pas la mesure sur l'investissement	
	%	Effectif	%	Effectif
Hausse	61	42	47	183
Stable	25	17	32	122
Baisse	14	10	21	82
Total	100	69	100	387

Source : enquête allègement des charges sur bas salaires - CREDOC 1996

Le comportement des entreprises qui utilisent réellement l'économie issue des allègements de charges pour augmenter leur investissement confirme cette logique d'utilisation.

9% des entreprises connaissant les mesures utilisent réellement l'économie pour modifier leur investissement. 65% d'entre elles ont connu une hausse de leur chiffre d'affaires, 15% seulement une baisse.

Le choix d'utiliser l'économie pour augmenter l'investissement productif est cohérent avec la logique de développement des entreprises. L'augmentation de l'investissement ne se fait pas au détriment du volume des effectifs.

Le développement provoqué par la modification du positionnement n'est pas nécessairement créateur d'emploi.

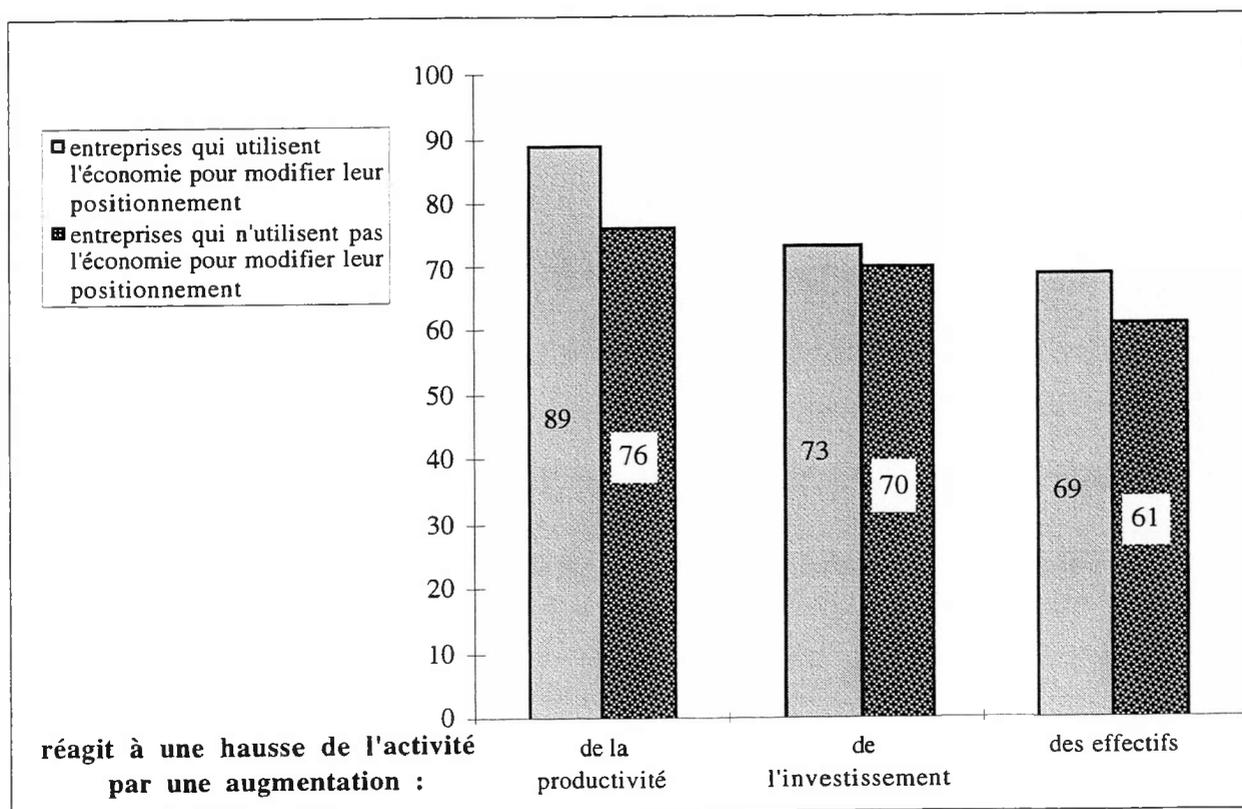
Si les entreprises qui répercutent la mesure sur leur positionnement tentent ainsi de développer leur activité, l'effet sur l'emploi reste contestable. Lorsque leur chiffre d'affaires a été en augmentation au cours de ces trois dernières années, les dirigeants ont été interrogés sur leur réaction à ce développement de leurs activités. Ils sont alors plus soucieux de réaliser des gains de productivité que des embauches supplémentaires.

Les entreprises qui modifient leur positionnement consécutivement à la mise en place des allègements et qui ont connu une hausse de leur chiffre d'affaires réagissent le plus fréquemment à cette hausse en augmentant la productivité. C'est le cas pour 89% d'entre elles. Dans une proportion moindre (73%), elles augmentent l'investissement, et leurs effectifs (c'est le cas pour 68% de ces entreprises).

Les entreprises qui ne modifient pas leur positionnement sont proportionnellement moins nombreuses à rechercher des gains de productivité lorsque leur chiffre d'affaires a connu une hausse. Elles augmentent leurs effectifs pour faire face à ce développement dans des proportions analogues aux entreprises ayant modifié leur positionnement.

Graphique N°15

La réaction des entreprises qui modifient leur positionnement à une hausse du chiffre d'affaires



Source : enquête allègement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Ce constat se vérifie que l'utilisation soit réelle ou apparente.

Le fait que la mise en place des mesures d'allègement ait provoqué une modification du positionnement de l'entreprise peut alors s'expliquer par une recherche de rigueur dans les pratiques de gestion de l'entreprise. Cette rigueur s'exprime plus par des gains de productivité

que par une augmentation des effectifs. Cependant, il s'agissait de la réaction des entreprises à une hausse du chiffre d'affaires au cours de ces trois dernières années. L'abaissement du coût du travail peut provoquer à l'avenir un rééquilibrage de ces réactions au profit de l'emploi.

1.1.3. Redistribution apparente de l'économie permise par la mesure : une hausse des salaires pour motiver ou fidéliser les salariés.

20% des entreprises qui connaissent la mesure la redistribuent totalement ou partiellement par une augmentation des dividendes ou une hausse des salaires. Cette redistribution a principalement lieu par les salaires. 18% des entreprises connaissant les mesures augmentent les salaires suite aux économies permises par les allègements, alors que seules 4% des entreprises qui connaissent les mesures ont augmenté les dividendes versés aux actionnaires.

L'effet sur l'emploi est double :

- une hausse des salaires peut se traduire par un effet revenu : la hausse des salaires et des dividendes permet une augmentation des revenus de la population, une hausse de la demande adressée aux entreprises. L'effet revenu a donc un effet favorable sur la croissance économique, et sur l'emploi.

- une hausse des salaires peut également se traduire par un effet stratégique similaire à celui observé dans la partie précédente : par la hausse des salaires, les entreprises cherchent à motiver ou à fidéliser leur personnel. Un tel choix peut alors être favorable à un développement de l'entreprise.

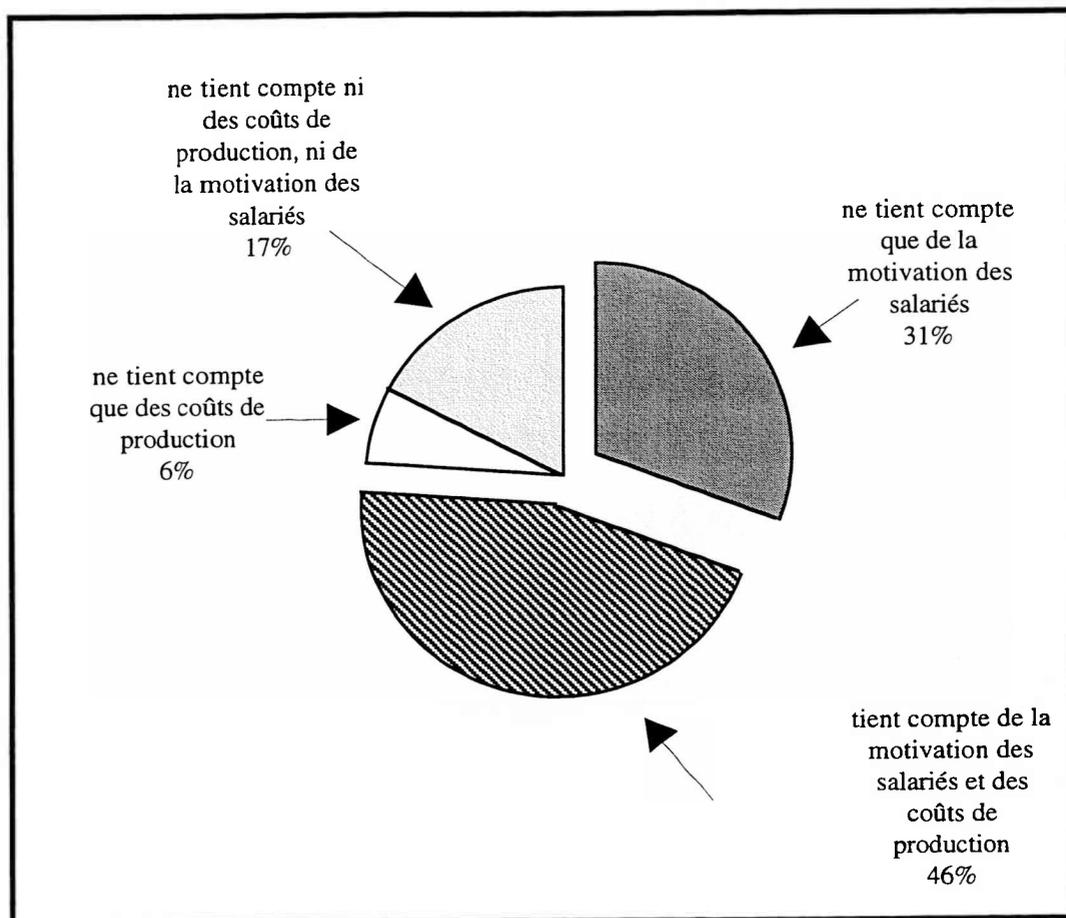
Cependant, le fait d'augmenter les salaires dans le but de motiver les salariés peut être le signe d'une recherche de gains de productivité. Le développement de l'entreprise n'est pas nécessairement créateur d'emplois.

Les entreprises qui connaissent les mesures d'allègement de charges fixent les salaires en général selon deux critères contradictoires : d'une part, elles veulent minimiser leurs coûts de production, d'autre part elles veulent que le niveau des salaires dans leur entreprise permette de motiver ou de fidéliser leur personnel. De plus, elles doivent tenir compte de l'éventuelle existence de systèmes de classification des salaires ou de la nécessité de négocier avec le personnel.

Les entreprises sont plus nombreuses à tenir compte de la motivation ou de la fidélisation des salariés que de la réduction des coûts salariaux pour fixer les salaires. Le tiers des entreprises considèrent que le fait de motiver ou de fidéliser les salariés est un facteur prioritaire ou important et ne tient pas compte du coût salarial, la moitié jugent à la fois la motivation des salariés et la réduction des coûts de production comme étant un objectif principal de la politique salariale, seules 7% ne prennent en compte que les coûts salariaux.

Graphique N° 16

Principaux objectifs de la politique salariale



Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Pour les entreprises qui disent répercuter les mesures sur le niveau des salaires, ces critères sont encore plus importants. L'économie réalisée grâce aux mesures d'allégement leur permet de relâcher la contrainte pesant sur les coûts de production et d'augmenter les salaires pour motiver ou fidéliser leur personnel.

Tableau N° 18

Les critères pris en compte pour déterminer les salaires en fonction de l'utilisation de l'économie pour augmenter les salaires

	Critères pris en compte pour déterminer les salaires									
	La motivation des salariés et les coûts de production		La motivation seule		Les coûts de production seuls		Aucun critère pris en compte		Total	
	%	E	%	E	%	E	%	E	%	E
utilisent la mesure pour augmenter les salaires	80	66	16,5	14	1,5	1	2	2	100	83
n'utilisent pas la mesure pour augmenter les salaires	68	259	25,5	97	1	4	5,5	20	100	380
toute entreprise connaissant les mesures	70	325	24	111	1	5	5	22	100	463

Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Les entreprises qui répercutent l'économie sur les salaires semblent ainsi utiliser les exonérations de charges de façon cohérente avec l'ensemble de leur politique salariale. En dehors de l'effet revenu, cette utilisation de la mesure peut alors avoir un effet stratégique sur le développement de l'entreprise.

Le comportement des entreprises sensibles qui utilisent le gain de rentabilité provenant de la baisse du coût du travail est similaire : pour les 39 entreprises qui utilisent réellement la mesure pour augmenter les salaires, la nécessité de motiver ou fidéliser les salariés est un critère important. Les coûts de production sont également un facteur à prendre en compte pour 27 de ces entreprises. Cet usage réel de l'économie répond à la même logique que l'usage apparent : la baisse du coût du travail permet de prendre en considération un souci de motivation des salariés plus que de baisse des coûts de production.

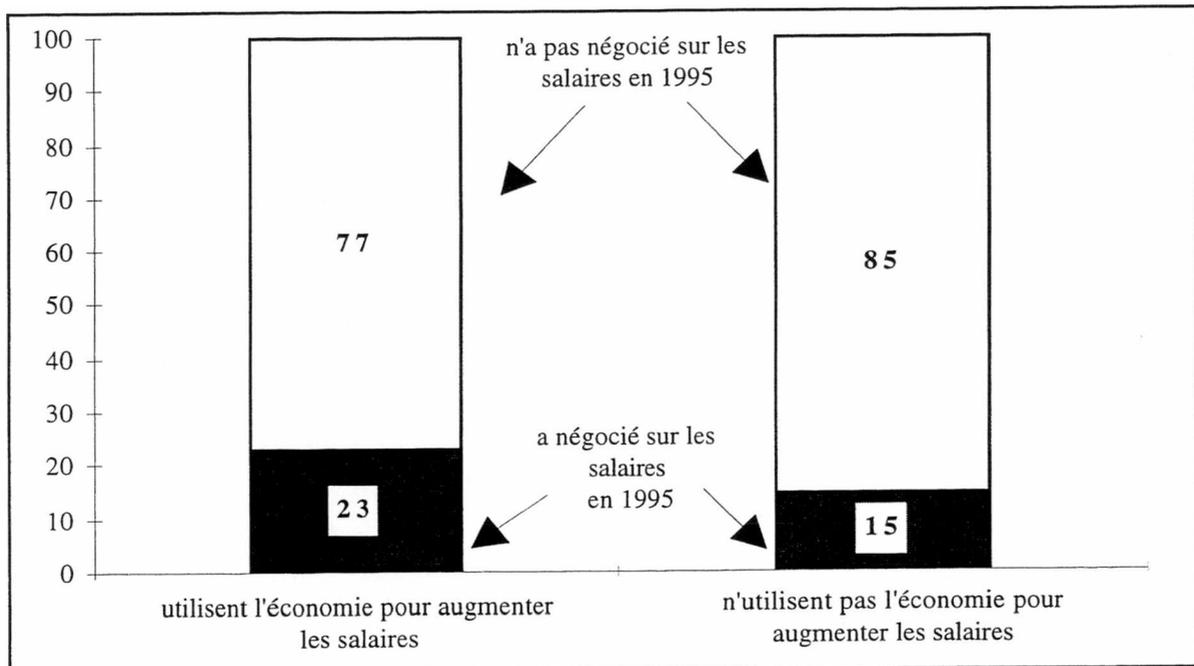
Il est également possible que cette augmentation des salaires ait un effet pervers sur l'emploi, notamment en provoquant une augmentation de la productivité du travail. L'amélioration de la situation de l'entreprise ne se traduira plus dans ce cas par une hausse des effectifs. Là encore, cet effet substitution ne semble pas avoir lieu : 20% des entreprises qui redistribuent apparemment l'économie en augmentant les salaires utilisent la mesure pour augmenter ou maintenir leurs effectifs, ce qui n'est le cas que pour 9% des entreprises qui ne redistribuent pas l'économie par une augmentation des salaires.

Cependant, aux raisons évoquées ci-dessus, s'ajoutent des motivations plus opportunistes pour répercuter les mesures d'allégement sur les salaires. En effet, les entreprises qui utilisent en apparence les mesures d'allégement de charges pour augmenter le niveau de rémunération ont plus fréquemment que les autres négocié les salaires en 1995. La hausse que les responsables d'entreprise attribuent à l'économie ne pourrait alors n'être que la traduction d'une augmentation décidée par négociation ou provenant du système de classification.

Ainsi, 23% des entreprises qui utilisent les exonérations pour augmenter les salaires ont négocié sur ce thème en 1995, alors que ce n'est le cas que pour 15% des entreprises qui ne font pas un tel usage des économies permises par les mesures d'allégement de charges.

Graphique N° 17

La négociation des salaires et l'utilisation de l'économie pour augmenter les salaires



Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

1.1.4. L'utilisation de la mesure pour améliorer la situation financière de l'entreprise

Si les entreprises qui utilisent l'économie issue des mesures d'allégement pour améliorer leur situation financière ont vu dans une proportion plus grande que les autres le volume de leur activité se dégrader au cours des trois dernières années, ce qui traduirait effectivement qu'elles rencontrent des difficultés, les écarts constatés avec les autres entreprises restent faibles : 28% des entreprises qui utilisent la mesure pour améliorer leur situation financière ont vu leur chiffre d'affaires baisser au cours des trois dernières années, pour 27% il a augmenté et pour 45% il est resté stable. Pour les entreprises qui ne répercutent pas les mesures sur leur situation financière

et notamment sur le niveau de leur endettement, le chiffre d'affaires a diminué au cours des trois dernières années pour 18% d'entre elles, a augmenté pour 51% et est resté stable pour 32%.

Tableau N°19

Evolution du chiffre d'affaires au cours de ces trois dernières années selon l'utilisation de l'économie pour améliorer la situation financière

Evolution du chiffre	Répercussion sur la situation financière				Toute entreprise	
	Oui		Non		%	Effectif
	%	Effectif	%	Effectif		
Baisse	28	29	18	63	20	92
Hausse	45	47	51	178	49	225
Stable	27	28	31	111	31	139
Total	100	104	100	352	100	456

Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Le comportement des entreprises qui utilisent les mesures pour améliorer leur situation financière est, de plus, pour près de la moitié d'entre elles spécifique aux améliorations issues des allègements de charges sur les bas salaires. En effet, lorsqu'elles ont connu une augmentation de leur chiffre d'affaires, seules la moitié d'entre elles ont réagi à cette hausse d'activité en réduisant leur endettement. Cette proportion n'est guère plus élevée que celle des entreprises qui n'utilisent pas la mesure pour améliorer leur situation financière, qui sont 40% à avoir réduit leur endettement lorsque leur chiffre d'affaires a augmenté.

Le fait d'utiliser l'économie pour améliorer la situation financière ne répond pas à une logique clairement identifiable : c'est en général plus le signe d'une attitude passive par rapport aux mesures que d'une réelle intégration des allègements dans la stratégie de l'entreprise.

Les entreprises qui utilisent réellement l'économie pour réduire leur endettement ne montrent pas plus de cohérence dans leur choix que celles pour lesquelles l'utilisation est apparente. 33 entreprises sensibles font un tel usage des gains de rentabilité. Elles n'ont pas alors plus fréquemment que les autres connu de dégradation de leur situation financière. Elles ont toutes au moins une autre utilisation de l'économie. C'est celle-ci qui a déterminé leur classification comme entreprises sensibles.

1.2. Redistribution, répercussion sur le positionnement de l'entreprise et répercussion sur les effectifs

1.2.1. l'utilisation réelle de la mesure la plus fréquente concerne le positionnement de l'entreprise

Le mécanisme par lequel les allègements de charges agissent sur l'emploi est différent selon que les entreprises utilisent l'économie pour modifier leur positionnement, pour augmenter ou maintenir leurs effectifs ou bien pour la redistribuer.

Le fait d'utiliser l'économie pour modifier son positionnement est sans doute le choix le plus efficace pour le développement de l'entreprise à moyen terme. La redistribution de l'économie est peut-être moins efficace que la modification du positionnement, mais s'accompagne d'un effet revenu dans la population favorable à la croissance économique. L'utilisation de l'économie pour augmenter ou maintenir les effectifs a un effet direct sur l'emploi. Ce n'est pas nécessairement le comportement qui à moyen terme se révélera être le plus créateur d'embauches, mais c'est celui qui a un effet immédiat sur l'emploi.

Les entreprises pour lesquelles l'utilisation de l'économie est réelle, les entreprises sensibles, modifient le plus fréquemment leur positionnement. C'est donc en agissant sur le développement de l'entreprise que les mesures d'allègement de charges trouveront le plus souvent leur efficacité. Le gain de rentabilité est utilisé avec une fréquence moindre pour une augmentation ou un maintien des effectifs et pour être redistribué.

Les pourcentages suivants sont calculés sur la base des 463 entreprises connaissant les mesures d'allègement de charges. Le terme utilisation désigne l'utilisation réelle, qui est le fait des entreprises sensibles.

L'utilisation la plus fréquente concerne le positionnement de l'entreprise : 14% des entreprises appartenant aux secteurs bas et moyens salaires et connaissant les mesures d'exonération répercutent l'économie issue de ces mesures sur leur positionnement. 9% de ces entreprises redistribuent cette économie, 9% l'utilisent pour maintenir ou augmenter leurs effectifs. Pour 7%, elle permet d'assainir la situation financière ou de diminuer l'endettement.

L'utilisation se fait alors dans des proportions importantes, avec la même fréquence pour les entreprises qui utilisent les mesures pour modifier leur positionnement que pour celles qui la redistribuent ou qui l'utilisent pour maintenir ou pour augmenter leurs effectifs. Les proportions sont de l'ordre du tiers pour les entreprises qui utilisent la mesure pour augmenter ou maintenir leurs effectifs, qui modifient leur positionnement, ou encore qui redistribuent l'économie. Les entreprises qui répercutent l'économie permise par les mesures d'allègement de charges sur leur situation financière sont en revanche proportionnellement beaucoup plus nombreuses à le faire dans de fortes proportions (plus des trois quarts).

Tableau N° 20

Utilisation de la mesure par les entreprises connaissant les mesures d'allègement de charges

	%	<i>Effectif</i>
Répercutent sur le positionnement	14	64
dont dans de fortes proportions	34	22
dans de faibles proportions	66	42
Répercutent sur les effectifs	9	42
dont dans de fortes proportions	34	14
dans de faibles proportions	66	28
redistribuent	9	43
dont dans de fortes proportions	37	16
dans de faibles proportions	63	27
répercutent sur la situation financière	7	33
dont dans de fortes proportions	78	26
dans de faibles proportions	22	7

Source : enquête allègement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Si on distingue, à l'intérieur de chacun des types d'utilisation, les différents usages qui leur correspondent, l'utilisation la plus fréquente est celle qui consiste à augmenter l'investissement productif. 9% des entreprises sont concernées par cet usage. 8% utilisent le gain de rentabilité pour augmenter les salaires, 8% également pour augmenter ou maintenir les effectifs.

La modification du positionnement de l'entreprise se fait le plus fréquemment en augmentant l'investissement. Le comportement de redistribution le plus fréquent est l'augmentation des salaires.

Tableau N° 21

Les utilisations réelles et apparentes des mesures selon les types d'utilisation

Utilisation de l'économie pour la redistribuer et en particulier	% des entreprises connaissant les mesures	% des entreprises redistribuant réellement l'économie	<i>Effectif</i>
augmenter les dividendes	3	27	12
augmenter les salaires	8	91	39
Utilisation de l'économie pour modifier le positionnement et en particulier	% des entreprises connaissant les mesures	% des entreprises modifiant réellement la stratégie	<i>Effectif</i>
augmenter l'investissement	9	63	41
baisser ou maintenir les prix	6	47	30
augmenter les efforts de marketing	5	39	25
investir en recherche et développement	4	32	20
Autres utilisations :	%		<i>Effectif</i>
diminuer l'endettement	7		33
augmenter ou maintenir les effectifs	9		42

Source : enquête allègement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

1.2.2. Les différentes utilisations de l'économie sont complémentaires

Les entreprises qui intègrent réellement les mesures dans leur stratégie ne font pas qu'un seul usage de l'économie mais préfèrent modifier leur comportement selon plusieurs modalités. Le choix de l'utilisation ne résulte pas d'un arbitrage entre les différents usages possibles, mais se traduit par une répartition de l'économie. Le plus fréquemment, cette répartition se fait entre deux types de répercussion des gains de rentabilité.

2% des entreprises connaissant les mesures (11 entreprises) les utilisent à la fois pour augmenter et maintenir leurs effectifs, pour modifier leur positionnement et la redistribuent. 30 entreprises, soit 6% des entreprises connaissant les exonérations, ne l'utilisent que d'une seule façon et 43 entreprises, soit 9% des entreprises connaissant les mesures, l'utilisent de deux façons différentes.

Les utilisations les plus fréquentes sont celles qui comprennent la modification du positionnement de l'entreprise. Que les entreprises utilisent les économies permises par les mesures d'une ou de plusieurs façons, elles répercuteront dans leur majorité l'économie sur le positionnement.

Tableau N° 22

Le nombre d'utilisations des mesures pour les entreprises connaissant les mesures

utilisation de la mesure pour :	%	Effectif
Une seule utilisation	6,5	30
modifier le positionnement uniquement	3,5	16
modifier les effectifs uniquement	2	8
redistribuer	1	6
Deux utilisations	9	43
modifier le positionnement et les effectifs	3,5	17
modifier le positionnement et redistribuer	4,5	20
modifier les effectifs et redistribuer	1	6
Trois utilisations :	2,5	11
modifier le positionnement, les effectifs et redistribuer		
Aucune utilisation		
n'utilise la mesure pour modifier le positionnement, ni les effectifs et ne la redistribue pas	82	379
Total	100	463

Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Le fait que l'entreprise n'ait pas un comportement exclusif quant à l'usage de l'économie ne dépend pas du type d'utilisation.

Quel que soit l'usage que les entreprises utilisatrices des mesures font de l'économie permise par les allégements, cette utilisation ne se traduit donc pas par un effet de substitution avec d'autres utilisations possibles de la mesure. Notamment répercuter la mesure sur le positionnement de l'entreprise ne présage rien quant au fait d'utiliser les mesures pour augmenter ou maintenir les effectifs.

Si les allégements de charges agissent le plus fréquemment sur le positionnement de l'entreprise et donc sur l'emploi par l'intermédiaire du développement de l'entreprise, cette action s'accompagne le plus souvent d'un autre effet, que ce soit un « effet revenu » ou une hausse immédiate des effectifs.

1.3. L'absence d'utilisation des mesures d'allégement de charges

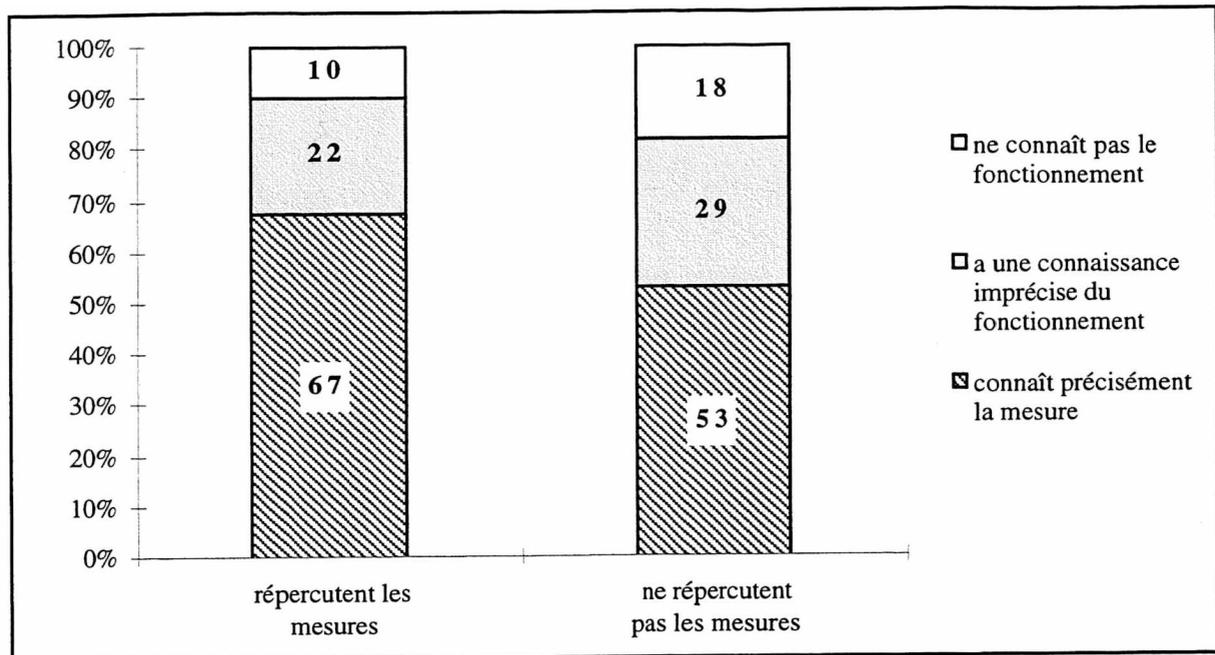
La moitié des entreprises qui connaissent les mesures d'allégement de charges ne les utilise ni pour les redistribuer, ni pour modifier le positionnement, ni pour augmenter ou maintenir les effectifs, ni pour améliorer leur situation financière. Ces entreprises sont pour 94% d'entre elles des entreprises insensibles, 6% sont des entreprises peu sensibles.

Le fait de ne pas utiliser les gains de rentabilité est dû à un manque d'intérêt envers le dispositif qui s'accompagne, nous l'avons vu, d'une sous-estimation de l'économie. Les responsables d'entreprise déclareront alors ne pas utiliser l'économie parce que celle-ci est trop faible, alors qu'elle n'est pas nécessairement moins élevée que celle réalisée par les entreprises qui utilisent l'économie pour modifier leur positionnement, maintenir ou augmenter leurs effectifs ou bien qui la redistribuent.

Les responsables qui n'utilisent pas l'économie connaissent moins bien les mesures que les autres : 53% des responsables d'entreprise qui ne répercutent pas les mesures pensent avoir une connaissance précise des allègements de charge, 29% connaissent le fonctionnement sans connaître la mesure, 18% ignorent le fonctionnement. Les deux tiers des responsables d'entreprise qui répercutent la mesure connaissent le fonctionnement précis des mesures, un peu moins du quart connaissent le fonctionnement imprécis. 10% de ces responsables ne connaissent pas le fonctionnement des mesures.

Graphique N° 18

La connaissance des mesures pour les responsables d'entreprise qui ne répercutent pas l'économie réalisée grâce aux allègements



Source : enquête allègement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Les entreprises qui n'utilisent pas l'économie perçoivent rarement son impact sur leur masse salariale. Seules 20% d'entre elles chiffrent une économie non nulle, alors que 43% des entreprises qui répercutent la mesure estiment ou calculent un tel montant de l'économie.

La raison principale invoquée pour ne pas utiliser l'économie est alors la faiblesse de celle-ci.

Les dirigeants qui ne répercutent pas le gain de rentabilité sur leur positionnement et qui, ou bien chiffrent une économie positive, ou bien qui ne la chiffrent pas, ont été interrogés sur les raisons qui les ont conduits à ne pas utiliser l'économie. La plupart (61%) répondent que l'économie est trop faible. 20% jugent également l'économie faible, mais relativement à d'autres facteurs importants pris en compte.

Ils sont très peu nombreux à ne pas répercuter l'économie par peur de voir ces mesures disparaître : seuls 2% ne veulent pas engager durablement la stratégie de l'entreprise sur de telles mesures. 9% disent ne jamais avoir réfléchi à l'éventualité d'une telle modification. 9% ne savent pas répondre à cette question.

Tableau N° 23

Les raisons pour lesquelles les chefs d'entreprise ne modifient pas leur stratégie

	%	Effectif
L'économie est trop faible	61	101
L'économie est négligeable par rapport aux autres déterminants de la stratégie	19	31
Ne veut pas engager durablement la stratégie de l'entreprise sur ces mesures	2	4
Autres raisons (dont n'ont pas réfléchi)	9	15
Ne sait pas	9	14
Total	100	165

Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Remarque : les 165 dirigeants ayant répondu à cette question sont ceux qui n'utilisent pas l'économie tout en ne considérant pas que son montant est nul.

Les responsables d'entreprise qui jugent l'économie trop faible pour être prise en compte sont généralement ceux qui sont le moins touchés par les mesures : ils appartiennent fréquemment aux secteurs moyens salaires (73% d'entre eux sont dans ce cas) et sont en général dans l'incapacité d'estimer l'économie (seuls 25% chiffrent l'économie).

Les responsables d'entreprise qui ne répercutent pas l'économie à cause de l'existence d'autres facteurs prioritaires sont plus concernés par les mesures : ils appartiennent plus fréquemment aux secteurs bas salaires (42%), chiffrent plus fréquemment une économie strictement positive (43%). Les 12 entreprises sensibles qui ne répercutent pas l'économie invoquent d'ailleurs principalement cette raison : 7 sont en effet dans ce cas, alors que 3 affirment que l'économie est trop faible et 2 ne savent pas donner de raison.

La raison principale pour laquelle les responsables d'entreprise ne modifient pas leur stratégie suite à la mise en place des mesures d'allégement est une méconnaissance du dispositif qui les conduit à sous estimer l'impact de la baisse du coût du travail sur leur masse salariale.

2. Les allègements de charges et la politique d'emploi.

2.1. L'influence des allègements de charges sur les variations d'effectifs

2.1.1. De la répercussion de l'économie sur les effectifs à l'influence des allègements sur la variation globale

Les allègements de charges ont pu avoir une influence sur les effectifs de l'entreprise selon deux logiques différentes :

- l'entreprise utilise l'économie réalisée grâce aux allègements pour augmenter ou maintenir ses effectifs

***Question** : cette économie vous a-t-elle permis de : (plusieurs réponses possibles)*

baisser les prix de vos produits ou service

augmenter l'investissement productif

effectuer un effort de marketing

effectuer des investissements de recherche et développement

diminuer l'endettement

augmenter les effectifs de votre entreprise

- les allègements ont eu une influence sur la variation globale des effectifs de l'entreprise ces deux dernières années

***Question** : lorsque vous considérez la variation globale des effectifs de votre entreprise ces deux dernières années diriez-vous plutôt que :*

les effectifs ont augmenté en partie grâce aux mesures d'abattement sur les bas salaires

les effectifs ont augmenté et la mesure n'a pas eu d'influence sur cette hausse

les effectifs n'ont pas varié et la mesure vous a permis de maintenir le niveau d'emploi

les effectifs n'ont pas varié et la mesure n'a pas eu d'influence sur le niveau de l'emploi

les effectifs ont diminué mais les mesures d'abattement ont permis de limiter cette diminution

les effectifs ont diminué sans que la mesure ne limite cette baisse

Répercuter l'économie sur les effectifs signifie :

- avoir identifié l'économie,

- avoir choisi de l'utiliser pour augmenter les effectifs,

- connaître effectivement une hausse ou une stabilité des effectifs.

C'est une utilisation de la mesure après avoir réalisé une économie. 11% des responsables d'entreprise connaissant les mesures disent faire cette utilisation de l'économie. Pour un tiers d'entre eux, l'utilisation se fait dans de fortes proportions.

Dire que la mesure a eu une influence sur la variation globale de ces deux dernières années signifie :

- avoir reconnu que les mesures provoquent une diminution du coût,
- profiter de cette diminution pour accentuer la hausse des effectifs ou limiter, voire éviter leur baisse,
- ceci peut se vérifier quelle que soit la variation des effectifs (hausse, stabilité ou baisse).

Cette utilisation de la mesure peut se faire avant d'avoir réalisé une économie. Pour 23% des responsables d'entreprise connaissant les mesures, elles ont une influence sur la variation globale des leurs effectifs ces deux dernières années.

Dès lors, les entreprises qui utilisent l'économie pour augmenter ou maintenir les effectifs et celles qui constatent que les allègements ont eu une influence sur la variation globale de leurs effectifs n'ont pas les mêmes caractéristiques : les premières sont plus sensibles aux mesures, estiment plus fréquemment une économie positive (il faut avoir identifié l'économie pour la répercuter sur les effectifs) que les secondes (c'est un coût moindre de l'emploi qui a permis la variation d'effectifs). Ces dernières ont connu plus fréquemment une baisse de leurs effectifs (l'influence des allègements sur la variation globale peut se traduire par une moindre baisse).

Plus fréquemment que les entreprises pour lesquelles la mesure a eu une influence sur la variation globale d'effectifs, les entreprises qui utilisent l'économie pour augmenter ou pour maintenir leurs effectifs :

- sont sensibles aux mesures : 86% d'entre elles sont des entreprises sensibles, 14% des entreprises peu sensibles. Lorsque la mesure a eu une influence sur la variation globale des effectifs, les entreprises sont pour la moitié d'entre elles sensibles, 35% sont peu sensibles, 15% insensibles.

- estiment une économie non nulle : 46% sont dans ce cas, pour seulement 37% des entreprises pour lesquelles la mesure a eu une influence sur la variation globale des effectifs.

Tableau N° 24

Sensibilité des entreprises qui utilisent l'économie pour augmenter les effectifs et de celles pour lesquelles la mesure a eu une influence sur la variation globale

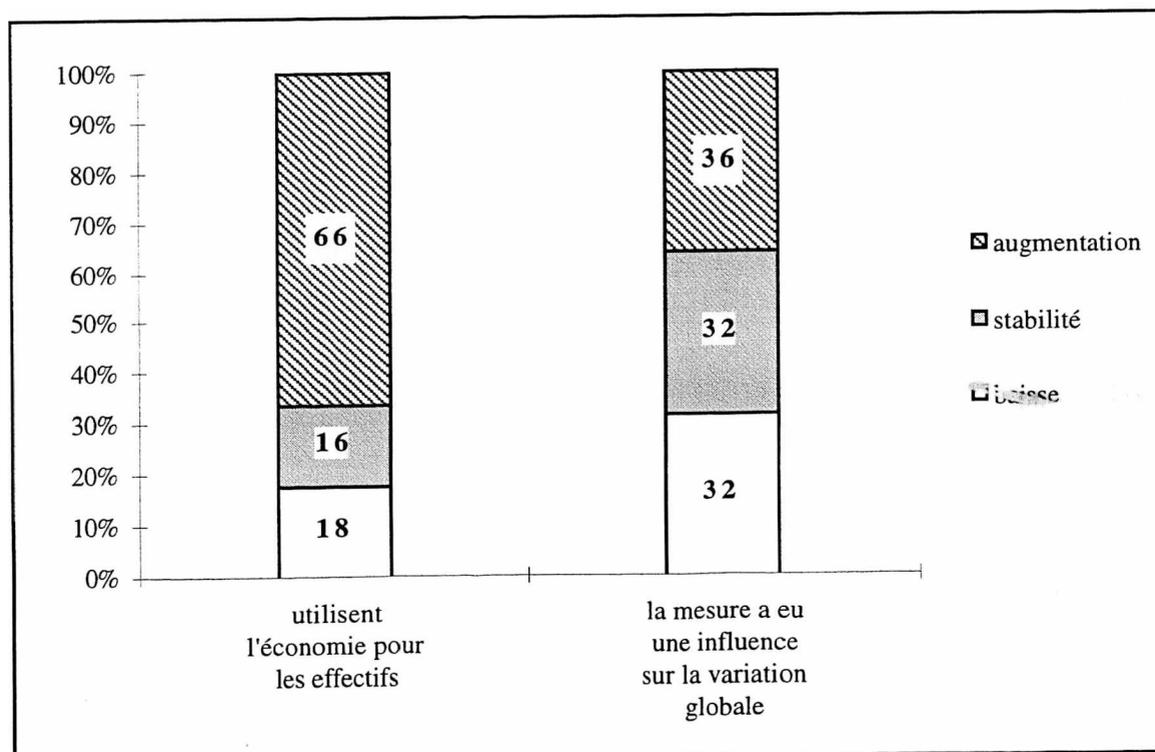
	Utilisent l'économie pour augmenter les effectifs		La mesure a eu une influence sur la variation globale	
	%	Effectif	%	Effectif
entreprises très sensibles	86	42	50	53
entreprises peu sensibles	14		35	37
entreprises insensibles	0	7	15	16
Total	100	49	100	106

Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

De plus, les responsables d'entreprise pour lesquels la mesure a eu une influence sur la variation globale d'effectifs sont près de deux fois plus nombreux que ceux qui répercutent l'économie sur l'emploi à avoir connu une baisse du nombre de leurs employés ou ouvriers en 95 : 32% ont connu une baisse (contre 18% pour les entreprises qui répercutent l'économie sur les effectifs), 32% une stabilité (contre 16%), 36% une hausse (contre 66%).

Graphique N° 19

La variation du nombre d'employés et d'ouvriers en 1995 selon la nature de l'influence des allégements sur les effectifs



Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Les responsables d'entreprise qui utilisent l'économie pour maintenir ou augmenter les effectifs et ceux pour lesquels la mesure a eu une influence sur la variation de leurs effectifs ne sont pas les mêmes : seuls 6% des responsables d'entreprise connaissant les mesures répercutent l'économie sur les effectifs et disent que la mesure aura une influence sur la variation globale des effectifs, 5% utilisent l'économie pour augmenter les effectifs sans que la mesure ait une influence sur les variations d'effectifs, 17% jugent que la mesure a eu une influence sur la variation globale des effectifs mais l'entreprise n'utilise pas l'économie pour augmenter le nombre de salariés.

Tableau N° 25

Utilisation de l'économie pour augmenter les effectifs. Influence de la mesure sur la variation globale des effectifs de ces deux dernières années

N'utilisent pas l'économie pour augmenter les effectifs, la mesure n'a pas eu d'influence sur la variation globale des effectifs	72%
La mesure a eu une influence sur la variation globale des effectifs, n'utilisent pas l'économie pour augmenter les effectifs	17%
Utilisent l'économie pour augmenter les effectifs et la mesure n'a pas eu d'influence sur la variation des effectifs	5%
Utilisent l'économie pour augmenter les effectifs et la mesure a eu une influence sur la variation des effectifs	6%
Total	100%

Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

2.1.2. Les allègements de charges ont une réelle influence sur les effectifs de 11% des entreprises connaissant les mesures

L'intégration des mesures dans la stratégie n'est efficace que pour les entreprises qui utilisent les allègements de charges sans effet d'aubaine et dont le comportement général révèle une réelle sensibilité aux allègements de charges. De même, les entreprises pour lesquelles la baisse du coût du travail a une réelle influence sur les effectifs sont celles dont le nombre de salariés ne serait pas le même en l'absence des mesures et qui manifestent de l'intérêt au dispositif.

Que les entreprises utilisent l'économie réalisée grâce aux allègements ou que ceux-ci aient eu un effet sur la variation globale des effectifs ces deux dernières années, les deux tiers profitent de la baisse du coût du travail avec un effet d'aubaine : les mesures ont eu une influence sur l'emploi mais leur suppression n'en aurait pas ou aurait un effet faible. Les effectifs de ces entreprises ne sont donc pas véritablement affectés par les mesures.

Tableau N° 26

L'effet de la suppression de la mesure
quand les allégements ont une influence sur les effectifs

Effet de la suppression :	Important très import.		faible		Inexistant ou très faible		Total	
L'entreprise répercute l'économie ou la mesure a eu une influence sur la variation	40	51	22	28	38	49	100	128
en particulier :								
répercutent l'économie sur les effectifs	47	23	20	10	33	16	100	49
la mesure a eu une influence sur variation	53	46	20	21	37	39	100	106

Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

L'étude des dernières embauches effectuées par l'entreprise confirme l'importance de cet effet d'aubaine : 65 entreprises ont déclaré qu'au moins une de leurs deux dernières embauches était concernée par les mesures d'allégements. 61 auraient embauché en l'absence des mesures, les 4 autres n'auraient pas embauché sans les mesures. Il s'agissait uniquement ici des deux dernières embauches, et non du comportement sur les effectifs en général. Ces chiffres ne sont donc qu'une indication de l'existence d'un fort comportement d'aubaine mais ne peuvent être utilisés pour chiffrer ce comportement.

Pour 51 entreprises, soit 11% des entreprises connaissant les mesures, les allégements ont eu une influence sur les effectifs et leur suppression aurait un effet important ou très important. Leur comportement général confirme la réelle influence de la baisse du coût du travail sur le nombre de leurs salariés. Ces entreprises sont en effet proportionnellement nombreuses à être sensibles aux mesures et à chiffrer une économie non nulle. Elles sont donc beaucoup plus actives par rapport aux allégements que les entreprises pour lesquelles la suppression des mesures n'aurait qu'un effet faible à inexistant.

Ainsi, les trois quarts des entreprises pour lesquelles la mesure a une réelle influence sur les effectifs appartiennent à un secteur bas salaires, alors que les entreprises pour lesquelles la mesure a une influence sur les effectifs mais pas sa suppression ne comptent que la moitié d'entreprises à bas salaires. Lorsque la mesure n'a aucune influence sur les effectifs, un tiers des entreprises appartiennent à un secteur bas salaires.

81% des entreprises pour lesquelles la mesure a une influence sur les effectifs sont des entreprises sensibles, 47% de ces entreprises chiffrant une économie non nulle. Lorsque les entreprises disent que la mesure a une influence, ce sont pour un tiers des entreprises sensibles.

On désigne par :

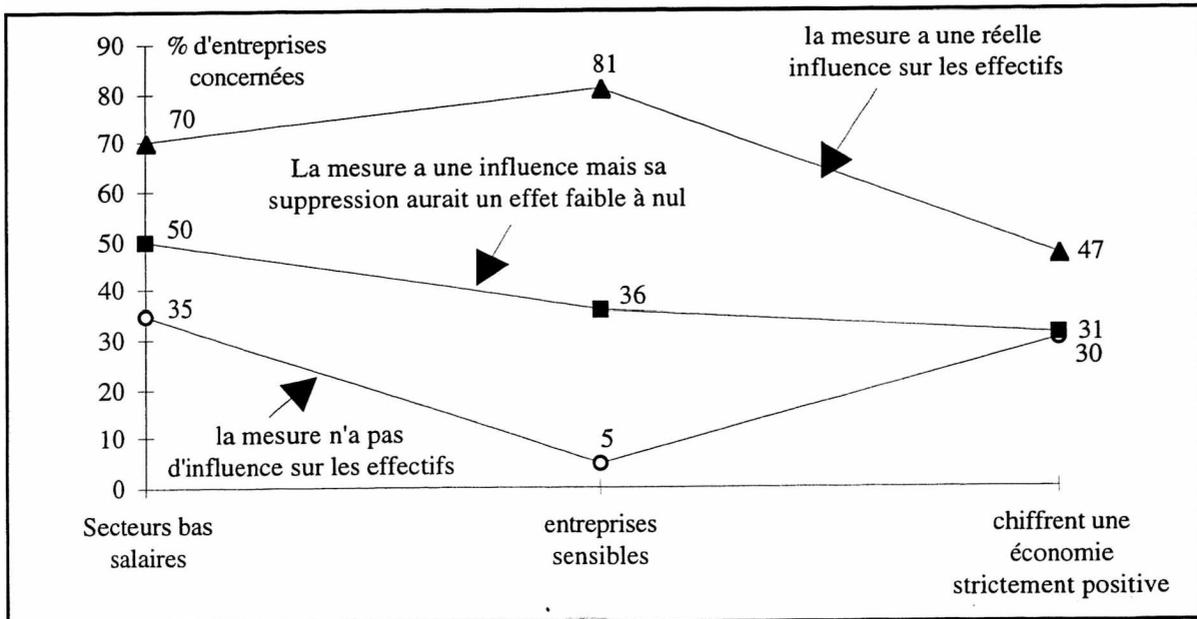
-*entreprises pour lesquelles la mesure n'a pas d'influence sur les effectifs* : entreprises qui n'utilisent pas l'économie pour augmenter les effectifs et pour lesquelles la mesure n'a pas eu d'influence sur la variation globale du nombre de salariés.

-*entreprises pour lesquelles la mesure n'a pas d'influence significative sur les effectifs* : entreprises qui utilisent l'économie pour augmenter les effectifs ou pour lesquelles la mesure a eu une influence sur la variation du nombre de salariés, mais qui déclarent que la suppression aurait un effet faible ou inexistant.

-*entreprises pour lesquelles la mesure a eu une influence sur les effectifs* : entreprises qui utilisent l'économie pour augmenter les effectifs ou pour lesquelles la mesure a eu une influence sur la variation du nombre de salariés, et qui déclarent que la suppression aurait un effet très important ou important.

Graphique N° 20

Secteur et intégration des mesures selon l'influence des allégements sur les effectifs



Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

La mesure a par ailleurs eu une influence sur les effectifs de 28 entreprises (6% des entreprises connaissant les mesures) pour lesquelles sa suppression n'aurait qu'un effet faible. Les effectifs de ces entreprises sont légèrement affectés par les allégements : l'influence existe, mais est trop faible pour être significative. Le comportement général de ces entreprises par rapport aux allégements (sensibilité, capacité à chiffrer une économie non nulle) est d'ailleurs similaire à celui des entreprises pour lesquelles la suppression des mesures aurait un effet très faible ou inexistant.

Il en résulte que la mesure n'a une influence certaine que sur les effectifs de 51 entreprises, soit 11% de celles connaissant les mesures, 10% de l'ensemble des entreprises bas et moyens salaires. Parmi elles, 9 sont peu sensibles : leurs effectifs dépendent des allègements de charges, mais elles n'intègrent pas le dispositif dans leur stratégie.

2.1.3. Les entreprises pour lesquelles les allègements ont une influence sur les effectifs utilisent aussi d'autres mesures d'aide à l'emploi

Le fait d'utiliser les mesures d'aide à l'emploi est un comportement général qui dépend rarement d'une mesure en particulier : les entreprises ne semblent pas faire de préférence appel à un contrat donné, mais sont utilisatrices des aides à l'emploi ou y sont peu sensibles.

Les entreprises sensibles aux allègements sont plus fréquemment que les entreprises peu sensibles ou insensibles, utilisatrices des autres mesures considérées. En particulier, les entreprises sur les effectifs desquels ces mesures ont une influence significative sont plus nombreuses à avoir recours aux autres contrats d'aide à l'emploi.

78% des entreprises dont les effectifs dépendent des allègements utilisent un des autres contrats d'aide à l'emploi considérés dans cette étude (contrat de qualification, abattement temps partiel ou Contrat Initiative Emploi).

Tableau N° 27

L'utilisation des autres mesures d'aide à l'emploi selon l'influence des allègements sur les effectifs

Utilisent :	Les allègements ont eu une influence sur les effectifs	
	Oui	Non
Aucune mesure	22%	34%
Au moins une mesure	88%	22%
Total	100	100
mesures utilisées	<i>% des entreprises qui utilisent le contrat par rapport à toutes les entreprises dont les effectifs dépendent des allègements</i>	<i>% des entreprises qui utilisent le contrat par rapport à toutes les entreprises dont les effectifs sont indépendants des allègements</i>
Le CIE	55%	36%
L'abattement temps partiel	50%	39%
Le contrat de qualification	58%	43%

Source : enquête allègement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Lorsque les effectifs sont dépendants des allégements, le recours aux autres contrats se fait dans des proportions qui varient peu d'un contrat à l'autre. Il est surprenant de constater que la mesure que les entreprises sont les moins nombreuses à utiliser est l'abattement temps partiel, qui est pourtant le seul contrat cumulable avec les allégements.

Les entreprises sur les effectifs desquelles les allégements ont une influence ont alors parfois à choisir entre les abattements de cotisations familiales et un autre contrat aidé. Il est déjà arrivé à un quart de ces entreprises de préférer les allégements au Contrat Initiative Emploi. 40% ont déjà préféré les allégements au contrat de qualification, un quart a même eu souvent un tel comportement. Finalement, un peu moins de la moitié de ces entreprises ont déjà préféré les allégements de charges sur bas salaires à au moins une des deux autres mesures.

Tableau N° 28

Les entreprises pour lesquelles la mesure a eu une influence sur les effectifs et l'éventuelle préférence des allégements à d'autres contrats

	Souvent		Parfois		Jamais		Total	
	%	E	%	E	%	E	%	E
ont déjà préféré les abattements à une autre mesure	25%	13	17%	8	58%	58	100%	51
ont préféré à :								
CIE	12	6	14	7	74	37	100	50
contrat de qualification	25	12	15	7	60	30	100	49

Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Le fait que l'entreprise n'ait pas préféré les allégements ne signifie pas forcément qu'elle a opté pour un autre contrat : elle a pu ne pas être confrontée à ce choix.

Les entreprises sur les effectifs desquelles les allégements ont une influence sont donc également sensibles aux autres mesures : l'utilisation des allégements ne se fera pas nécessairement par une éviction des autres contrats, mais bien par un choix entre les différentes possibilités. Cependant, ce choix semble, pour les entreprises dont les effectifs dépendent des exonérations, se faire fréquemment au profit de celles-ci : 42% des entreprises ont d'ailleurs déjà effectué un tel choix à l'avantage des allégements.

2.1.4. Les allégements agissent sur le développement de 8% des entreprises sans avoir d'influence immédiate sur leurs effectifs.

Utiliser l'économie réalisée grâce aux allégements pour modifier son positionnement ou la redistribuer ne signifie pas nécessairement que les mesures aient un effet immédiat sur les effectifs de l'entreprise.

Dans ce cas, les entreprises réalisent une économie parce qu'elles ont, indépendamment des allégements mais par leur seule structure de salaires, des salariés rémunérés en-dessous de 130% du SMIC. Pour ces entreprises, se développer ne signifie pas dans l'immédiat augmenter le nombre de salariés, mais agir sur une de leurs variables stratégiques (investissement, recherche et développement, marketing) ou bien augmenter les salaires ou les dividendes.

Le fait d'accorder les allégements sans contrepartie d'embauches permet alors aux entreprises de choisir l'utilisation de l'économie la plus pertinente pour leur développement, comme nous l'avons vu dans une partie précédente. Cette utilisation pourra être la plus efficace pour l'emploi à moyen ou long terme.

Les entreprises qui font une telle utilisation de l'économie réalisée grâce aux allégements de charges sont à chercher parmi les entreprises sensibles aux mesures : nous avons vu que seules ces entreprises intégraient réellement les allégements dans leur stratégie.

35 entreprises sensibles sont dans ce cas : pour 17 d'entre elles, la mesure a une influence sur les effectifs qui n'est absolument pas significative. Sa suppression aurait un effet très faible, voire inexistant, sur les effectifs. Pour 18 de ces entreprises, la mesure n'a même aucune influence. Pour les autres entreprises sensibles, la mesure a une influence sur les effectifs, et sa suppression aurait un effet de très important à faible.

Finalement, pour 40% des entreprises sensibles, 8% des entreprises connaissant les mesures, les allégements ont un effet sur l'emploi à moyen ou long terme mais n'ont pas d'effet immédiat.

2.2. Une forte proportion d'entreprises dont les effectifs ne dépendent pas des mesures

Pour 72% des entreprises connaissant les mesures, les allégements n'ont eu aucune influence sur les effectifs de ces deux dernières années et elles n'ont pas non plus répercuté l'économie pour augmenter ou maintenir leurs effectifs. Pour 13%, la mesure a eu une influence mais celle-ci n'est pas significative.

Nous allons comparer le comportement des entreprises pour lesquelles les mesures n'ont aucune influence sur les effectifs (72% des entreprises connaissant les mesures) à celui des autres afin de comprendre pourquoi les dirigeants sont aussi nombreux à ne pas reconnaître la moindre efficacité aux dispositifs quant à leurs effectifs.

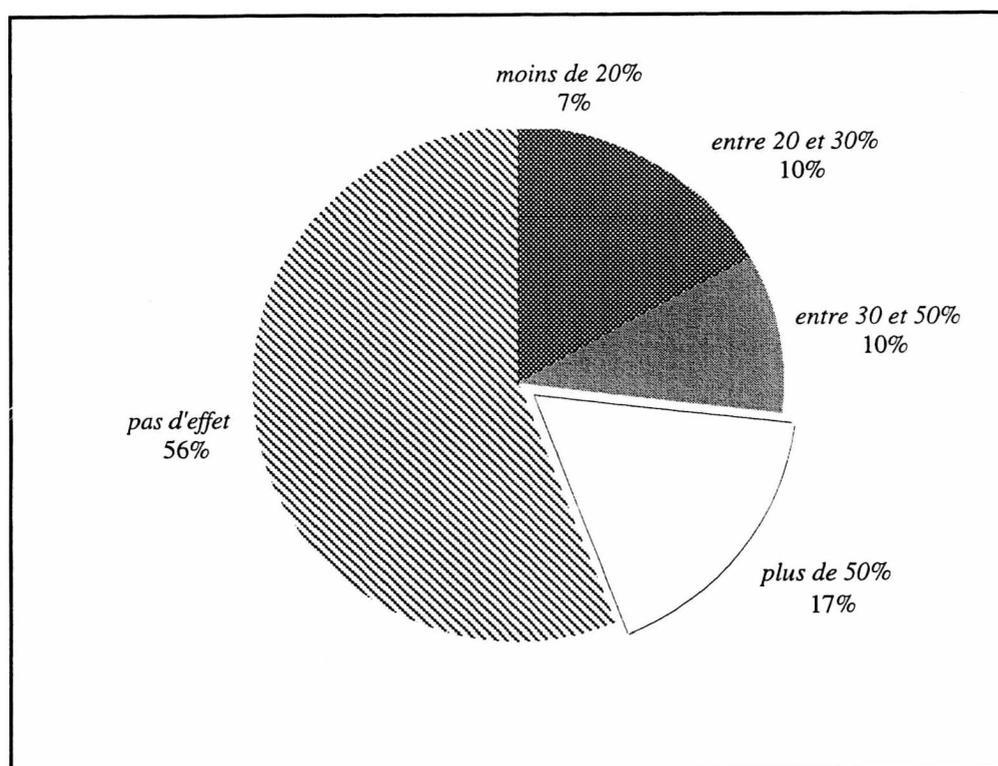
2.2.1. Une majorité d'entreprises ne peuvent être incitées par de telles mesures à modifier leur politique d'embauche

A la question « à partir de quelle diminution du coût salarial sur les salaires proches du SMIC seriez-vous prêt à modifier votre politique d'emploi », plus de la moitié des responsables d'entreprise répondent qu'aucune diminution ne pourrait les inciter à de telles modifications. De plus, lorsqu'ils peuvent être incités par une baisse de cette nature du coût salarial, 38% (soit 17% de l'ensemble des entreprises connaissant les mesures) ne le seraient que pour une baisse supérieure à 50% ... baisse assez utopique !

Finalement, seuls 7% des responsables d'entreprise qui connaissent les mesures seraient incités à modifier leur politique d'emploi pour une baisse du coût salarial comprise entre 0 et 20%

Graphique N° 21

Baisse du coût salarial sur les salaires proches du SMIC
qui pourrait inciter les entreprises à modifier leur politique d'emploi



Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

La propension des responsables d'entreprise à être incités par de telles mesures d'allègement est indépendante de la taille de l'entreprise comme de son appartenance à des secteurs à moyens salaires ou bas salaires.

Ainsi, non seulement les allègements de charges n'ont une influence que pour un faible nombre d'entreprises, mais de telles mesures ne pourraient être incitatives que pour 27% des responsables d'entreprise, à condition que la baisse provoquée aille jusqu'à 50% du coût salarial sur les salaires proches du SMIC. Si les responsables d'entreprise sont aussi peu nombreux à pouvoir être incités à modifier leur comportement par une baisse du coût du travail sur les bas salaires, c'est principalement parce que d'autres objectifs que le coût salarial interviennent dans la gestion de leurs effectifs et dans leur politique salariale.

2.2.2. Les mesures de l'Etat ne sont prises en compte dans les prévisions de l'entreprise qu'après les facteurs conjoncturels.

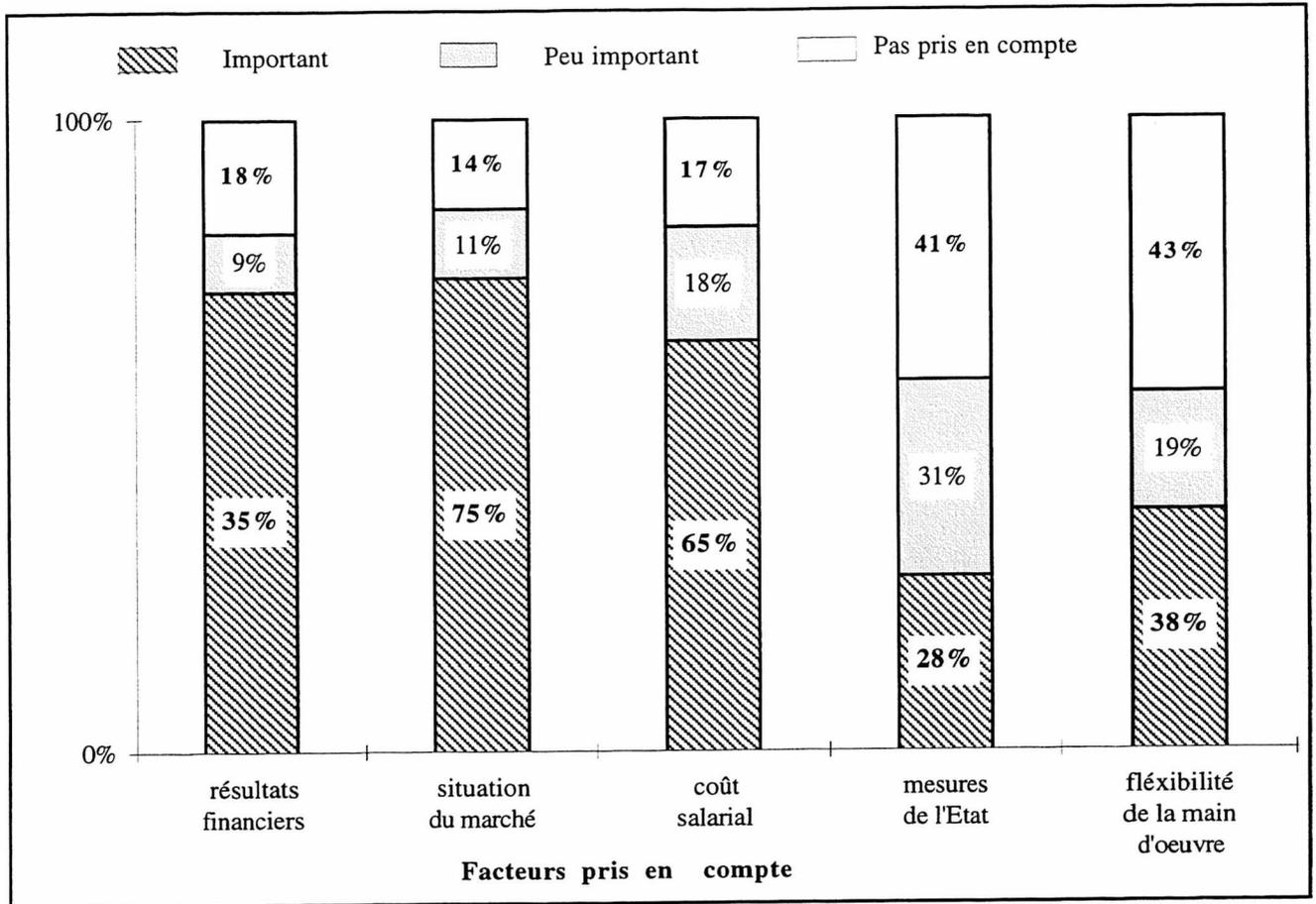
La prévision d'effectifs dont il est question dans ce paragraphe est une prévision qualitative : nous demandons aux responsables d'entreprise si, pour chacune de leur catégorie de salariés (cadres, techniciens et maîtrise, ouvriers qualifiés, non qualifiés, employés qualifiés, non qualifiés) ils prévoient plutôt une hausse, une baisse ou une stabilité pour 1997.

Pour prendre en compte les mesures de l'Etat pour établir leurs prévisions d'effectifs, il faut d'abord que les responsables soient assurés des débouchés de leur production ou que leurs résultats financiers soient satisfaisants.

Lorsque l'on demande aux responsables d'entreprise quels facteurs entrent en compte dans l'établissement de leurs prévisions d'effectifs pour 1997, les trois quarts d'entre eux considèrent que les résultats financiers sont un facteur capital ou important. Dans les mêmes proportions, ils tiennent compte de la situation sur le marché de l'entreprise. Seules un peu plus de la moitié considèrent que le coût salarial est un facteur important ou capital pour établir de telles prévisions. Moins de 30% tiennent compte des mesures de l'Etat de cette façon, alors que plus du tiers s'assurent de la flexibilité de la main d'oeuvre.

Graphique N° 22

Les facteurs pris en compte pour prévoir l'évolution des effectifs dans l'entreprise



Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

De plus lorsque les responsables d'entreprise affirment tenir compte des mesures de l'Etat pour établir ces prévisions, ils tiennent compte également d'au moins un autre facteur.

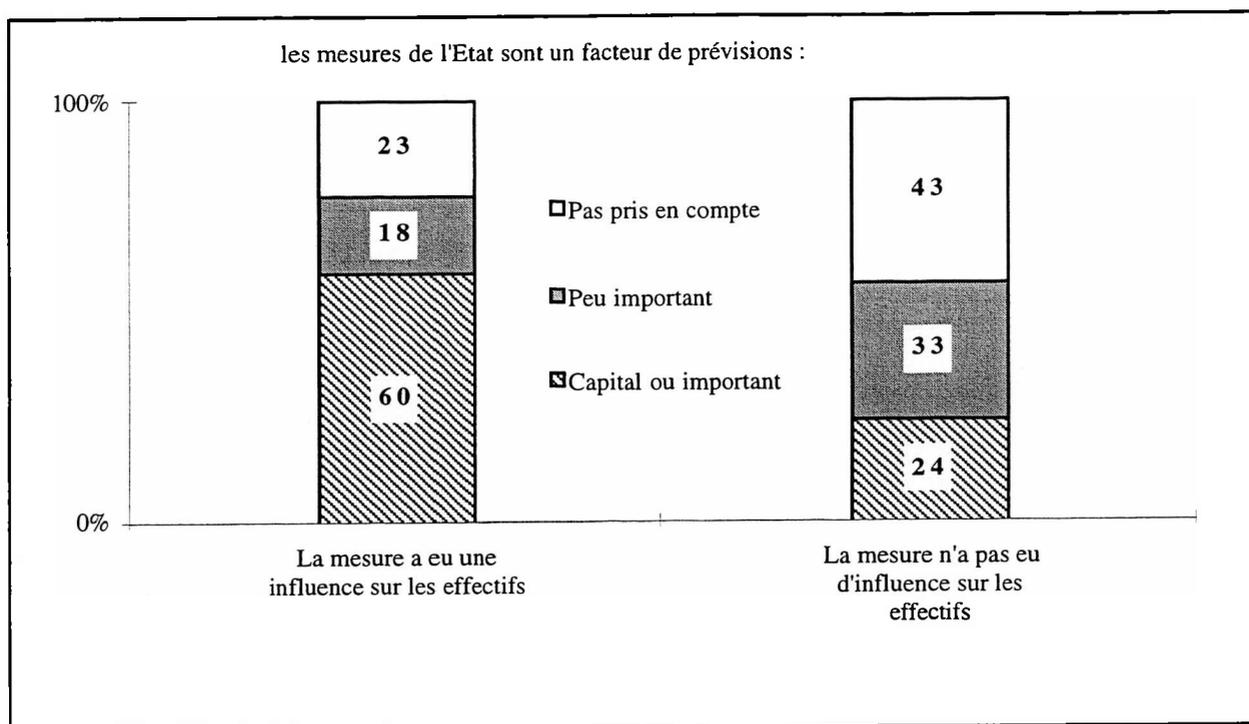
Les entreprises ne font intervenir d'éventuelles aides à l'emploi pour décider de leurs effectifs que si la situation sur le marché ou les résultats financiers favorisent l'évolution de l'emploi dans l'entreprise : les entreprises qui ont connu une baisse de leur chiffre d'affaires tiennent compte plus fréquemment de la situation sur les marchés, et moins fréquemment des mesures de l'Etat.

77% des responsables d'entreprise qui ont connu une hausse du chiffre d'affaires au cours des trois dernières années tiennent compte de la situation du marché de l'entreprise (considèrent que c'est un facteur capital ou prioritaire) pour établir leurs prévisions d'effectifs, 30% considèrent les mesures de l'Etat alors que 82% des responsables dont le chiffre d'affaires est en baisse envisagent la situation du marché de l'entreprise et 25% tiennent compte des mesures de l'Etat.

Lorsque la mesure a une influence réelle sur les effectifs de l'entreprise, celle-ci considère beaucoup plus fréquemment les mesures de l'Etat comme étant un facteur de prévisions capital ou important : 60% de ces entreprises prennent en compte ces dispositifs, alors que seules 24% des entreprises dont les effectifs ne dépendent pas des mesures sont dans ce cas.

Graphique N° 23

L'importance des mesures de l'Etat comme facteur de prévision selon l'influence de la mesure sur les effectifs de l'entreprise



Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

2.2.3. Une exigence de qualification sur laquelle les responsables d'entreprise ne veulent pas faire de concession

La qualification est entendue ici au sens large : il s'agit à la fois de la qualification acquise par la formation initiale (niveau de diplôme) et de la qualification acquise par l'expérience. Cette définition du terme était précisée dans le questionnaire.

L'exigence de qualification

Une embauche ne bénéficiera des exonérations que si le salaire est inférieur à 130% du SMIC. La personne embauchée sera alors peu qualifiée ou peu expérimentée. Or pour la plupart des entreprises, la qualification des ouvriers ou employés est un facteur de développement important.

Les répondants sont nombreux à considérer que la qualification a une influence importante sur leur production ou service. Cette influence peut se traduire en termes d'efficacité du travail des salariés, ou bien de qualité de la production ou d'une utilisation adéquate de la technologie. L'organisation de la production peut également en dépendre.

81% des responsables d'entreprise connaissant les mesures d'allégement considèrent que la qualification a un impact très important sur au moins un de ces facteurs. Cette influence est en particulier considérée comme très importante sur l'efficacité du travail pour 72% des répondants, sur la qualité de la production pour les trois quarts.

Tableau N° 29

Influence de la qualification

	Oui		Non		Total	
	%	E	%	E	%	E
la qualification a une influence très importante et en particulier sur	81	377	19	86	100	463
l'efficacité du travail	72	331	28	132	100	463
la qualité de la production	65	303	35	160	100	463
l'utilisation de la technologie	50	232	50	231	100	463
l'organisation de l'entreprise	51	236	49	227	100	463

Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Pour les trois quarts des répondants, la qualification a une influence très grande sur la qualité de leur produit ou service. Elle est alors d'autant plus importante pour le développement de l'entreprise qu'elle constitue pour 87% des dirigeants, un atout par rapport aux concurrents.

Les entreprises ne veulent pas alors faire de concession sur le niveau de qualification des personnes embauchées : si un tiers pourraient adapter leur organisation à du personnel moins qualifié, elles préfèrent en général embaucher une personne déjà qualifiée qu'embaucher quelqu'un de moins qualifié pour assurer ensuite sa formation.

45% des responsables d'entreprise préfèrent embaucher du personnel déjà qualifié, 23% trouvent plus avantageux d'embaucher du personnel non qualifié et d'assurer ensuite sa formation. De façon un peu étonnante, 24% des responsables d'entreprise trouvent à la fois avantageux d'embaucher du personnel déjà qualifié et d'embaucher du personnel moins qualifié pour assurer ensuite sa formation.

Tableau N° 30

L'exigence de qualification des responsables d'entreprise

Est tout à fait d'accord ou plutôt d'accord avec :	%	Effectif
Il est avantageux d'embaucher du personnel déjà qualifié	45	210
dont : pourrait adapter facilement son organisation à du personnel moins qualifié	22	47
ne pourrait pas adapter son organisation à du personnel moins qualifié	78	163
Il est avantageux d'embaucher faiblement qualifié et d'assurer ensuite leur formation	23	105
dont : pourrait adapter facilement son organisation à du personnel moins qualifié	65	68
ne pourrait pas adapter son organisation à du personnel moins qualifié	35	37
Les deux comportements sont avantageux	24	111
N'est d'accord avec aucune des propositions	8	37
Total	100	463

Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Les entreprises qui trouvent avantageux d'embaucher du personnel moins qualifié et d'assurer ensuite sa formation peuvent en général adapter leur organisation à ce type de salariés. Les seuls dirigeants qui sont prêts à faire des concessions sur la qualification du personnel embauché sont ceux dont les activités n'exigent pas un niveau de qualification élevé.

La qualification des ouvriers est alors très rarement en baisse : c'est le cas dans 2% des entreprises, alors qu'elle est stable pour 68%, en hausse pour 36%.

Très peu de responsables d'entreprise embauchent du personnel moins qualifié pour profiter des exonérations

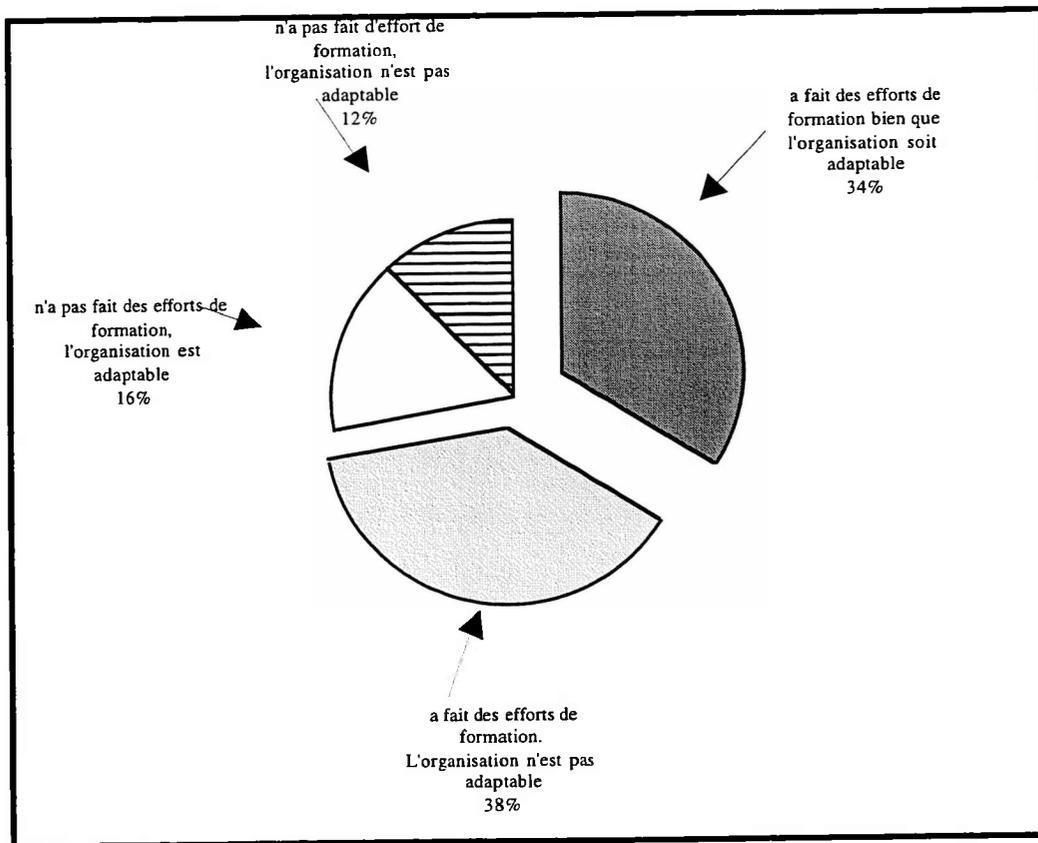
Les responsables d'entreprise ne feront donc pas de concession sur leur exigence de qualification pour profiter des allègements de charges sur bas salaires : d'une part ils sont peu nombreux à avoir embauché du personnel moins qualifié que celui qu'ils auraient choisi en l'absence des mesures, d'autre part, lorsqu'ils ont eu ce comportement ils ont alors pour la plupart effectué des efforts de formation.

Seules 11% des entreprises ont répondu oui à la question "*pour profiter de cette mesure, vous est-il arrivé d'embaucher des ouvriers ou des employés plus faiblement qualifiés que ceux*

que vous auriez embauché en l'absence de mesure ? " Ces entreprises ont alors réagi plus par un effort de formation que par une adaptation de l'organisation à du personnel moins qualifié. 38% des entreprises qui ont fait des concessions sur le niveau de qualification ont fait des efforts de formation et ne peuvent pas adapter leur organisation à du personnel moins qualifié, 34% ont fait des efforts de formation bien qu'elles puissent adapter leur organisation, 17% n'ont pas fait d'effort de formation parce qu'elles peuvent adapter facilement leur organisation.

Graphique N° 24

Effort de formation et possibilité d'adapter l'organisation à du personnel moins qualifié pour les entreprises qui ont embauché moins qualifié pour profiter des mesures



Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Bien moins fréquemment que pour justifier la raison de la non utilisation de l'économie pour modifier leur stratégie, les responsables d'entreprise qui n'ont jamais embauché moins qualifié pour profiter des mesures invoquent une économie trop faible. Ils sont 38% dans ce cas, alors que les entreprises qui ne modifient pas leur stratégie fournissent à 61% cette réponse.

38% des responsables d'entreprise jugent que leur activité requiert un niveau de formation trop élevé pour qu'ils puissent faire des concessions sur le niveau de qualification des personnes qu'ils embauchent.

Les entreprises appartiennent dans des proportions équivalentes aux secteurs bas ou moyens salaires, et sont aussi fréquemment de taille grande, petite ou moyenne qu'elles soient ou non incitées par les mesures à embaucher du personnel faiblement qualifié.

Tableau N° 31

Taille et structure de salaires des entreprises ayant été incitées
par les mesures à des embauches moins qualifiées

	Est incité à embaucher moins qualifié	N'est pas incité à embaucher moins qualifié
entreprises de moins de 9 salariés	19%	21%
entreprises de 10 à 99 salariés	36%	36%
entreprises de plus de 100 salariés	45%	43%
Total	100 %	100 %
Secteur bas salaires	46%	41%
Secteur moyens salaires	54%	59%
Total	100 %	100 %

Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Le fait d'embaucher moins qualifié pour profiter des exonérations peut signifier une substitution d'un emploi peu qualifié à un emploi qualifié. Une telle attitude n'aurait pas d'effet réel sur l'emploi à court terme, et un effet à moyen terme pervers : la qualification est en effet un facteur important du développement de l'entreprise, comme l'a montré le début de ce chapitre.

Une telle substitution ne semble pas avoir lieu, les entreprises qui ont été incitées par les exonérations à embaucher quelqu'un de peu qualifié étant très peu nombreuses.

Cependant, 31% des entreprises sensibles ont déjà embauché quelqu'un de moins qualifié pour profiter des mesures et ont donc été incitées à substituer du travail peu qualifié à du travail qualifié. La majorité de ces entreprises feront alors un effort particulier de formation : l'embauche moins qualifiée n'aura donc pas d'effet pervers sur le développement de l'entreprise.

**Les objectifs d'effectifs chiffrés pour 1997 confirment
cette exigence de qualification**

22% des entreprises bas et moyens salaires connaissant les mesures ont des objectifs d'effectifs chiffrés pour 1997. Ces entreprises comptent plus fréquemment plus de 100 salariés que l'ensemble de l'échantillon. Elles auront donc tendance à être plus réceptives aux allègements.

Tableau N° 32

La taille des entreprises ayant des objectifs d'effectifs chiffrés pour 1997

Nombre de salariés :	Entreprises ayant des objectifs d'effectifs chiffrés pour 1997	Toute entreprise
de 1 à 9	13%	20%
de 10 à 99	32%	37%
plus de 100	55%	43%
total	100 %	100 %

Source : enquête allègement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Cependant, elles se répartissent entre les secteurs bas et moyens salaires comme l'ensemble des entreprises et finalement, n'appartiennent pas plus fréquemment à la catégorie des entreprises sensibles.

79% ne tiennent pas compte des allègements de charges pour établir leurs prévisions.

Les entreprises qui les prennent en compte les font intervenir d'abord sur la décision de recourir aux autres contrats, puis sur le volume des effectifs et enfin sur la qualification des salariés. Finalement, 9% des entreprises ayant des objectifs d'effectifs chiffrés pour 1997 tiennent compte des allègements de charges pour déterminer le volume de leurs effectifs, 14% pour choisir le contrat d'aide à l'emploi et 6% pour décider de la qualification des ouvriers ou employés.

2.2.4. Les entreprises ne sont pas prêtes à modifier leurs pratiques salariales

Le montant du salaire pris en compte pour le calcul des exonérations est celui versé par l'entreprise en fin de mois, quel que soit le temps travaillé. Par une modification de ses pratiques salariales, le responsable d'entreprise peut donc augmenter le nombre de salariés bénéficiant des exonérations, ou embaucher une personne qualifiée, à un salaire annuel supérieur à 130% du SMIC pour un temps complet, mais qui par l'intermédiaire de primes (annuelles ou trimestrielles) ou d'embauches à temps partiel, bénéficie des allègements.

Or les responsables d'entreprise ne modifient pas leurs pratiques salariales, notamment parce qu'ils ne veulent pas réduire des salaires qu'ils jugent avant tout comme étant un facteur de motivation ou de fidélisation du personnel.

Seulement 14% des responsables d'entreprise ont modifié leurs pratiques salariales pour profiter au mieux des exonérations. C'est alors principalement en augmentant le nombre de salariés à temps partiel que cette modification se fait : 11% des entreprises connaissant les mesures ont recouru au temps partiel pour profiter des allègements, un nombre négligeable ont augmenté les primes ou ont fait appel à des salariés payés à la tâche dans ce but.

Tableau N° 33

Modifications des pratiques salariales pour mieux profiter des mesures

	Oui		Non		Total	
	%	E	%	E	%	E
A modifié ses pratiques salariales pour profiter des mesures et en particulier en augmentant le nombre de salariés à temps partiel	14	67	86	396	100	463
augmentant les primes	11	50	89	413	100	463
ayant recours à des salariés payés à la tâche	2	10	98	453	100	463
	2	7	98	455	100	463

Source : enquête allègement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Seul un quart des entreprises sensibles ont ainsi modifié leurs pratiques salariales : même sensibles aux mesures, les entreprises ne veulent pas modifier leur politique de rémunération pour augmenter le nombre de salariés leur permettant de bénéficier des exonérations.

Cette volonté de ne pas modifier leurs pratiques salariales est rarement due à une économie jugée trop faible. Seuls 3% des responsables d'entreprise qui ne modifient pas leurs pratiques salariales jugent que de telles modifications seraient trop coûteuses par rapport à l'économie. La raison de la modification est alors l'existence d'objectifs prioritaires par rapport à une augmentation du nombre de salariés concernés par l'économie : 30% des entreprises n'ayant pas effectué de modification dans leurs modes de rémunération invoquent cette explication.

L'existence d'objectifs prioritaires est confirmée si on observe la façon dont les entreprises fixent le niveau de rémunération. Lors de l'étude de l'utilisation de l'économie pour augmenter les salaires, nous avons en effet vu que les entreprises sont proportionnellement

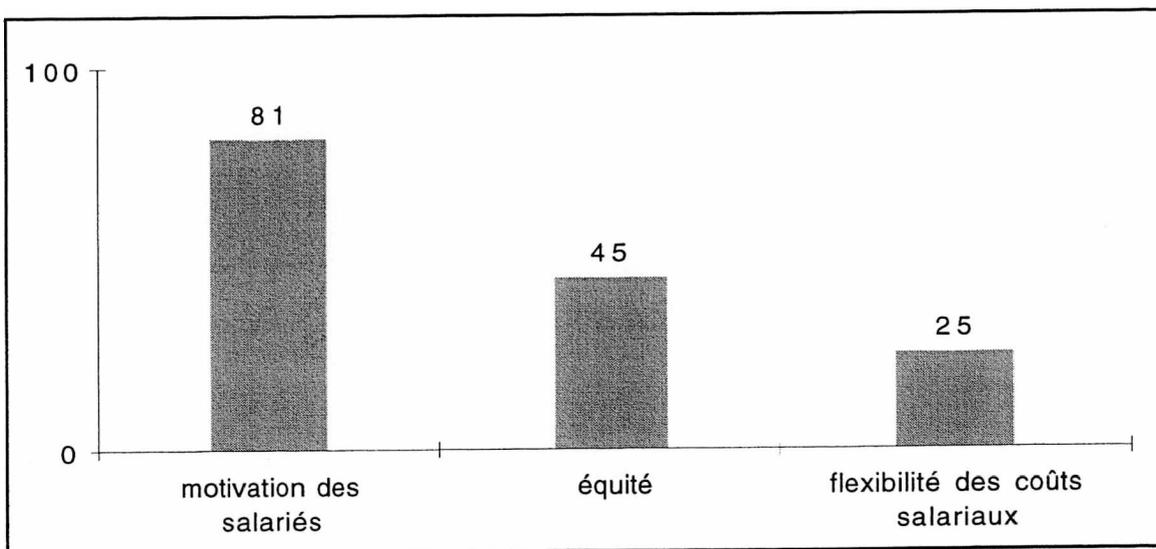
beaucoup plus nombreuses à tenir compte de la motivation ou de la fidélisation des salariés que de la réduction des coûts salariaux pour déterminer le montant des salaires.

Le fait de recourir à des primes non mensuelles n'est pas un comportement exceptionnel pour les entreprises. Augmenter ces primes pour mieux profiter des allégements est donc une attitude qui ne demanderait que peu de changements. Les responsables d'entreprise n'effectuent cependant pas ces modifications car les primes obéissent à des objectifs tout à fait différents : elles sont versées pour motiver les salariés plus fréquemment, par exemple que pour rendre les coûts salariaux plus flexibles.

Les trois quarts des entreprises versent des primes non mensuelles à leurs salariés. 81% d'entre elles le font pour motiver leurs salariés, 45% dans un souci d'équité. Seul un quart cherchent à obtenir ainsi des coûts salariaux plus flexibles.

Graphique N° 25

Les objectifs des primes non mensuelles



Source : enquête allégement des charges sur bas salaires - CRÉDOC 1996

Si les entreprises intègrent rarement les allégements dans leur stratégie, c'est parce que le faible intérêt qu'elles portent au dispositif les conduit à sous-estimer l'impact de cette baisse du coût du travail sur leur masse salariale. Le fait que les allégements n'influent généralement pas sur les effectifs répond à une logique un peu différente : la qualification des salariés, le niveau d'embauche, les pratiques salariales sont déterminés avant tout par une logique de développement de long terme et non par des seuls critères d'abaissement des coûts à court terme.

Les entreprises appartenant aux secteurs hauts salaires

L'étude se limitait jusqu'à présent aux entreprises appartenant à des secteurs bas ou moyens salaires. Le faible nombre d'entreprises à hauts salaires ne permettait pas d'obtenir un échantillon représentatif de l'ensemble des entreprises françaises en les intégrant. L'examen des 18 entreprises appartenant à un secteur à hauts salaires permet de constater que leur comportement est analogue à celui des entreprises à bas ou moyens salaires.

La répartition de ces entreprises selon leur taille est la suivante : 3 ont moins de 9 salariés, 9 ont entre 10 et 99 salariés, 6 ont plus de 100 salariés.

Comme c'était le cas pour les entreprises à bas et moyens salaires, il existe des entreprises sensibles, peu sensibles et insensibles aux mesures d'allégement parmi les entreprises à hauts salaires.

Seules 2 de ces entreprises sont sensibles. L'une compte moins de 9 salariés, l'autre plus de 100. Elles utilisent l'économie réalisée grâce aux allègements à la fois pour augmenter ou maintenir leurs effectifs, pour développer leur stratégie et pour la redistribuer. Une de ces entreprises chiffre une économie non nulle.

7 entreprises sont peu sensibles. 6 comptent entre 10 et 99 salariés, Une seule compte plus de 100 salariés. Elles ont au plus deux types d'utilisations des mesures. 4 utilisent l'économie pour développer leurs effectifs, 4 la redistribuent. Aucune ne l'utilise pour augmenter ou maintenir ses effectifs. 5 de ces entreprises estiment une économie non nulle.

9 entreprises sont non sensibles. 2 ont moins de 9 salariés, 3 ont entre 10 et 99 salariés, 4 ont plus de 100 salariés. Elles ne répercutent pas l'économie, ni sur la stratégie, ni sur les effectifs et ne la redistribuent pas. Une d'entre elles estime une économie non nulle.

Les 18 entreprises à hauts salaires ont donc une utilisation des mesures tout à fait similaire à celle des entreprises à bas salaires. Si on avait intégré ces entreprises au reste de l'échantillon en leur accordant une importance telle que l'échantillon aurait été représentatif de la répartition nationale des entreprises entre les secteurs à bas, moyens et hauts salaires, on aurait obtenu des résultats analogues à ceux présentés ici.

Cependant, le nombre de ces entreprises est trop faible pour que l'on puisse en déduire que les entreprises à hauts salaires se comportent comme les entreprises à bas ou moyens salaires.

Le point de vue des salariés

La mise en place des mesures d'allégement peut se traduire à l'intérieur de l'entreprise par des modifications concernant directement les salariés : changements dans les pratiques salariales, embauches supplémentaires, recours au travail à temps partiel ou embauches de personnel peu qualifié. Il était intéressant de compléter cette étude auprès de responsables d'entreprise par l'examen de la perception que les salariés ont des mesures d'allégement de charges.

La loi quinquennale prévoit dans son article premier que le comité d'entreprise doit être informé par la direction du nombre de salariés concernés par les mesures d'allégement de charges sur les bas salaires.

Pour savoir quelle perception les salariés ont de ces mesures, nous avons contacté les secrétaires de comité d'entreprise. La plupart ont refusé de répondre : ils n'avaient jamais entendu parler du dispositif d'allégement de charges sur les salaires proches du SMIC. Finalement, 50 entretiens ont été réalisés.

Les salariés sont peu informés de l'existence des allégements de charges dans l'entreprise.

Les secrétaires de comité d'entreprise sont rarement informés par la direction de l'existence des mesures d'allégement de charges sur les bas salaires : sur les cinquante comités d'entreprise interrogés, seuls 10 ont déclaré que la direction leur avait communiqué des informations sur ces mesures.

Ces entreprises ne sont pas plus sensibles aux mesures que celles qui ne communiquent pas l'information : 4 appartiennent au groupe des entreprises "insensibles", 3 au groupe des entreprises "peu sensibles", 3 sont "sensibles".

L'information fournie est de faible qualité : la direction a mis au courant le comité d'entreprise du fait que l'entreprise bénéficie de ces allégements, mais sans chiffrer l'économie (sauf dans un cas), et sans en détailler l'utilisation. L'information est alors surtout anecdotique, "*La direction nous a dit que la mesure existait et c'est tout*", ou communiquée par obligation, parce que la direction voulait apporter des modifications à sa politique salariale. Dans un cas, l'information a été exigée par le comité d'entreprise.

Cependant, la moitié des secrétaires de comité d'entreprise interrogés connaissent l'existence des mesures d'allègement de charges ainsi que le nombre de salariés concernés dans l'entreprise. Ils vont alors chercher l'information par leurs propres moyens, sans l'attendre de la direction. *"Nous n'avons aucune information de la part de la direction. Tous nos renseignements viennent de l'extérieur, de nos amis et parents" - "Nous n'avons pas plus d'informations de la direction que celles que nous avons dans la presse"*.

Ces comités d'entreprise ont conscience des modifications que l'économie réalisée grâce aux allègements de charges ont permises à l'entreprise lorsque celles-ci les concernent directement (recours au temps partiel, modification des pratiques salariales et notamment recours aux primes, embauches de nouveaux salariés moins qualifiés) ou bien lorsqu'elles viennent renforcer une situation financière très dégradée.

9 secrétaires de CE pensent que les allègements de charges ont provoqué un changement de politiques salariales (et notamment recours aux primes et au temps partiel ou maintien de l'emploi), et 5 savent que les allègements ont permis de diminuer l'endettement de l'entreprise.

Certaines entreprises dont le CE a été interrogé ont effectué d'autres modifications que celles portant sur la politique salariale ou sur l'amélioration de la situation financière. Celles-ci sont en général invisibles pour les salariés. Seuls deux secrétaires de comité d'entreprise perçoivent une utilisation de l'économie pour augmenter l'investissement productif, un seul sait que l'économie a été utilisée pour effectuer des efforts de marketing.

Les comités d'entreprise ne connaissent réellement les répercussions des allègements de charges dans leur entreprise que lorsque celles-ci sont directement perceptibles par les salariés. Comme le dit l'un d'eux, interrogé sur les avantages et inconvénients des mesures dans le secteur d'activité de son entreprise *"l'employé n'en bénéficie pas directement. Je n'en sais rien"*.

Une perception de l'utilisation des mesures qui varie selon la situation de l'entreprise et le climat entre les salariés et la direction.

Lorsqu'ils perçoivent les modifications permises par les mesures (c'est le cas pour 25 CE), les salariés n'ont pas tous la même perception des avantages ou inconvénients des allègements.

Des salariés revendicatifs...

Certains sont inquiets quant aux éventuels effets pervers que peuvent avoir ces mesures, notamment en termes de qualification ou de niveau de salaires. Pour ceux-ci, les allègements de charges sont avant tout profitables aux dirigeants d'entreprise, et ne présentent que des désavantages pour les salariés. " *C'est la direction qui en bénéficie, non le salarié*", " *pas d'avantages pour les salariés, c'est uniquement pour la direction de l'entreprise que c'est intéressant*".

7 secrétaires de comité d'entreprise déplorent un blocage des salaires. Si les mesures permettent aux salariés d'obtenir des avantages en matière de primes, elles sont une justification pour l'entreprise au refus de ne pas accorder d'augmentation. " *Les avantages de la mesure pour les salariés se traduisent par une petite augmentation des primes. La politique actuelle est à la discussion salariale pour modifier la grille hiérarchique. Mais je pense que les mesures vont geler les discussions, car depuis qu'elles sont mises en place, c'est plus difficile*", " *L'inconvénient, c'est que cela bloque les salaires. L'intérêt pour les patrons est de conserver un salaire moyen*".

Pour 5 secrétaires de comité d'entreprise, la mise en place des allègements de charges sur les bas salaires se traduit par une diminution de la qualification des salariés, ou par une moindre exigence de la direction lors de l'embauche. " *La conséquence pour les salariés de l'entreprise de ces aides est la recherche d'un personnel moins qualifié, une recherche de l'aide à tout prix*". " *La répercussion des allègements pour les salariés concerne le volume d'embauches et l'âge du personnel recruté*".

Pour un CE, si la mesure n'a pas de répercussion pour le personnel déjà dans l'entreprise, elle a permis à de nouveaux salariés de trouver un emploi. Il déplore cependant les conditions dans lesquelles se sont effectuées ces nouvelles embauches " *Pour les nouveaux, cela permet de rentrer dans l'entreprise, pour les autres pas de modification. On subit un blocage des salaires depuis trois ans dû à l'embauche de personnes peu qualifiées. (...) il n'y a plus de valeurs humaines prises en considération lors de l'embauche, que l'aide, l'argent, donc ces mesures*".

Pour certains salariés manifestant ce mécontentement, les allègements de charges devraient s'accompagner d'une obligation d'embauche : c'est le cas notamment pour une entreprise, où d'après le secrétaire du CE, il y a une surcharge de travail. *"On met des mesures en place sans qu'aucune contrepartie soit demandée. Etant données ces mesures, il devrait y avoir plus d'embauches. Il y a toujours autant de boulot pour les salariés, dans des conditions pénibles. Les avantages sont pour les patrons, qui ont moins de charges à payer."*

...aux salariés compréhensifs

Pour d'autres secrétaires de comité d'entreprise par contre, les mesures d'allègement des charges présentent surtout des avantages, même si ceux-ci ne concernent pas directement les salariés.

C'est le cas notamment lorsque l'entreprise connaît des difficultés. Les salariés sont alors tout-à-fait d'accord avec une utilisation des gains de rentabilité permis par les mesures qui, si elle ne les concerne pas directement, aide l'entreprise à se maintenir et à éviter les licenciements.

8 comités d'entreprise approuvent une utilisation de la mesure qui a permis de combler un peu le déficit de l'entreprise ou de maintenir l'emploi. *"Les allègements de charges ont permis d'atténuer le déficit, c'est normal et utile. La conséquence pour les salariés est un maintien d'emploi. Nous sommes dans une zone sinistrée. Ces mesures permettent de maintenir l'emploi, mais elles ne concernent que des bas salaires, à faible pouvoir d'achat". "Les mesures sont un plus au niveau du résultat. Elles sont passées en profits et pertes, ce qui permet de maintenir l'emploi. L'entreprise n'avait pas le choix. Ces mesures ne présentent pas d'inconvénient, les salaires sont de toute manière bas dans le textile. La mesure n'incite pas à l'embauche mais aide au maintien."*

Un salarié pense même que ces mesures devraient être réservées à ce type d'utilisation *"On en a besoin ou pas (...) c'est une bonne chose, mais devraient être réservées aux entreprises en difficulté"*.

Enfin, un secrétaire de CE, dont l'entreprise ne connaît pas de difficulté, approuve l'usage que la direction fait de la mesure, indépendamment d'une répercussion directe sur l'emploi *"l'économie est utilisée à développer l'investissement. Elle est utilisée intelligemment, en augmentant l'investissement, on favorise le travail. Il y a de bonnes retombées pour les salaires"*.

Les salariés sont moins revendicatifs à l'égard de l'utilisation faite des allègements lorsque leur entreprise connaît des difficultés. Ils comprennent également plus facilement la logique de cette utilisation quand l'information entre la direction et les salariés est de qualité et s'échange dans un climat de confiance.

Conclusion

Si les responsables d'entreprise appartenant aux secteurs bas et moyens salaires connaissent en général les mesures d'allégement, ils intègrent ces mesures dans leur stratégie à des degrés différents.

Pour être efficaces sur l'emploi, à court ou moyen terme, les mesures d'allégement de charges doivent s'inscrire dans une intégration consciente de la mesure à la stratégie de l'entreprise. De plus, ces mesures n'ont d'effet véritable que si elles provoquent dans le comportement des entreprises une réelle modification (en nature ou en volume) de stratégie, qui n'aurait pas eu lieu sans ces mesures.

Une telle intégration ne peut être le fait que d'entreprises respectant une logique dans leur façon d'intégrer les mesures, et percevant leur effet sur leur rentabilité, que cet effet soit chiffré exactement ou soit plus approximatif. Ces entreprises sont alors "sensibles" aux mesures d'allégement : elles sont conscientes des avantages procurés par les mesures (elles connaissent précisément leur fonctionnement, elles sont fréquemment capables de chiffrer une économie non nulle), et leur stratégie a été réellement modifiée par la mise en place de ces allègements : ils ont impulsé de nouvelles orientations ou ont permis de renforcer de façon non négligeable des choix anciens. Ces entreprises sensibles représentent 18% des entreprises appartenant à un secteur bas ou moyens salaires.

D'autres entreprises répercutent l'économie réalisée grâce aux allègements sur leur stratégie. Cependant, elles n'ont pas choisi de nouvelles orientations, l'impact porte seulement et dans une faible mesure sur le volume des moyens accordés à la mise en oeuvre de cette stratégie. Ces entreprises sont alors peu conscientes de l'effet des allègements sur leur stratégie salariale. Elles peuvent être qualifiées de "peu sensibles" aux exonérations de charges. Elles représentent 22% des entreprises bas et moyens salaires.

Enfin, un troisième groupe d'entreprises n'utilise pas les mesures, ou les utilise de telles façons que leur suppression n'aurait aucun impact sur leur masse salariale. Elles n'ont pas conscience de l'économie que ces mesures leur ont permis de réaliser ou, lorsqu'elles en ont pris conscience, elles préfèrent ne pas en tenir compte. Ces entreprises peuvent être qualifiées d'« insensibles » : elles représentent 58% des entreprises bas et moyens salaires.

Au total, la mesure n'a de réelle efficacité que sur la stratégie de 18% des entreprises. Pour plus de la moitié des entreprises à bas ou moyens salaires, elle ne fait l'objet d'aucune intégration dans la stratégie.

Le fait d'être insensible à la mesure ne provient pas d'une méconnaissance du dispositif mais plutôt d'un manque d'intérêt pour ses conditions d'application dans l'entreprise. Bien que les entreprises insensibles connaissent un peu moins bien que les autres le fonctionnement des allègements, plus des deux tiers en ont une connaissance précise. Cette insensibilité semble plus

liée à une mauvaise perception de l'impact des mesures sur la masse salariale : les responsables d'entreprise ne perçoivent pas l'économie réalisée grâce aux mesures, ou l'estiment trop faible pour pouvoir l'intégrer dans leur stratégie.

L'effet de la mesure sur l'emploi peut être à court terme. La réduction du coût du travail qu'entraîne les allègements incite les entreprises à augmenter leurs effectifs, ou leur évite d'avoir recours à des licenciements. L'effet à court terme est le fait principalement des entreprises sensibles et de quelques entreprises peu sensibles. Les allègements ont directement une influence sur les effectifs de 11% des entreprises.

Mais ces mesures ont aussi un effet à plus long terme sur l'emploi : la réduction du coût du travail améliore la situation financière de l'entreprise, et augmente sa rentabilité, sans contrainte sur l'utilisation du gain, ce qui peut aider l'entreprise dans son développement. Le fait que la mesure soit systématique, sans demande préalable de la part de l'employeur et sans contrepartie d'embauche, incite à penser que ce sont plutôt les effets à long terme qui sont visés par ces mesures.

Cet effet à long terme ne se manifeste que pour les entreprises sensibles, soit 22% des entreprises bas et moyens salaires. Elles répercutent alors l'économie d'abord sur leur positionnement (prix, investissement productif ou de recherche et développement, marketing) puis la redistribuent, principalement par une augmentation des salaires. Pour 8% des entreprises, les allègements ont un effet sur l'emploi à moyen terme sans en avoir à court terme.

Le fait que les exonérations s'obtiennent sans demande préalable conduit ainsi à deux résultats contradictoires selon que l'entreprise soit sensible ou insensible.

Pour les entreprises sensibles, c'est un atout. Profiter des exonérations n'est pas nécessairement lié à une embauche supplémentaire. L'entreprise profite d'un gain net de rentabilité, qu'elle est libre d'utiliser selon son choix. Ces entreprises feront alors le choix qui correspond à leur meilleur développement : à moyen terme, l'effet sur l'emploi sera plus efficace que si elles avaient été contraintes d'embaucher pour profiter des exonérations.

Pour les entreprises insensibles, c'est un facteur d'inefficacité du dispositif : même si elles connaissent les mesures, elles ont une mauvaise perception de l'impact sur la masse salariale. En général méfiantes par rapport aux autres mesures d'aide à l'emploi, elles ne chercheront pas plus à optimiser les allègements de charges sur les bas salaires qu'elles n'utilisent les autres contrats. Les allègements sont alors inefficaces. L'économie est jugée comme étant trop faible pour modifier la stratégie. Pour ces entreprises, chercher à augmenter l'économie serait faire des concessions sur leurs exigences de qualifications ou sur leurs salaires, deux critères qu'elles jugent importants pour leur développement. Elles n'intègrent donc pas les mesures.

Enfin, on aurait pu craindre que cette mesure d'allègement de charges sur les bas salaires suscite un effet pervers : elle touche les salaires proches du SMIC et concerne donc principalement une main d'oeuvre peu qualifiée ou peu expérimentée. Sa mise en place aurait pu s'accompagner d'une substitution d'une main d'oeuvre qualifiée à une main d'oeuvre peu qualifiée. En fait, si certaines entreprises (un tiers des entreprises sensibles) ont déjà embauché du personnel moins qualifié que celui qu'elles auraient embauché en l'absence des mesures, la plupart ont alors effectué des efforts de formation.

Au-delà d'une économie perçue comme étant faible, c'est parce qu'en général les entreprises ont d'autres objectifs que la baisse du coût salarial, qu'elles ne tiennent pas compte des allègements de charges sur bas salaires dans leur gestion du personnel : ainsi, elles ne veulent pas faire de concession sur une qualification des ouvriers jugée comme étant essentielle à l'efficacité du travail et à l'organisation de la production, ni sur leurs pratiques salariales qu'elles déterminent surtout pour motiver ou fidéliser leurs salariés.

En matière de gestion du personnel, c'est plutôt le développement du temps partiel qui semble intéresser les responsables d'entreprise. Diminuer le temps de travail permet de faire passer des personnes qualifiées en-dessous du plafond mensuel de 130% du SMIC, et ainsi augmenter le nombre de salariés concernés par les allègements.

ANNEXES

Annexe N°1
Principaux tris a plat

A -- Renseignements qualitatifs de gestion

A1 Evolution CA ces trois dernières années

V3	effectif	pourcentage	Effectif cumulé	% cumulé
Fort. croiss.	48	10.0	48	10.0
Croissant	189	39.6	236	49.5
Stable	143	29.9	379	79.5
Décroissant	77	16.1	455	95.5
Fort. décrois	21	4.5	477	100.0
<i>non réponses</i>	9			

Pour les entreprises dont le CA est en hausse (A2 à A3)

A2 Adaptation de l'activité par :

A2 augmentation de la productivité

V4	effectif	pourcentage	Effectif cumulé	% cumulé
Oui	181	77.9	181	77.9
Non	48	20.4	228	98.3
N.S.P.	4	1.7	232	100.0
<i>non réponses</i>	253			

A2 hausse des effectifs

V5	effectif	pourcentage	Effectif cumulé	% cumulé
Oui	148	62.4	148	62.4
Non	89	37.6	237	100.0
<i>non réponses</i>	249			

A2 augmentation durée du travail

V6	effectif	pourcentage	Effectif cumulé	% cumulé
Oui	34	14.5	34	14.5
Non	199	85.5	233	100.0
<i>non réponses</i>	253			

A2 augmentation du montant de l'investissement

V7	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	164	70.2	164	70.2
Non	66	28.2	229	98.4
N.S.P.	4	1.6	233	100.0
<i>non réponses</i>	253			

A2 modification de l'organisation

v8	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	141	60.4	141	60.4
Non	88	38.0	229	98.4
N.S.P.	4	1.6	233	100.0
<i>non réponses</i>	253			

A3 Face à cette évolution, vous avez :

A3 baissé les prix v9	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	84	35.6	84	35.6
Non	147	62.2	232	97.8
N.S.P.	5	2.2	237	100.0

A3 augmenté les salaires v10	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	139	59.3	139	59.3
Non	95	40.2	234	99.5
N.S.P.	1	0.5	235	100.0
<i>non réponses</i>	251			

A3 diminué l'endettement v11	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	100	42.9	100	42.9
Non	117	50.2	217	93.1
N.S.P.	16	6.9	233	100.0
<i>non réponses</i>	253			

A3 augmenté les dividendes v12	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	56	24.6	56	24.6
Non	151	66.1	207	90.8
N.S.P.	21	9.2	228	100.0
<i>non réponses</i>	257			

Pour les entreprises dont le CA est en baisse (A4 à A5)

A4 -- pour adapté votre activité, vous avez :

A4 diminué les effectifs v13	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	65	67.6	65	67.6
Non	31	32.4	97	100.0
<i>non réponses</i>	389			

A4 diminué le tps travail v14	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	14	14.4	14	14.4
Non	81	83.7	95	98.0
N.S.P.	2	2.0	97	100.0
<i>non réponses</i>	389			

A4 diminué l'investissement v15	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	56	58.1	56	58.1
Non	39	40.6	96	98.8
N.S.P.	1	1.2	97	100.0
<i>non réponses</i>	389			

A4 modifié l'organisation				
v16	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	54	55.5	54	55.5
Non	42	43.7	96	99.3
N.S.P.	1	0.7	97	100.0
non réponses	389			

A5 -- Face à cette évolution, vous avez :

A5 diminué les coûts salariaux				
v17	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	52	53.9	52	53.9
Non	45	46.1	97	100.0
non réponses	389			

A5 diminué les coûts de production				
v18	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	53	55.5	53	55.5
Non	38	40.0	91	95.5
N.S.P.	4	4.5	95	100.0
non réponses	391			

A5 augmenté les prix				
v19	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	19	20.1	19	20.1
Non	75	77.6	94	97.6
N.S.P.	2	2.4	97	100.0
non réponses	389			

A5 augmenté l'endettement				
v20	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	34	35.0	34	35.0
Non	60	61.6	93	96.6
N.S.P.	3	3.4	97	100.0
non réponses	389			

A5 diminué les dividendes				
v21	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	38	40.8	38	40.8
Non	50	54.1	88	94.9
N.S.P.	5	5.1	92	100.0
non réponses	393			

Pour toute les entreprises

A10 Prix par rapport aux concurrents				
v27	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Plus élevés	81	16.9	81	16.9
Moins élevés	67	14.0	147	30.9
Comparables	300	62.9	448	93.8
N.S.P.	30	6.2	477	100.0
non réponses	8			

A11 -- les principaux atouts par rapport aux concurrents

A11 les prix v28	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	146	31.4	146	31.4
Non	319	68.6	465	100.0
<i>non réponses</i>	21			

A11 la qualité v29	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	425	91.4	425	91.4
Non	40	8.6	466	100.0
<i>non réponses</i>	20			

A11 l'adaptation à une clientèle particulière v30	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	351	75.9	351	75.9
Non	111	24.1	463	100.0
<i>non réponses</i>	23			

A11 la diversité des produits ou services v31	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	259	55.7	259	55.7
Non	207	44.3	466	100.0
<i>non réponses</i>	20			

A11 la technologie v32	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	179	38.3	179	38.3
Non	288	61.7	467	100.0
<i>non réponses</i>	19			

B -- Organisation et stratégie salariale

B1 gestion de la paie assurée par : v33	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Prestataire ext	96	19.7	96	19.7
Service entrep	388	80.3	484	100.0
<i>non réponses</i>	2			

Pour les entreprises dont un service gère la paie

B5 Mise à jour logiciel de paie effectuée par : v42	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Service	167	45.1	167	45.1
Prestat. ext.	167	45.0	334	90.1
Pas logiciel	37	9.9	371	100.0
<i>non réponses</i>	114			

C -- politique du personnel et rémunérations

C1 -- y a-t-il dans l'entreprise des :

C1 délégués du personnel v46	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	223	46.2	223	46.2
Non	260	53.8	483	100.0
non réponses	3			

C1 délégués syndicaux v47	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	142	29.4	142	29.4
Non	340	70.6	482	100.0
non réponses	4			

C1 un Comité d'entreprise v48	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	217	44.8	217	44.8
Non	267	55.2	484	100.0
non réponses	2			

C2 -- y a-t-il eu dans l'entreprise en 1955 :

C2 Négociations sur salaires v49	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	189	39.3	189	39.3
Non	292	60.7	481	100.0
non réponses	4			

C2 Négociations sur qualifications v50	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	101	21.0	101	21.0
Non	380	79.0	481	100.0
non réponses	4			

C2 Négociations sur tps travail v51	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	116	24.0	116	24.0
Non	365	76.0	481	100.0
non réponses	5			

C2 Négociations sur emploi v52	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	108	22.5	108	22.5
Non	373	77.5	481	100.0
non réponses	4			

C2 Négociations sur formation professionnelle

v53	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	208	43.3	208	43.3
Non	272	56.7	480	100.0
<i>non réponses</i>	6			

C2 Négociations autres

v54	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	38	17.7	38	17.7
Non	178	82.3	216	100.0
<i>non réponses</i>	269			

C3 Existence système classification

v55	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	365	75.6	365	75.6
Non	118	24.4	483	100.0
<i>non réponses</i>	2			

C4 -- importance des objectifs suivants pour fixer les salaires dans l'entreprise

C4 minimiser les coûts de production

v56	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Prioritaire	110	23.0	110	23.0
Important	170	35.6	280	58.6
Secondaire	66	13.7	345	72.3
Pas compte	132	27.7	478	100.0
<i>non réponses</i>	8			

C4 -- fidéliser le personnel

v57	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Prioritaire	141	29.5	141	29.5
Important	242	50.3	383	79.8
Secondaire	55	11.4	438	91.2
Pas compte	42	8.8	480	100.0
<i>non réponses</i>	6			

C4 motiver les salariés

v58	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Prioritaire	153	32.0	153	32.0
Important	235	49.3	388	81.3
Secondaire	57	11.9	445	93.2
Pas compte	33	6.8	478	100.0
<i>non réponses</i>	8			

C4 Objectifs autres pour fixer les salaires.

v59	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Prioritaire	34	28.1	34	28.1
Important	19	16.2	53	44.3
Secondaire	3	2.5	56	46.8
Pas compte	64	53.2	120	100.0
<i>non réponses</i>	366			

C5 versez vous des primes non mensuelles

v60	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Non	138	28.5	138	28.5
Oui, en 1 fois	127	26.1	265	54.6
Oui, en 2 fois	139	28.7	404	83.3
Oui, en 3 fois	81	16.7	485	100.0
<i>non réponses</i>	<i>1</i>			

C6 Modification périodicité primes

v61	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Non	318	91.7	318	91.7
Oui, réd nb ver	18	5.2	336	96.8
Oui, aug nb ver	11	3.2	347	100.0
<i>non réponses</i>	<i>139</i>			

C7 Evolution du montant total primes depuis 1994

v62	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Stable	192	55.9	192	55.9
Diminution	38	11.0	230	66.9
Augmentation	114	33.1	344	100.0
<i>non réponses</i>	<i>142</i>			

C8 -- recours aux primes pour :

C8 motiver les salariés

v63	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	279	81.0	279	81.0
Non	66	19.0	344	100.0
<i>non réponses</i>	<i>141</i>			

C8 des critères d'équité

v64	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	152	44.5	152	44.5
Non	189	55.5	341	100.0
<i>non réponses</i>	<i>144</i>			

C8 -- flexibilité des coûts salariaux

v65	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	81	23.9	81	23.9
Non	260	76.1	341	100.0
<i>non réponses</i>	<i>144</i>			

C8 Recours aux primes pour autres motifs

v66	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	53	36.0	53	36.0
Non	93	64.0	146	100.0
<i>non réponses</i>	<i>340</i>			

D -- Stratégie et politique de l'emploi

D3 -- Facteurs pris en compte pour les prévisions ouvriers et employés

D3 résultats financiers

V79	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Fact. capital	181	37.8	181	37.8
Fact. import	169	35.2	349	73.1
peu important	44	9.3	394	82.4
Pas pris compte	84	17.6	478	100.0
<i>non réponses</i>	7			

D3 coût salarial

V80	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Fact. capital	90	18.8	90	18.8
Fact. import	220	46.2	310	65.0
peu important	86	18.0	396	83.1
Pas pris compte	81	16.9	477	100.0
<i>non réponses</i>	9			

D3 situation sur le marché de l'entreprise

V81	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Fact. capital	165	34.8	165	34.8
Fact. import	194	40.8	359	75.5
peu important	51	10.8	410	86.3
Pas pris compte	65	13.7	475	100.0
<i>non réponses</i>	11			

D3 mesures de l'Etat

V82	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Fact. capital	33	6.8	33	6.8
Fact. import	104	21.9	137	28.8
peu important	149	31.2	286	60.0
Pas pris compte	190	40.0	476	100.0
<i>non réponses</i>	9			

D3 ajustement de la main d'oeuvre

V83	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Fact. capital	42	8.9	42	8.9
Fact. import	141	30.0	183	38.9
peu important	92	19.5	275	58.4
Pas pris compte	196	41.6	471	100.0
<i>non réponses</i>	15			

D4 -- Influence du niveau moyen de qualification ouvriers et employés sur

D4 la qualité V84	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Très importante	315	66.1	315	66.1
Peu importante	90	18.9	405	85.0
Faible	26	5.5	431	90.4
Sans import.	46	9.6	477	100.0
<i>non réponses</i>	9			

D4 l'organisation de l'entreprise V85	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Très importante	246	51.8	246	51.8
Peu importante	112	23.6	358	75.4
Faible	45	9.4	403	84.7
Sans import.	73	15.3	476	100.0
<i>non réponses</i>	10			

D4 l'efficacité du travail V86	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Très importante	344	72.9	344	72.9
Peu importante	76	16.0	420	88.9
Faible	14	2.9	434	91.8
Sans import.	39	8.2	472	100.0
<i>non réponses</i>	13			

D4 l'utilisation de la technologie V87	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Très importante	240	51.2	240	51.2
Peu importante	83	17.8	324	69.0
Faible	47	10.1	371	79.1
Sans import.	98	20.9	469	100.0
<i>non réponses</i>	17			

D4 autres V88	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Très importante	22	23.3	22	23.3
Peu importante	9	9.1	30	32.4
Faible	1	1.4	32	33.8
Sans import.	62	66.2	94	100.0
<i>non réponses</i>	392			

D5 Niveau moyen qualification ouv-- empl. en 1996 V89	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
En augmentation	174	36.5	174	36.5
Stable	288	60.5	462	96.9
En diminution	7	1.4	468	98.3
N.S.P.	8	1.7	476	100.0
<i>non réponses</i>	9			

D6 avantageux emb personnel faib qual et d'assurer ensuite la formation

V90	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Tout à fait acc	78	16.1	78	16.1
Plutôt d accord	146	30.3	224	46.4
Pas d accord	143	29.6	366	75.9
Du tt d accord	106	21.9	472	97.8
Sans opinion	11	2.2	482	100.0
<i>non réponses</i>	3			

D6 avantageux emb pers déjà qual

V91	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Tout à fait acc	139	28.7	139	28.7
Plutôt d accord	197	40.8	336	69.5
Pas d accord	102	21.1	438	90.6
Du tt d accord	35	7.2	473	97.8
Sans opinion	11	2.2	483	100.0
<i>non réponses</i>	2			

D6 facilité d'adapter votre organisation à du pers non--qual

V92	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Tout à fait acc	70	14.5	70	14.5
Plutôt d accord	106	21.9	176	36.4
Pas d accord	126	26.2	302	62.6
Du tt d accord	164	34.0	466	96.6
Sans opinion	17	3.4	482	100.0
<i>non réponses</i>	3			

D6 dif trouver du pers qual pour le travail proposé

V93	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Tout à fait acc	181	37.4	181	37.4
Plutôt d accord	126	26.1	307	63.5
Pas d accord	67	13.8	374	77.3
Du tt d accord	96	20.0	470	97.3
Sans opinion	13	2.7	483	100.0
<i>non réponses</i>	2			

E -- Connaissance et utilisation des exonérations

E1 Information évolutions droit travail

v101	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Union patron.	120	24.7	120	24.7
Adm.	16	3.4	136	28.1
Compt. extér.	66	13.5	202	41.6
Publ. spéc.	225	46.3	427	87.9
Presse génér.	20	4.1	447	92.0
Service ent.	10	2.0	457	94.0
Autres	29	6.0	486	100.0

E2 -- connaissance des mesures suivantes

E2 abattement temps partiel				
v102	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Connaît bien	209	43.3	209	43.3
Idée imprécise	127	26.3	337	69.6
Connaît pas	103	21.4	440	91.0
Ignore exist.	43	9.0	484	100.0
non réponses	2			

E2 CIE				
v103	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Connaît bien	218	45.1	218	45.1
Idée imprécise	128	26.6	346	71.6
Connaît pas	119	24.6	465	96.3
Ignore exist.	18	3.7	483	100.0
non réponses	3			

E2 Contrat de qualification				
v104	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Connaît bien	267	55.3	267	55.3
Idée imprécise	112	23.2	378	78.5
Connaît pas	87	18.1	466	96.5
Ignore exist.	17	3.5	482	100.0
non réponses	3			

Pour les entreprises qui connaissent au moins une mesure (question E3)

E3 Utilisation des mesures suivantes

E3 abattement temps partiel				
v105	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	189	40.4	189	40.4
Non	272	58.4	461	98.8
N.S.P.	6	1.2	467	100.0
non réponses	19			

E3 CIE				
v106	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	178	38.3	178	38.3
Non	283	60.8	461	99.2
N.S.P.	4	0.8	465	100.0
non réponses	21			

E3 contrat de qualification				
v107	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	213	45.5	213	45.5
Non	253	53.8	466	99.3
N.S.P.	3	0.7	469	100.0
non réponses	17			

Pour les entreprises utilisant au moins une mesure (E4 et E5)

E4 -- Economie réalisée grâce aux mesures utilisées (en % de la masse salariale)

MES	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
0%	31	10	31	10
entre 0,01 et 0,5%	36	12	67	21
entre 0,51 et 1%	17	5	84	27
entre 1,01 et 3%	14	4	98	31
entre 3,01 et 5%	9	3	107	34
entre 5,01 et 10%	10	3	117	37
entre 10,01 et 20%	8	2	125	40
plus de 20%	4	1	129	41
ne sait pas	187	59	316	100
<i>non réponses</i>	170			

E5 Effet Abtmt tps partiel

v110	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Permis emb.	15	6.1	15	6.1
Fait embauche	21	8.5	36	14.6
Emb. plus tard	15	6.0	50	20.6
Emb. tte faç.	123	50.6	174	71.2
Pas perm. emb.	70	28.8	244	100.0
<i>non réponses</i>	242			

E5 Effet CIE

v111	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Permis emb.	18	7.6	18	7.6
Fait embauche	20	8.7	38	16.3
Emb. plus tard	16	6.9	54	23.2
Emb. tte faç.	126	54.1	180	77.3
Pas perm. emb.	53	22.7	233	100.0
<i>non réponses</i>	253			

E5 Effet contrat qualification

v112	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Permis emb.	49	19.3	49	19.3
Fait embauche	33	13.1	83	32.4
Emb. plus tard	19	7.3	101	39.7
Emb. tte faç.	111	43.5	212	83.2
Pas perm. emb.	43	16.8	255	100.0
<i>non réponses</i>	230			

Pour les entreprises qui connaissent au moins une des mesures (E6)

E6 -- Utilisation à l'avenir de

E6 l'abatt tps part

v113	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	160	34.2	160	34.2
Non	184	39.3	344	73.5
Peut-être	103	22.1	448	95.6
N.S.P.	21	4.4	468	100.0
<i>non réponses</i>	17			

E6 CIE v114	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	152	32.5	152	32.5
Non	177	37.9	329	70.3
Peut-être	120	25.6	448	96.0
N.S.P.	19	4.0	467	100.0
<i>non réponses</i>	18			

E6 contrat de qualification v115	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	174	37.2	174	37.2
Non	180	38.7	354	75.9
Peut-être	99	21.2	453	97.1
N.S.P.	13	2.9	466	100.0
<i>non réponses</i>	20			

Pour toutes les entreprises

E7 connaissance exonération sur bas salaires v116	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Connaît bien	278	57.4	278	57.4
Idée imprécise	118	24.5	396	81.9
ignore le fonct.	65	13.4	461	95.3
Ignore exist	23	4.7	484	100.0
<i>non réponses</i>	2			

Pour les entreprises qui connaissent les exonérations et son fonctionnement (E8 à E9.)

E8 date de mise en place DATE	Effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
avant 93	22	5,5	22	5,5
en 93	37	9,3	59	14,8
en 94	93	23,3	152	38,1
en 95	181	45,5	333	83,6
ne sait pas	65	16,4	398	100
<i>réponses manquantes</i>	88			

E10 salaire maximal concerné SALC	effectif	Pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
ne sait pas	72	18	72	18
moins du SMIC	11	2,6	82	20,6
100% du SMIC	9	2,2	91	22,9
105 % du SMIC	2	0,5	93	23,4
110% du SMIC	12	3,1	105	26,4
112% du SMIC	1	0,1	106	26,5
115% du SMIC	3	0,7	108	27,2
120% du SMIC	138	34,7	246	61,9
125% du SMIC	3	0,8	249	62,7
130% du SMIC	125	31,4	374	94,1
135% du SMIC	1	0,3	376	94,4
140% du SMIC	11	2,6	386	97,1
150% du SMIC	9	2,3	395	99,4
160% du SMIC	1	0,1	396	99,5
200% du SMIC	2	0,5	398	100

Pour les entreprises qui ont déjà entendu parler des allègements (sans forcément en connaître le fonctionnement)

E11 économie réalisée grâce aux exos (en % de la masse salariale)

ECO	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
0%	58	12,5	58	12,5
entre 0,01 et 0,5%	49	10,6	107	23,1
de 0,51 à 1%	17	3,7	124	26,8
de 1,01 à 3%	38	8,2	162	35
de 3,01 à 5%	17	3,7	179	38,7
de 5,01 à 10%	15	3,2	194	41,9
de 10,01 à 20%	19	41,6	213	43,8
20,01% ou plus	3	0,7	216	44,5
ne sait pas	257	55,5	463	100
<i>non réponses</i>	23			

Pour les entreprises qui chiffrent une économie non nulle

E12 Ce chiffre issu de quel calcul

v124	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Estim. rapide	79	52.4	79	52.4
Baisse coût sal	14	9.1	93	61.5
URSSAF	2	1.5	95	63.0
Calcul	51	33.6	146	96.5
Autre	5	3.5	151	100.0
<i>non réponses</i>	335			

E13 Prise en compte de l'exo 95 dans l'estimation

v125	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	132	87.0	132	87.0
Non	20	13.0	152	100.0
<i>non réponses</i>	334			

Pour les entreprises qui chiffrent une économie non nulle ou qui ne savent pas chiffrer

E14 -- Redistribution de l'économie par

E14 augmentation des dividendes

v126	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Forte proport	5	1.4	5	1.4
Faible proport	13	3.2	18	4.6
Pas du tout	378	95.4	396	100.0
<i>non réponses</i>	90			

E14 augmentation des salaires

v127	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Forte proport	29	7.3	29	7.3
Faible proport	54	13.7	83	20.9
Pas du tout	314	79.1	398	100.0
<i>non réponses</i>	88			

E14 autres v128	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Forte proposit	1	0.3	1	0.3
Faible proposit	2	1.0	2	1.3
Pas du tout	174	98.7	176	100.0
<i>non réponses</i>	309			

E15 -- Utilisation de l'économie pour

E15 baisser les prix v129	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Forte proposit	8	2.0	8	2.0
Faible proposit	46	11.7	54	13.7
Pas du tout	341	86.3	395	100.0
<i>non réponses</i>	91			

E15 augmenter l'investissement v130	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Forte proposit	15	3.7	15	3.7
Faible proposit	56	14.1	70	17.8
Pas du tout	324	82.2	394	100.0
<i>non réponses</i>	91			

E15 augmenter le marketing v131	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Forte proposit	7	1.7	7	1.7
Faible proposit	30	7.7	37	9.4
Pas du tout	357	90.6	394	100.0
<i>non réponses</i>	92			

E15 effectuer des investissements de recherche et développement v132	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Forte proposit	6	1.5	6	1.5
Faible proposit	21	5.4	27	6.9
Pas du tout	367	93.1	394	100.0
<i>non réponses</i>	92			

E15 diminuer l'endettement v133	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Forte proposit	18	4.6	18	4.6
Faible proposit	86	21.9	104	26.4
Pas du tout	290	73.6	394	100.0
<i>non réponses</i>	92			

E15 augmenter les effectifs v134	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Forte proposit	16	4.0	16	4.0
Faible proposit	37	9.2	52	13.2
Pas du tout	343	86.8	396	100.0
<i>non réponses</i>	90			

E15 Economie permis autres (se déplacer pour Mo localisée, modifier l'organisation, effort de formation...)				
v135	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Forte proport	5	3.5	5	3.5
Faible proport	5	3.4	9	6.9
Pas du tout	126	93.1	135	100.0
<i>non réponses</i>	350			

Pour les entreprises qui non pas utilisé l'économie

E16 raison stratégie. non modifiée par économie				
v136	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Ent. redistrib	9	4.7	9	4.7
Eco. trop faib	124	66.4	133	71.1
Eco négligeab.	36	19.4	169	90.5
Pas engag durab	5	2.5	174	93.0
Pas réfléchi	11	5.8	185	98.8
Autres	2	1.2	187	100.0
(refus des mes, compense SMIC)				
<i>non réponses</i>	299			

Pour toutes les entreprises qui chiffrent une économie non nulle ou qui ne chiffrent pas l'économie

E17 Utilisation économie discutée en CE				
v137	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	39	9.8	39	9.8
Non	200	50.1	239	59.8
Pas de CE	160	40.2	399	100.0
<i>non réponses</i>	86			

Pour les entreprises qui ont discuté de l'utilisation en CE

E18 Utilisat. différ. sans avis CE				
v138	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui, aut. act.	7	4.7	7	4.7
Oui, modif	5	3.6	13	8.2
Non	139	91.8	152	100.0
<i>non réponses</i>	334			

Pour les entreprises qui chiffrent une économie nulle

E19 Quel calcul adonné 0%				
v139	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Rapide estim	17	29.2	17	29.2
Pas rem. baisse	8	14.5	25	43.6
Calcul déjà fait	11	20.1	36	63.8
Autre	21	36.2	57	100.0
<i>non réponses</i>	429			

E20 0% tient compte de l exo 95 v140	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	33	57.8	33	57.8
Non	24	42.2	57	100.0
<i>non réponses</i>	429			

Pour toutes les entreprises ayant déjà entendu parler des allègements

E21 influence des allègements sur la variation globale des effectifs ces 2 dernières année v141	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Aug. effectifs grâce aux exos	37	8.0	37	8.0
Pas inf. des exos sur la hausse	162	35.3	198	43.3
Maintien niv. grâce aux exos	47	10.4	246	53.7
pas inf des exos sur stabilité	125	27.3	370	81.0
Diminut limitée grâce aux exos	22	4.9	393	85.9
pas infl des exos sur la diminution	64	14.1	457	100.0
<i>non réponses</i>	28			

E22 emb. à faible qual. pour exo v142	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	52	11.3	52	11.3
Non	403	87.2	456	98.5
N.S.P.	7	1.5	463	100.0
<i>non réponses</i>	23			

Pour les entreprises qui ont embauché moins qualifié pour les exos

E23 vous avez pu embauché moins qualifié car : v143	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Eff form part	38	72.7	38	72.7
Pas niv. élevé	12	24.0	50	96.7
Autre	2	3.3	52	100.0
<i>non réponses</i>	434			

Pour les entreprises qui n'ont pas embauché moins qualifié

E24 -- Vous n'avez pas embauché moins qualifié car

E24 -- éco tp faible v144	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	140	38.1	140	38.1
Non	226	61.9	366	100.0
<i>non réponses</i>	120			

E24 activ à trop ht niveau de qual v145	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	138	38.2	138	38.2
Non	224	61.8	362	100.0
<i>non réponses</i>	123			

E24 coût formation tp élevé v146	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	107	29.6	107	29.6
Non	253	70.4	360	100.0
<i>non réponses</i>	126			

E24 Pas emb moins qualif,autres v147	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	150	73.5	150	73.5
Non	54	26.5	204	100.0
<i>non réponses</i>	281			

Pour toutes les entreprises ayant déjà entendu parler des mesures

E25 -- Vous est-il déjà arrivé de préférer les allégements aux contrats suivants

E25 stag n--rémun v148	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Souvent	49	10.8	49	10.8
Parfois	39	8.6	88	19.4
Jamais	365	80.6	453	100.0
<i>non réponses</i>	33			

E25 cont qualif v149	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Souvent	58	12.9	58	12.9
Parfois	56	12.5	114	25.4
Jamais	336	74.6	451	100.0
<i>non réponses</i>	35			

E25 CIE v150	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Souvent	50	11.2	50	11.2
Parfois	39	8.7	90	19.9
Jamais	360	80.1	449	100.0
<i>non réponses</i>	36			

E25 contrat apprent v151	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Souvent	57	12.9	57	12.9
Parfois	45	10.1	103	23.0
Jamais	344	77.0	446	100.0
<i>non réponses</i>	39			

E26 Objectifs effectifs chiffrés 1997

v152	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	103	22.4	103	22.4
Non	356	77.6	459	100.0
<i>non réponses</i>	27			

Pour les entreprises qui ont des objectifs d'effectifs chiffrés

E27 -- Influence des exonérations lors de l'établissement des prévisions sur

E27 effectif total

v153	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	10	9.2	10	9.2
Non	95	90.8	104	100.0
<i>non réponses</i>	381			

E27 nb sal qualifiés

v154	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	7	6.9	7	6.9
Non	96	93.1	104	100.0
<i>non réponses</i>	382			

E27 recours autres contrats d'aide à l'emploi

v155	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	14	13.6	14	13.6
Non	90	86.4	104	100.0
<i>non réponses</i>	382			

E27 Influence exos sur autres (sous traitance)

v156	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	1	1.4	1	1.4
Non	34	98.6	35	100.0
<i>non réponses</i>	451			

Pour toutes les entreprises connaissant les allègements

E28 -- Modification des pratiques salariales depuis 1994 pour exos par :

E28 aug. des primes

v157	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	10	2.2	10	2.2
Non	441	96.0	451	98.2
Ne sait pas	8	1.8	459	100.0
<i>non réponses</i>	27			

E28 aug. travail tps partiel

v158	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	50	10.9	50	10.9
Non	398	87.0	448	97.9
Ne sait pas	10	2.1	458	100.0
<i>non réponses</i>	28			

E28 aug. sal. à la tâche				
v159	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	8	1.7	8	1.7
Non	444	96.7	451	98.3
Ne sait pas	8	1.7	459	100.0
<i>non réponses</i>	27			

E28 Modif. prat salar. autres				
v160	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	6	3.3	6	3.3
Non	159	94.5	165	97.7
Ne sait pas	4	2.3	168	100.0
<i>non réponses</i>	317			

Pour les entreprises qui n'ont modifié aucune de leurs pratiques salariales

E29 pas de modif.prat salar car				
v161	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Modif. tp coût	12	3.3	12	3.3
Obj. priorit	119	33.8	130	37.1
Pas réfléchi	61	17.3	191	54.4
Modif irréal.	98	28.0	289	82.4
méfiance / mes	11	3.1	339	96.6
blocage des traditions ent	11	3.0	349	99.6
le fera à l'avenir	2	0.4	351	100.0
Autres	39	11.1	328	93.5
<i>non réponses</i>	135			

Pour toutes les entreprises qui ne connaissent pas les allégements

E30 -- Nouvelles modifications apportées par la ristourne 95 sur :

E30 la politique salariale				
v162	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	22	4.8	22	4.8
Non	427	95.2	449	100.0
<i>non réponses</i>	37			

E30 l'effectif total				
v163	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	22	4.8	22	4.8
Non	429	95.2	450	100.0
<i>non réponses</i>	35			

E30 la qualification des salariés				
v164	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	9	1.9	9	1.9
Non	442	98.1	450	100.0
<i>non réponses</i>	35			

E30 l'investissement				
v165	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	16	3.6	16	3.6
Non	433	96.4	449	100.0
<i>non réponses</i>	37			

E30 les prix				
v166	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	24	5.4	24	5.4
Non	424	94.6	448	100.0
<i>non réponses</i>	38			

E30 l'endettement				
v167	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	40	8.9	40	8.9
Non	410	91.1	450	100.0
<i>non réponses</i>	36			

E30 la Recherche et Développement				
v168	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	7	1.5	7	1.5
Non	440	98.5	447	100.0
<i>non réponses</i>	38			

E30 autres (nombre d'heures travaillées, reconquête de marchés autre que mark ou prix)				
v169	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	2	0.9	2	0.9
Non	175	99.1	176	100.0
<i>non réponses</i>	309			

Pour les entreprises qui n'ont jamais entendu parler des allègements

E31 remarqué une baisse des coûts salariaux depuis 93				
v170	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Non	20	86.5	20	86.5
N.S.P.	3	13.5	23	100.0
<i>non réponses</i>	463			

E32 la mesure a-t-elle amélioré votre capacité financière.				
v171	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui prop imp.	2	8.3	2	8.3
Oui, faib prop.	3	14.0	5	22.3
Non	15	64.2	20	86.5
N.S.P.	3	13.5	23	100.0
<i>non réponses</i>	463			

E33 -- Une telle mesure peut-elle vous permettre de :

E33 baisser prix prod v172	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Pas du tout	20	88.6	20	88.6
N.S.P.	3	11.4	23	100.0
<i>non réponses</i>	463			

E33 augm investissement v173	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Faible proport.	4	19.2	4	19.2
Pas du tout	16	69.4	20	88.6
N.S.P.	3	11.4	23	100.0
<i>non réponses</i>	463			

E33 effectuer des efforts de marketing v174	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Forte proport.	1	5.2	1	5.2
Faible proport.	4	19.2	6	24.5
Pas du tout	15	64.2	20	88.6
N.S.P.	3	11.4	23	100.0
<i>non réponses</i>	463			

E33 investir R et D v175	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Faible proport.	3	14.0	3	14.0
Pas du tout	15	66.4	18	80.3
N.S.P.	5	19.7	23	100.0
<i>non réponses</i>	463			

E33 diminuer endettement v176	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Forte proport.	1	3.2	1	3.2
Faible proport.	3	14.7	4	18.0
Pas du tout	13	61.3	17	79.3
N.S.P.	5	20.7	22	100.0
<i>non réponses</i>	464			

E33 augm effectifs v177	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Faible proport.	2	8.7	2	8.7
Pas du tout	18	79.9	20	88.6
N.S.P.	3	11.4	23	100.0
<i>non réponses</i>	463			

Pour les entreprises qui ne connaissent pas les mesures et qui ne pensent pas qu'elles puissent infléchir leur stratégie

E34 Non utilis. mesure infléchir strat v178	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Eco tp faible	5	31.9	5	31.9
Pas engag durab.	3	20.0	8	51.9
Autres	8	48.1	16	100.0
<i>non réponses</i>	470			

Pour toutes les entreprises qui ne connaissent pas les mesures

E35 -- est il intéressant de chercher à étendre les économies permises par les mesures en :

E35 aug primes v179	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	4	17.0	4	17.0
Non	13	54.6	16	71.6
N.S.P.	7	28.4	23	100.0
<i>non réponses</i>	463			

E35 augmentant recours travail tps part v180	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	4	16.6	4	16.6
Non	13	55.0	16	71.6
N.S.P.	7	28.4	23	100.0
<i>non réponses</i>	463			

E35 augmentant recours salar payés tâche v181	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	7	33.5	7	33.5
Non	7	35.4	14	68.9
N.S.P.	7	31.1	21	100.0
<i>non réponses</i>	465			

E35 Intér modif pratiques sal autres v182	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Non	1	13.2	1	13.2
N.S.P.	3	86.8	4	100.0
<i>non réponses</i>	482			

Pour les entreprises qui ne connaissent pas les mesures et ne trouvent pas intéressant de modifier leurs pratiques salariales

E36 Pas souhait modif. prat. salar. car v183	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Modif tp coût	2	21.3	2	21.3
Obj. priorit	1	7.9	3	29.2
Modif irréal.	1	7.9	3	37.1
Autre	6	62.9	9	100.0
<i>non réponses</i>	477			

Pour toutes les entreprises qui ne connaissent pas les mesures

E37 Contrat le plus avantageux v184	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Qualif	7	32.7	7	32.7
stagiaire	2	8.8	9	41.5
CIE	1	5.5	10	47.0
allègements	6	25.3	16	72.4
NSP	6	27.6	22	100.0
<i>non réponses</i>	464			

Pour toutes les entreprises

E38 effet Suppr. exo sur sit financ v185	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Très import	42	8.8	42	8.8
Importante	86	17.9	129	26.7
Faible	99	20.6	228	47.2
Très faible	84	17.5	313	64.7
Pas répercus.	170	35.3	483	100.0
<i>non réponses</i>	3			

E38 effet suppr.exo sur investissement v186	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Très import	25	5.1	25	5.1
Importante	40	8.2	64	13.3
Faible	76	15.8	140	29.1
Très faible	61	12.7	202	41.8
Pas répercus.	281	58.2	482	100.0
<i>non réponses</i>	3			

E38 effet Suppr.exo sur nb salariés v187	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Très import	32	6.6	32	6.6
Importante	52	10.8	84	17.4
Faible	64	13.3	148	30.7
Très faible	51	10.6	199	41.3
Pas répercus.	283	58.7	482	100.0
<i>non réponses</i>	3			

E38 autre effet Suppr. exo (politiques salariales, compétitivité,) v188	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Très import	1	0.5	1	0.5
Importante	2	1.6	2	2.1
Faible	4	3.3	6	5.3
Très faible	4	3.8	10	9.2
Pas répercus.	97	90.8	107	100.0
<i>non réponses</i>	378			

E39 -- Pour l'ensemble des entreprises du secteur d'activité, la mesure peut-elle avoir une influence sur :

E39 le nb de salariés				
v189	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	153	31.7	153	31.7
Non	227	47.0	380	78.6
N.S.P.	103	21.4	483	100.0
<i>non réponses</i>	3			
E39 la qualification				
v190	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	100	20.6	100	20.6
Non	284	58.8	384	79.4
N.S.P.	100	20.6	484	100.0
<i>non réponses</i>	2			
E39 l'investissement				
v191	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	91	18.8	91	18.8
Non	279	57.7	370	76.5
N.S.P.	114	23.5	484	100.0
<i>non réponses</i>	2			
E39 la situation financière				
v192	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	200	41.5	200	41.5
Non	193	40.0	392	81.6
N.S.P.	89	18.4	481	100.0
<i>non réponses</i>	4			
E39 Infl exo entrep. sect autre				
v193	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	5	4,1	5	4,1
Non	82	67,2	86	71,3
N.S.P.	36	29,5	122	100
<i>non réponses</i>	364			
E40 baisse du coût salarial incitatif				
v194	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
5% ou moins	7	1.5	7	1.5
10%	25	5.3	32	6.7
20%	48	10.2	80	17.0
30%	48	10.2	128	27.1
50%	79	16.8	207	43.9
Aucun effet	264	56.1	471	100.0
<i>non réponses</i>	14			

Pour les entreprises pour lesquelles une baisse du coût salariale peut être incitative

E41 -- Cette diminution aurait-elle un effet sur :

E41 le volume d'embauches v195	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	173	83.2	173	83.2
Non	35	16.8	208	100.0
<i>non réponses</i>	277			

E41 le niveau moyen de qualification v196	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	81	38.7	81	38.7
Non	128	61.3	209	100.0
<i>non réponses</i>	277			

E41 le recours au temps partiel v197	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	87	41.5	87	41.5
Non	122	58.5	209	100.0
<i>non réponses</i>	277			

E41 le nbre de sal. payés à la tâche v198	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	26	12.5	26	12.5
Non	182	87.5	208	100.0
<i>non réponses</i>	278			

E41 les pratiques salariales v199	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	97	46.8	97	46.8
Non	111	53.2	208	100.0
<i>non réponses</i>	278			

E41 les autres mesures de l'Etat v200	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	85	41.1	85	41.1
Non	122	58.9	207	100.0
<i>non réponses</i>	278			

E42 -- Utiliserez vous alors l'économie pour :

E42 baisser prix v201	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Forte proport	27	13.3	27	13.3
Faib proport	50	24.1	77	37.4
Pas du tout	116	56.4	193	93.8
N.S.P.	13	6.2	206	100.0
<i>non réponses</i>	280			

E42 aug invest v202	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Forte proport	44	21.4	44	21.4
Faib proport	86	41.6	130	63.0
Pas du tout	67	32.6	198	95.6
N.S.P.	9	4.4	207	100.0
<i>non réponses</i>	279			

E42 augm marketing v203	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Forte proport	32	15.7	32	15.7
Faib proport	61	29.8	93	45.5
Pas du tout	99	48.5	191	94.0
N.S.P.	12	6.0	204	100.0
<i>non réponses</i>	282			

E42 inv. R et D v204	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Forte proport	17	8.5	17	8.5
Faib proport	32	15.7	49	24.2
Pas du tout	134	66.5	183	90.6
N.S.P.	19	9.4	202	100.0
<i>non réponses</i>	284			

E42 dim. endettement v205	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Forte proport	48	23.4	48	23.4
Faib proport	61	29.6	109	53.1
Pas du tout	82	39.7	191	92.8
N.S.P.	15	7.2	206	100.0
<i>non réponses</i>	280			

E42 distribuer dividendes v206	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Forte proport	16	8.0	16	8.0
Faib proport	31	15.3	47	23.4
Pas du tout	135	67.9	182	91.2
N.S.P.	18	8.8	200	100.0
<i>non réponses</i>	286			

E42 augmenter les salaires v207	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Forte proport	47	23.0	47	23.0
Faib proport	92	44.4	139	67.4
Pas du tout	60	29.0	199	96.4
N.S.P.	7	3.6	206	100.0
<i>non réponses</i>	279			

E42 Util éco réal pour autres v208	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Forte proport	8	18.5	8	18.5
Faib proport	8	19.8	16	38.3
Pas du tout	18	43.9	34	82.2
N.S.P.	7	17.8	41	100.0
<i>non réponses</i>	445			

Pour toutes les entreprises

E43 l'utilisation des mesures d'allègement est elle : v209	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Complexe rap éco	244	50.3	244	50.3
Comp éco compens	98	20.2	342	70.5
Simple	122	25.1	464	95.6
sans opinion	21	4.4	486	100.0

E44 de telles mesures vont--elles. v210	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
intensifier	203	42.1	203	42.1
Se stabiliser	94	19.5	297	61.6
Diminuer	33	6.7	330	68.3
Disparaître	55	11.5	385	79.8
Sans opinion	98	20.2	482	100.0
<i>non réponses</i>	3			

E45 exo compensation normale à des charges pat. lourdes v211	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Tâf d accord	227	46.9	227	46.9
Plutôt accord	151	31.2	378	78.0
Plut pas accord	43	8.8	421	86.8
Abs pas accord	48	10.0	469	96.8
Sans opinion	16	3.2	485	100.0
<i>non réponses</i>	1			

E45 exo compens nor pour les entreprises qui embauchent v212	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Tâf d accord	152	31.3	152	31.3
Plutôt accord	146	30.1	298	61.4
Plut pas accord	82	16.9	380	78.4
Abs pas accord	89	18.4	470	96.8
Sans opinion	16	3.2	485	100.0
<i>non réponses</i>	1			

E45 exo réservée aux entreprises créatrices emplois v213	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Tâf d accord	148	30.5	148	30.5
Plutôt accord	121	25.1	269	55.6
Plut pas accord	95	19.7	364	75.3
Abs pas accord	106	22.0	470	97.2
Sans opinion	14	2.8	484	100.0
<i>non réponses</i>	2			

E45 l'utilisation des exos devraient être contrôlées par l'Etat

v214	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Tâf d accord	224	46.2	224	46.2
Plutôt accord	101	20.8	324	67.0
Plut pas accord	49	10.2	374	77.2
Abs pas accord	93	19.3	467	96.5
Sans opinion	17	3.5	484	100.0
<i>non réponses</i>	2			

E45 exo incitation à embaucher

v215	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Tâf d accord	83	17.2	83	17.2
Plutôt accord	163	33.7	246	50.9
Plut pas accord	108	22.5	354	73.4
Abs pas accord	114	23.5	468	97.0
Sans opinion	15	3.0	482	100.0
<i>non réponses</i>	3			

E45 exo aide au développement de l'entreprise

v216	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Tâf d accord	99	20.4	99	20.4
Plutôt accord	165	34.1	264	54.5
Plut pas accord	99	20.5	363	75.0
Abs pas accord	103	21.3	466	96.4
Sans opinion	18	3.6	484	100.0
<i>non réponses</i>	2			

E45 exo permet infléchir strat. entreprise

v217	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Tâf d accord	62	12.8	62	12.8
Plutôt accord	113	23.3	175	36.1
Plut pas accord	137	28.2	312	64.3
Abs pas accord	138	28.4	450	92.7
Sans opinion	36	7.3	485	100.0
<i>non réponses</i>	1			

E45 l'utilisation des exos est de plus en plus simple

v218	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Tâf d accord	21	4.4	21	4.4
Plutôt accord	53	10.9	74	15.3
Plut pas accord	112	23.0	186	38.3
Abs pas accord	273	56.2	458	94.5
Sans opinion	27	5.5	485	100.0
<i>non réponses</i>	1			

E46 le fait que les exonérations soient appliquées automatiquement est:

E46 un av. car évite pertes de temps en formalités

v219	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Tâf d accord	376	78.2	376	78.2
Plutôt accord	60	12.4	436	90.6
Plut pas accord	21	4.4	457	94.9
Abs pas accord	13	2.7	470	97.6
Sans opinion	12	2.4	481	100.0
<i>non réponses</i>	4			

E46 un désavantage car les chefs d'entreprise ne s'en rendent pas compte

v220	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Tâf d accord	70	14.6	70	14.6
Plutôt accord	104	21.8	174	36.3
Plut pas accord	142	29.5	316	65.8
Abs pas accord	141	29.3	456	95.1
Sans opinion	23	4.9	480	100.0
<i>non réponses</i>	6			

E46 un avantage car ne fausse pas les conditions de concurrence

v221	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Tâf d accord	127	26.4	127	26.4
Plutôt accord	105	21.9	232	48.3
Plut pas accord	77	16.1	309	64.4
Abs pas accord	102	21.3	411	85.7
Sans opinion	68	14.3	480	100.0
<i>non réponses</i>	6			

F -- les dernières embauches effectuées dans l'entreprise

F1 nbre emb depuis le 01--01--94

EMB	Effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
0	93	20	93	20
1	42	9	135	29
de 2 à 5	111	24	246	54
de 6 à 10	62	13	308	67
de 11 à 20	62	13	370	80
de 21 à 51	40	9	410	89
de 51 à 100	26	6	436	95
101 ou plus	25	6	461	100
<i>non réponses</i>	24			

Pour les entreprises qui ont effectué au moins une embauche

F2 Niveau Avant dernier embauché v223	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
ONQ	71	21.1	71	21.1
OQ	122	36.3	193	57.4
Emp NQ	44	13.1	237	70.5
Emp Q	99	29.5	337	100.0
<i>non réponses</i>	149			

F2 Niveau dernier embauché v224	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
ONQ	76	20.0	76	20.0
OQ	122	32.1	198	52.1
Emp NQ	53	13.8	250	66.0
Emp Q	129	34.0	379	100.0
<i>non réponses</i>	106			

F4 Temps de travail avant--dernier embauc v227	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
plein temps	283	84.1	283	84.1
temps partiel	54	15.9	337	100.0
<i>non réponses</i>	149			

F4 Temps de travail dernier embauché v228	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
plein temps	329	86.7	329	86.7
temps partiel	50	13.3	379	100.0
<i>non réponses</i>	106			

F7 Création de poste avt dern. embauché v233	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	144	43.9	144	43.9
Non	184	56.1	327	100.0
<i>non réponses</i>	158			

F7 Création de poste dern embauché v234	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	168	45.0	168	45.0
Non	206	55.0	374	100.0
<i>non réponses</i>	112			

Examen de l'avant dernière embauche : pour les entreprises ayant effectué au moins deux embauches

F8 le contrat de l'avant dernier embauché permettait--il de bénéficier d'une aide v235	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	165	47.8	165	47.8
Non	180	52.2	345	100.0
<i>non réponses</i>	141			

Lorsque l'embauche ne bénéficiait pas d'aide

F9 pourquoi pas d'aide v236	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Profil permet pas	122	68.4	122	68.4
Form adm lourd	11	6.3	134	74.7
Autres	45	25.3	179	100.0
<i>non réponses</i>	<i>307</i>			

F10 -- diriez--vous que pour ce poste :

F10 les efforts de formation seraient trop coûteux v237	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	40	34.0	40	34.0
Non	78	66.0	118	100.0
<i>non réponses</i>	<i>367</i>			

F10 Poste demande niv qual élevé v238	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	67	56.6	67	56.6
Non	52	43.4	119	100.0
<i>non réponses</i>	<i>367</i>			

F10 Poste demande longue expérience v239	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	55	45.8	55	45.8
Non	65	54.2	119	100.0
<i>non réponses</i>	<i>366</i>			

F10 Poste pas pour RMISTe v240	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	32	26.2	32	26.2
Non	89	73.8	120	100.0
<i>non réponses</i>	<i>365</i>			

Lorsque le contrat bénéficiait d'une aide

F11 Aides à l'embauche (première réponse) v241	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Abat tps part	17	10.5	17	10.5
CRE et CIE	45	28.1	61	38.6
Cont. qualif	23	14.7	85	53.3
Stag Ins For Emp	1	0.8	86	54.0
Aide Emp Jeun	14	8.8	100	62.8
Abat cot Al Fam	42	26.7	142	89.5
Autres	17	10.5	159	100.0
<i>non réponses</i>	<i>327</i>			

F11 Aides à l'embauche (deuxième réponse)

v242	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
CRE et CIE	3	16.1	3	16.1
Cont. qualif	1	3.6	4	19.8
Abat cot Al Fam	6	29.2	9	49.0
Autres	10	51.0	19	100.0
<i>non réponses</i>	466			

F12 Avis sur embauche avt der

v243	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Mesure perm emb.	8	4.6	8	4.6
Pas emb ss mes.	18	11.1	26	15.7
Emb. plus tard	11	6.5	37	22.2
Emb. tte façon	128	77.8	165	100.0
<i>non réponses</i>	321			

F13 -- lors du choix de l'embauche, comment avez-vous tenu compte des critères suivants

F13 la qualification

v244	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Crit pas imp.	71	42.9	71	42.9
Pas tenu compte	14	8.7	85	51.6
Tenu cpte crit	80	48.4	165	100.0
<i>non réponses</i>	321			

F13 l'expérience

v245	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Crit pas imp.	76	46.3	76	46.3
Pas tenu compte	23	14.0	99	60.3
Tenu cpte crit	65	39.7	165	100.0
<i>non réponses</i>	321			

F13 l'âge

v246	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Crit imp.	80	49.2	80	49.2
Pas tenu compte	16	9.9	96	59.1
Tenu cpte crit	66	40.9	162	100.0
<i>non réponses</i>	323			

F13 le tps passé au chômage

v247	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Crit pas imp.	103	64.2	103	64.2
Pas tenu compte	16	9.8	118	74.1
Tenu cpte crit	41	25.9	160	100.0
<i>non réponses</i>	326			

F13 autres

v248	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Crit pas imp.	10	38.1	10	38.1
Pas tenu compte	2	6.9	12	45.0
Tenu cpte crit	14	55.0	26	100.0
<i>non réponses</i>	460			

F14 comportement lors du choix de l'embauche

v249	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
profil puis mesure	131	84.1	131	84.1
mesure puis profil	25	15.9	156	100.0
<i>non réponses</i>	330			

F15 Avt der est encore entreprise

v250	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	327	95.0	327	95.0
Non	17	5.0	344	100.0
<i>non réponses</i>	142			

Examen de la dernière embauche : pour les entreprises ayant effectué au moins une embauche

F17 le contrat du dernier embauché permettait-il de bénéficier d'une aide

v252	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	154	43.3	154	43.3
Non	201	56.7	355	100.0
<i>non réponses</i>	131			

Lorsque l'embauche ne bénéficiait pas d'aide

F18 Pourquoi pas d'aide

v253	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Profil permet pas	135	67.7	135	67.7
Form adm lourdes	15	7.3	150	75.0
Autres	50	25.0	199	100.0
<i>non réponses</i>	286			

F10 - diriez-vous que pour ce poste

F19 les efforts de formation seraient trop coûteux

v254	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	51	38.4	51	38.4
Non	81	60.7	133	99.0
N.S.P.	1	1.0	134	100.0
<i>non réponses</i>	352			

F19 Poste demand niv qualif élevé

v255	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	78	56.8	78	56.8
Non	58	42.2	135	99.0
N.S.P.	1	1.0	137	100.0
<i>non réponses</i>	349			

F19 Poste demande longue expérience v256	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	53	39.3	53	39.3
Non	81	59.8	133	99.0
N.S.P.	1	1.0	135	100.0
<i>non réponses</i>	<i>351</i>			

F19 poste pas pour RM1ste v257	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	31	23.0	31	23.0
Non	104	76.0	135	99.0
N.S.P.	1	1.0	137	100.0
<i>non réponses</i>	<i>349</i>			

Lorsque le contrat bénéficiait d'une aide

F20 Quelles aides pour embauche (première réponse) v258	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Abat tps part.	17	11.2	17	11.2
CRE -- CIE	41	26.5	58	37.7
Cont qualif.	15	9.7	73	47.5
St Ins Form Emp	2	1.6	75	49.0
Aide Emp Jeune	8	5.2	83	54.2
Abat cot Al Fam	43	28.2	126	82.4
Autres	27	17.6	153	100.0
<i>non réponses</i>	<i>332</i>			

F20 Quelles aides pour embauche der(deuxième réponse possible) v259	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Abat tps part.	3	12.7	3	12.7
CRE -- CIE	1	6.3	4	19.0
Cont qualif.	1	3.4	5	22.4
Abat cot Al Fam	5	23.4	9	45.9
Autres	11	54.1	21	100.0
<i>non réponses</i>	<i>465</i>			

F21 Avis sur décision embauche der v260	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Mesure perm emb.	15	9.4	15	9.4
Pas emb ss mes.	23	15.0	38	24.4
Emb. plus tard	12	8.0	50	32.4
Emb. tte façon	104	67.6	154	100.0
<i>non réponses</i>	<i>331</i>			

F22 - lors du choix de l'embauche, comment avez-vous tenu compte des critères suivants

F22 la qualification v261	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Crit pas imp.	53	34.9	53	34.9
Pas tenu compte	14	9.4	67	44.3
Tenu cpte crit	85	55.7	152	100.0
<i>non réponses</i>	<i>334</i>			

F22 l'expérience v262	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Crit pas imp.	57	37.6	57	37.6
Pas tenu compte	25	16.3	82	54.0
Tenu cpte crit	70	46.0	152	100.0
<i>non réponses</i>	334			
F22 l'âge v263	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Crit pas imp.	85	57.5	85	57.5
Pas tenu compte	14	9.5	99	67.0
Tenu cpte crit	49	33.0	148	100.0
<i>non réponses</i>	337			
F22 le temps passé au chômage v264	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Crit pas imp.	96	66.3	96	66.3
Pas tenu compte	15	10.2	111	76.4
Tenu cpte crit	34	23.6	145	100.0
<i>non réponses</i>	341			
F22 Choix profil der autres v265	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Crit pas imp.	8	39.5	8	39.5
Pas tenu compte	2	8.5	10	48.0
Tenu cpte crit	10	52.0	20	100.0
<i>non réponses</i>	466			
F23 comportement lors du choix de l'embauche v266	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Profil puis mesure	121	83.7	121	83.7
mesure puis profil	24	16.3	145	100.0
<i>non réponses</i>	341			
F24 der encore dans l'entreprise v267	effectif	pourcentage	effectif cumulé	% cumulé
Oui	336	95.1	336	95.1
Non	17	4.9	354	100.0
<i>non réponses</i>	132			

Annexe N° 2

**Utilisation de l'économie par les entreprises qui la chiffrent supérieure à 0,5%
de leur masse salariale**

98 entreprises, 21% des entreprises connaissant les mesures calculent ou estiment une économie supérieure ou égale à 0,5% de leur masse salariale.

Elles utilisent plus fréquemment les mesures

Utilisation et redistribution de l'économie réalisée grâce aux allègements, entreprises qui la chiffrent supérieure à 0,5% de leur masse salariale

Utilisation de l'économie pour :	Dans une forte proportion		dans une faible proportion		Pas du tout		Total	
	%	E	%	E	%	E	%	E
augmenter les dividendes	3	3	3	3	94	101	100	107
augmenter les salaires	0	0	25	27	75	80	100	107
baisser ou maintenir les prix	4	4	16	17	80	86	100	107
augmenter l'investissement	7	7	12	13	81	87	100	107
augmenter le marketing	1	1	9	10	89	96	100	107
investir en recherche et développement	2	2	4	4	94	101	100	107
diminuer l'endettement	5	5	28	30	67	72	100	107
augmenter les effectifs	8	9	12	13	80	85	100	107

Source : Enquête Allègement des charges sur bas salaires

utilisation de l'économie selon les types d'utilisation. Entreprises qui chiffrent une économie supérieure à 0,5% de leur masse salariale

Utilisation de l'économie pour :	Oui		Non	
	%	E	%	E
modifier la stratégie	36	39	64	68
la redistribuer	29	31	71	76
augmenter ou maintenir les effectifs	19	21	81	86
<i>la mesure a eu une influence sur la variation globale des effectifs</i>	<i>33</i>	<i>36</i>	<i>67</i>	<i>71</i>

Annexe N°3

Questionnaire destiné aux responsables d'entreprise

A - Renseignements qualitatifs de gestion

A1 - Votre chiffre d'affaire sur les trois dernières années a-t-il été :

fortement croissant.....	1	
croissant.....	2	278
stable	3	
<i>Passer à A6</i>		
décroissant.....	4	
fortement décroissant.....	5	
<i>Passer à A4</i>		

A2 - Avez-vous adapté votre activité en :

	oui	non	ne sait pas	
augmentant la productivité de votre entreprise.....	1	2	3	279
augmentant vos effectifs.....	1	2	3	280
augmentant la durée du travail.....	1	2	3	281
augmentant le montant de l'investissement.....	1	2	3	282
modifiant l'organisation de votre production ou de votre service.....	1	2	3	283

A3 - Face à cette évolution, avez-vous :

	oui	non	ne sait pas	
baissé vos prix.....	1	2	3	284
augmenté les salaires ou les primes.....	1	2	3	285
diminué l'endettement de votre entreprise.....	1	2	3	286
augmenté le montant des dividendes.....	1	2	3	287

Passer à A6

A4 - Avez-vous adapté votre activité en :

	oui	non	ne sait pas	
diminuant vos effectifs.....	1	2	3	288
diminuant la durée du travail.....	1	2	3	289
diminuant le montant de l'investissement.....	1	2	3	290
modifiant l'organisation de votre production ou de votre service.....	1	2	3	291

A5 - Face à cette évolution, vous avez :

	oui	non	ne sait pas	
restreint les coûts salariaux (<i>blocage des salaires par exemple</i>).....	1	2	3	292
diminué les coûts de production (hors coûts salariaux).....	1	2	3	293
augmenté les prix.....	1	2	3	294
augmenté l'endettement.....	1	2	3	295
diminué le montant des dividendes versées.....	1	2	3	296

A6 - Votre activité est-elle habituellement affectée de mouvements saisonniers (hors ceux liés à la conjoncture) :

très importants.....	1	297
importants.....	2	
faibles.....	3	
pas de mouvements saisonniers.....	4	

A7 - Diriez-vous que votre activité s'exerce principalement au niveau :
enquêteur : une seule réponse possible

local	1	298
régional.....	2	
national.....	3	
européen.....	4	
mondial	5	

A8- Quelle est votre part sur ce marché ?

supérieure à 50%.....	1	299
de 25 à 49%.....	2	
de 3% à 24%.....	3	
moins de 3%.....	4	
ne sait pas.....	5	

A9 - Combien estimez vous avoir de concurrents sur ce marché ?

I—I—I—I concurrents	300-302
ne sait pas.....	1 303

A10 - Diriez-vous que les prix que vous pratiquez par rapport à ceux de vos concurrents sont plutôt

plus élevés.....	1	304
moins élevés.....	2	
d'un niveau comparable.....	3	
ne sait pas.....	4	

A11 - Pour votre produit (ou prestation de service) principal au sens du chiffre d'affairesont-ils un de vos principaux atouts par rapport à vos concurrents ?

	oui	non	
les prix.....	1	2	305
la qualité du produit ou service.....	1	2	306
une bonne adaptation à une (ou des) clientèle particulière.....	1	2	307
la diversité des produits ou des services.....	1	2	308
la technologie particulière que vous mettez éventuellement en oeuvre	1	2	309

B - Organisation et stratégie salariale

B1 - Qui assure, pour votre entreprise, la gestion de la paie des salariés :

un prestataire extérieur (cabinet d'expertise comptable par exemple).....	1	310
un service de votre entreprise.....	2	

Passer à B3

B2 - Ce prestataire vous communique-t-il les informations suivantes ?

enquêteur: en plus des fiches de paie des salariés.

	oui	non	
le montant des cotisations patronales par mois.....	1	2	311
le montant des cotisations patronales par an.....	1	2	312
l'évolution des montants de cotisations patronales.....	1	2	313

Passer à B6

B3 - Combien de personnes emploie ce service (en termes d'emploi à plein temps) ?

I-I-I-I,I-I-I

314-317

B4 - Les fonctions suivantes sont-elles assurées par ce service ?

	oui	non	
gestion des ressources humaines.....	1	2	318
comptabilité.....	1	2	319
gestion des augmentations de salaire et attribution des primes, indemnités ou compléments de salaire.....	1	2	320
autres fonctions (précisez).....	1	2	321
.....			
.....			

B5 - La mise à jour du logiciel de paie utilisé par ce service est-elle

Enquêteur: deux réponses possibles

effectuée par ce service.....	1	322
assurée par un prestataire extérieur.....	2	323
votre entreprise n'utilise pas de logiciel de paie.....	3	

B6 - Lorsqu'il manque des ouvriers ou des employés, qui prend la décision de réaliser ou non une (ou des) embauche(s)?

Enquêteur : une seule réponse possible

le service ayant besoin de ce personnel.....	1	324
le service assurant la gestion des ressources humaines.....	2	
la direction de l'entreprise (ou de l'établissement concerné).....	3	
c'est une concertation entre les différents services et la décision finale revient :		
au service ayant besoin de ce personnel.....	4	
au service assurant la gestion des ressources humaines.....	5	
à la direction de l'entreprise (ou de l'établissement).....	6	
autre (précisez).....	7	
.....		
.....		

B7 - Le choix du personnel finalement recruté est effectué par :

Enquêteur : une seule réponse possible

le service ayant besoin de ce personnel.....	1	325
le service assurant la gestion des ressources humaines.....	2	
la direction de l'entreprise (ou de l'établissement concerné).....	3	
c'est une concertation entre les différents services et la décision finale revient :		
au service ayant besoin de ce personnel.....	4	
au service assurant la gestion des ressources humaines.....	5	
à la direction de l'entreprise (ou de l'établissement).....	6	
autre (précisez).....	7	
.....		
.....		

**C - Politique du personnel et
rémunérations**

C1 - Dans votre entreprise, y a-t-il

	oui	non	
des délégués du personnel.....	1	2	326
des délégués syndicaux.....	1	2	327
un comité d'entreprise.....	1	2	328

C2 - Y a-t-il eu en 1995, des négociations sur les thèmes suivants :

	oui	non	
les salaires.....	1	2	329
les qualifications.....	1	2	330
le temps de travail (durée, aménagement).....	1	2	331
l'emploi.....	1	2	332
la formation professionnelle.....	1	2	333
autres (précisez).....	1	2	334
.....			
.....			

C3 - Pour établir le salaire de base des ouvriers et des employés, vous référez-vous à un système formalisé de classification (convention collective de branche, convention d'entreprise, autres) ?

<i>oui</i>	1	335
<i>non</i>	2	

C4 - Je vais vous citer des objectifs. Vous me direz si, pour fixer les salaires dans votre entreprise, chacun d'eux est :

Pr - prioritaire

I - important

S - secondaire

Pec - n'est pas pris en compte

	Pr	I	S	Pec	
minimiser les coûts de production.....	1	2	3	4	336
attirer ou fidéliser un personnel compétent.....	1	2	3	4	337
motiver l'ensemble des salariés.....	1	2	3	4	338
autres (précisez).....	1	2	3	4	339
.....					
.....					

C5 - Versez-vous des primes non mensuelles ?

Enquêteur : 13ème mois, primes de vacances, de bilan, de productivité....)

non.....	1	340
<i>passer à la partie D</i>		
oui, en une seule fois par an.....	2	
oui, en deux fois.....	3	
oui, en trois fois ou plus.....	4	

C6 - Avez-vous récemment modifié la périodicité des primes ?

non.....	1	341
oui, en réduisant le nombre de versements.....	2	
oui, en augmentant le nombre de versements.....	3	

C7 - Depuis 1994, le montant total des primes, indemnités et compléments de salaire pour les ouvriers et employés de votre entreprise est-il :

stable.....	1	342
en diminution	2	
en augmentation.....	3	

C8 - Lorsque vous avez recours à ces primes est-ce dans un souci de :

	oui	non	
motivation des salariés (primes liées aux performances de l'entreprise, primes d'objectifs, intéressement).....	1	2	343
équité (contraintes de poste de travail, caractères personnels non professionnels).....	1	2	344
flexibilité des coûts salariaux.....	1	2	345
autres (précisez).....	1	2	346
.....			
.....			

D - Stratégie et politique de l'emploi

D1 - Au cours des trois dernières années et pour chacune des catégories de salariés, les effectifs de votre entreprise ont-ils :

- FA - fortement augmenté**
- A - augmenté**
- PV - n'ont pas varié**
- D - diminué**
- FD - fortement diminué**

	FA	A	PV	D	FD	
pour les cadres.....	1	2	3	4	5	347
pour les techniciens et maîtrise.....	1	2	3	4	5	348
pour les employés qualifiés.....	1	2	3	4	5	349
pour les employés non qualifiés.....	1	2	3	4	5	350
pour les ouvriers qualifiés.....	1	2	3	4	5	351
pour les ouvriers non qualifiés.....	1	2	3	4	5	352

D2 - Prévoyez-vous pour 1996, et pour votre entreprise :

- A une hausse des effectifs**
- B pas de variation des effectifs**
- C une baisse des effectifs**

	A	B	C	
pour les cadres.....	1	2	3	353
pour les techniciens et maîtrise.....	1	2	3	354
pour les employés qualifiés	1	2	3	355
pour les employés non qualifiés.....	1	2	3	356
pour les ouvriers qualifiés.....	1	2	3	357
pour les ouvriers non qualifiés.....	1	2	3	358

D3 - Je vais vous citer des facteurs entrant éventuellement en ligne de compte dans ces prévisions. Pour chacun d'eux et pour vos prévisions d'effectifs 1996 relatives aux ouvriers et employés, vous me direz si :

- FC - c'est un facteur capital**
- FI - c'est un facteur important**
- FPI - c'est un facteur peu important**
- FPEC - ce facteur n'est pas pris en compte**

	FC	FI	FPI	FPEC	
les résultats financiers de l'entreprise.....	1	2	3	4	359
le coût salarial par tête.....	1	2	3	4	360
la situation sur les marchés de l'entreprise.....	1	2	3	4	361
les mesures pour l'emploi prises par l'État.....	1	2	3	4	362
les difficultés d'ajustement de la main d'oeuvre.....	1	2	3	4	363

Dans les questions suivantes, le terme qualification fait référence à la fois à la qualification acquise par la formation initiale (niveau de diplôme) et à

la qualification acquise par l'expérience (connaissance du produit ou de l'activité, connaissance de la technologie utilisé par l'entreprise....)

D4 - Le niveau moyen de qualification des ouvriers et employés dans votre secteur a-t-il une influence :

TI - très importante

PI - peu importante

F - faible

SI - sans importance

sur :

	TI	PI	F	SI	
la qualité des produits ou de la prestation de service	1	2	3	4	364
l'organisation de l'entreprise.....	1	2	3	4	365
l'efficacité du travail des salariés.....	1	2	3	4	366
l'utilisation de la technologie	1	2	3	4	367
autres (précisez).....	1	2	3	4	368
.....					
.....					

D5 - Le niveau moyen de qualification des ouvriers et employés de votre entreprise sur l'année 96 est-il :

en augmentation.....	1	369
stable.....	2	
en diminution.....	3	
ne sait pas.....	4	

D6 - Je vais vous lire un certain nombre de phrases. Vous me direz si pour chacune d'elle et par rapport à la situation de votre entreprise vous êtes :

A tout à fait d'accord

B plutôt d'accord

C plutôt pas d'accord

D pas du tout d'accord

E sans opinion

	A	B	C	D	E	
il est avantageux d'embaucher des salariés (ouvriers ou employés) faiblement qualifiés et d'assurer ensuite leur formation	1	2	3	4	5	370
il est avantageux d'embaucher des ouvriers ou des employés ayant déjà un niveau de qualification élevé.....	1	2	3	4	5	371
vous pourriez facilement adapter votre organisation à un personnel moins qualifié	1	2	3	4	5	372
il est difficile de trouver des ouvriers ou des employés qualifiés pour les postes que vous proposez.....	1	2	3	4	5	373

Dans la question suivante, par formation continue nous entendons à la fois les stages et la formation au poste de travail (formation des nouveaux embauchés ou des personnes mutées, adaptation à un nouveau poste de travail ou à un nouvel équipement...)

D7 - En moyenne et pour chaque catégorie de salariés, le temps consacré à la formation continue dans votre entreprise est environ de :

- A moins d'1 jours par an
- B entre 1 et 5 jours par an
- C entre 6 et 10 jours par an
- D 11 jours ou plus par an

	A	B	C	D	
pour les cadres.....	1	2	3	4	374
pour les techniciens, maîtrise.....	1	2	3	4	375
pour les employés qualifiés.....	1	2	3	4	376
pour les employés non qualifiés.....	1	2	3	4	377
pour les ouvriers qualifiés.....	1	2	3	4	378
pour les ouvriers non qualifiés.....	1	2	3	4	379

D8 - Par rapport à ceux de vos concurrents, estimez-vous que vos salariés sont :

beaucoup plus qualifiés.....	1	380
un peu plus qualifiés.....	2	
d'un niveau de qualification comparable.....	3	
un peu moins qualifiés.....	4	
beaucoup moins qualifiés.....	5	
ne sait pas.....	6	

E - Connaissance et utilisation des exonérations

E1 - Comment êtes-vous principalement informé des évolutions du droit du travail ?

enquêteur : une seule réponse possible : la source d'information principale

par une union patronale ou par un syndicat professionnel.....	1	381
par l'administration.....	2	
par un comptable extérieur à l'entreprise.....	3	
par des publications spécialisées (journal officiel, publications relatives au droit du travail.....)	4	
par la presse généraliste.....	5	
par un service ou une personne de votre entreprise.....	6	
autres (précisez).....	7	
.....		
.....		

E2 - Pour chacune des mesures suivantes diriez-vous que

A vous connaissez très bien la mesure et son fonctionnement

B vous connaissez la mesure mais n'avez qu'une idée imprécise de son fonctionnement

C vous savez que la mesure existe mais vous ne connaissez pas son fonctionnement.

D vous ne saviez pas que cette mesure existait

	A	B	C	D	
l'abattement temps partiel.....	1	2	3	4	382
le Contrat Initiative-Emploi (CIE).....	1	2	3	4	383
le contrat de qualification	1	2	3	4	384

Si la personne répond D pour chacune des mesures, passer à l'explication avant E7

E3 - Votre entreprise utilise-t-elle une ou plusieurs des mesures suivantes ?

	oui	non	ne sait pas	
l'abattement temps partiel.....	1	2	3	385
les Contrats Initiative-Emploi (CIE).....	1	2	3	386
les contrats de qualification.....	1	2	3	387

si la personne enquêtée répond toujours non ou ne sait pas, passer à E4

E4 - D'après vous et en pourcentage de la masse salariale totale de votre entreprise, quelle a été l'économie permise par la (les) mesure(s) que vous utilisez en 1995?

économie (%)	I—I—I, I—I—I	388-391
ne sait pas	1	392

E5 - Pour chacune des mesures que votre entreprise utilise, diriez-vous plutôt que :

A vous n'aviez pas l'intention d'embaucher mais la mesure vous a permis de le faire

B vous aviez l'intention d'embaucher mais vous ne l'auriez pas fait sans cette mesure

C vous auriez embauché mais sans la mesure vous l'auriez fait plus tard

D vous auriez embauché de toutes façons

E la mesure ne vous a pas permis de nouvelles embauches

	A	B	C	D	E	
l'abattement temps partiel.....	1	2	3	4	5	393
les Contrats Initiative-Emploi (CIE).....	1	2	3	4	5	394
les contrats de qualification.....	1	2	3	4	5	395

E6 - Envisagez-vous d'utiliser certaines de ces mesures à l'avenir ?

	oui	non	peut-être	ne sait pas	
l'abattement temps partiel.....	1	2	3	4	396
les Contrats Initiative-Emploi(CIE).....	1	2	3	4	397
les contrats de qualification.....	1	2	3	4	398

Les bas salaires sont désormais en partie exonérés des cotisations patronales d'allocation familiale et de sécurité sociale.

E7 - Diriez-vous que :

vous connaissez très bien ces mesures et leur fonctionnement	1	399
vous connaissez ces mesures mais n'avez qu'une idée imprécise de leur fonctionnement.....	2	
vous savez que ces mesures existent mais vous ne connaissez pas leur fonctionnement.....	3	
<i>passer à E10</i>		
vous ne saviez pas que ces mesures existaient.....	4	
<i>passer à l'explication avant E31</i>		

E8 - D'après-vous, depuis quelle date les salaires proches du SMIC bénéficient-ils d'exonérations ?

	I—I—I Mois	19I—I—I Année	400-403
<i>ne sait pas</i>	1		404

E9 - D'après vous, quel est le salaire maximum à bénéficier de telles exonérations (en pourcentage du SMIC)?

	I—I—I—I	405-407
<i>ne sait pas</i>	1	408

E10 - Comment avez-vous eu principalement connaissance de ces mesures ?

enquêteur : une seule réponse possible

par le service ou le prestataire extérieur chargé de la gestion de la paie des salariés.....	1	409
par une union patronale (ou un syndicat professionnel).....	2	
par l'administration.....	3	
par des publications spécialisées (<i>journal officiel, publications relatives au droit du travail...</i>).....	4	
par la presse généraliste.....	5	
à la suite d'un redressement créancier effectué par l'URSSAF.....	6	
<i>autres (précisez)</i>	7	
.....		
.....		

Je vais vous expliquer rapidement le fonctionnement exact de ces mesures. La mesure d'exonération des cotisations d'allocation familiale a été créée en 1993. Depuis le 1er Janvier 1995, l'abattement est total pour les salaires inférieurs à 120% du SMIC et de moitié pour les salaires compris entre 120% et 130% du SMIC. A cet abattement, se cumule depuis le 1er Septembre 1995 une ristourne dégressive des cotisations sociales. Cette ristourne est de 800F pour les salaires égaux au SMIC et est nulle pour les salaires supérieurs à 120% du SMIC. Ces deux mesures sont appliquées sans demande préalable de la part de l'employeur.

E11 - D'après vous et par rapport à la masse salariale totale de votre entreprise, quelle est l'économie ainsi réalisée en 1995 (économie sur l'année 1995 ramenée à une moyenne mensuelle) ?

économie (%)

I—I—I,I—I—I

410-413

Si l'économie est de 0%, passer à E19

ne sait pas..... 1

Passer à E14

414

E12 - Vous venez de me donner un chiffre. De quel calcul ce chiffre est-il issu ?

Enquêteur : une seule réponse possible

- vous avez à l'instant effectué une rapide estimation d'après les chiffres que je vous ai fournis et le montant des salaires dans votre entreprise..... 1
- vous aviez effectivement remarqué une baisse de votre coût salarial correspondant à peu près au chiffre que vous m'avez fourni 2
- ce chiffre correspond à des redressements créditeurs de l'URSSAF..... 3
- ce calcul avait déjà été fait dans votre entreprise..... 4
- autre (précisez)..... 5
-
-

415

E13 - Avez-vous tenu compte dans ce calcul de la mise en place en septembre 1995 de la ristourne dégressive des cotisations de sécurité sociales ?

- oui..... 1
- non..... 2

416

E14 - Avez-vous redistribué l'économie permise par la mesure d'une des façons suivantes :

- A dans une forte proportion**
- B dans une faible proportion**
- C pas du tout**

	A	B	C	
par la distribution de dividendes.....	1	2	3	417
par une augmentation des salaires (ou des primes).....	1	2	3	418
autres (précisez).....	1	2	3	419
.....				
.....				

E15 - Cette économie vous a-t-elle permis

- A dans une forte proportion**
 - B dans une faible proportion**
 - C pas du tout**
- de :**

	A	B	C	
baisser les prix de vos produits ou services.....	1	2	3	420
augmenter l'investissement productif.....	1	2	3	421
effectuer un effort de marketing	1	2	3	422
effectuer des investissements de recherche et développement.....	1	2	3	423
diminuer l'endettement.....	1	2	3	424
augmenter les effectifs de votre entreprise.....	1	2	3	425
autres (précisez).....	1	2	3	426
.....				
.....				

s'il répond A ou B à au moins une question passer à E17

E16 - Vous n'avez pas utilisé la mesure pour infléchir la stratégie de votre entreprise. Est-ce principalement parce que :

enquêteur : une seule réponse possible

vous l'avez entièrement redistribuée.....	1	427
l'économie réalisée est trop faible.....	2	
l'économie est négligeable par rapport aux autres facteurs pris en compte pour déterminer la stratégie de votre entreprise.....	3	
vous ne voulez pas engager durablement la stratégie de votre entreprise sur de telles mesures.....	4	
vous n'avez pas réfléchi à l'opportunité d'une telle utilisation.....	5	
autres (précisez).....	6	
.....		
.....		

E17 - L'utilisation de cette économie est-elle discutée en comité d'entreprise ?

- oui*..... 1 428
non..... 2
il n'y a pas de comité d'entreprise dans l'entreprise..... 3

Passer à E21

E18 - L'utilisation de l'économie auraient-elle été différente si vous n'aviez pas consulté le Comité d'Entreprise ?

- oui, vous auriez entrepris d'autres actions que celles que vous avez entreprises 1 429
oui, mais la modification ne porte que sur la ventilation du montant de l'économie entre les différentes utilisations..... 2
non..... 3

Passer à E21

E19 - Quel calcul vous a permis de me donner ce chiffre de 0% ?

Enquêteur : une seule réponse possible

- vous avez à l'instant effectué une rapide estimation d'après les chiffres que je vous ai fournis et le montant des salaires dans votre entreprise..... 1 430
vous n'avez pas remarqué de baisse de votre coût salarial 2
ce calcul avait déjà été fait dans votre entreprise..... 3
autre (précisez)..... 4
.....
.....

E20 - Avez-vous tenu compte dans ce calcul de la mise en place en septembre 1995 de la ristourne dégressive des cotisations de sécurité sociales ?

- oui*..... 1 431
non..... 2

E21- Lorsque vous considérez la variation globale de l'effectif de votre entreprise ces deux dernières années, diriez-vous plutôt que :

Enquêteur : une seule réponse possible

- | | | |
|---|---|-----|
| les effectifs ont augmenté en partie grâce aux mesures d'abattement sur les bas salaires..... | 1 | 432 |
| les effectifs ont augmenté et la mesure n'a pas eu d'influence sur cette hausse | 2 | |
| les effectifs de votre entreprise n'ont pas varié et la mesure vous a permis de maintenir le niveau d'emploi dans votre entreprise..... | 3 | |
| les effectifs n'ont pas varié et la mesure n'a pas eu d'influence sur le niveau de l'emploi..... | 4 | |
| les effectifs ont diminué mais les mesures d'abattement ont permis de limiter cette diminution. | 5 | |
| les effectifs ont diminué sans que la mesure ne limite cette baisse..... | 6 | |

E22 - Pour profiter de cette mesure, vous est-il arrivé d'embaucher des ouvriers ou des employés plus faiblement qualifiés que ceux que vous auriez embauchés en l'absence de mesure ?

- | | | |
|--------------------------|---|-----|
| <i>oui</i> | 1 | 433 |
| <i>non</i> | 2 | |
| <i>Passer à E24</i> | | |
| <i>ne sait pas</i> | 3 | |
| <i>Passer à E25</i> | | |

E23 - Parmi les propositions suivantes, quelle est alors celle qui correspond le mieux à la situation de votre entreprise ?

- | | | |
|--|---|-----|
| vous avez fait un effort de formation particulier..... | 1 | 434 |
| vos activités ne requièrent pas un niveau de qualification très élevé..... | 2 | |
| <i>autre. (précisez)</i> | 3 | |
| | | |
| | | |

Passer à E25

E24 - La mesure ne vous a pas incité à embaucher des salariés moins qualifiés. Est-ce parce que :

- | | oui | non | |
|--|-----|-----|-----|
| l'économie réalisée grâce à la mesure est trop faible..... | 1 | 2 | 435 |
| vos activités requièrent un très haut niveau de qualification..... | 1 | 2 | 436 |
| un tel comportement demanderait un coût de formation trop élevé... | 1 | 2 | 437 |
| <i>autre (précisez)</i> | 1 | 2 | 438 |
| | | | |
| | | | |

E25 - Vous est-il souvent, parfois ou jamais arrivé de préférer la mesure générale d'abattement sur les bas salaires à une des mesures spécifiques suivantes :

	souvent	parfois	jamais	
stagiaire non rémunéré.....	1	2	3	439
contrat de qualification.....	1	2	3	440
contrat initiative-emploi.....	1	2	3	441
contrat d'apprentissage.....	1	2	3	442

E26 - Y a-t-il dans votre entreprise des objectifs d'effectifs chiffrés pour 1997 ?

<i>oui</i>	1	443
<i>non</i>	2	

passer à l'explication avant E28

E27 - Lorsque vous avez fixé ces objectifs, les mesures d'abattement des charges ont-elles influé sur :

	oui	non	
l'effectif total.....	1	2	444
le nombre de salariés qualifiés (ou expérimentés) par rapport au nombre de salariés peu qualifiés.....	1	2	445
le recours à d'autres contrats (CIE, contrats d'apprentissage).....	1	2	446
autres (précisez).....	1	2	447
.....			
.....			

Le salaire pris en compte pour le calcul de l'exonération est le salaire mensuel, indépendamment du nombre d'heures travaillées. L'exonération est de plus cumulable avec l'abattement temps partiel. D'autre part, les primes ne sont prises en compte que pour le mois où elles sont attribuées. Les entreprises peuvent donc, pour profiter au mieux de la mesure, avoir recours au temps partiel ou à des primes, annuelles ou trimestrielles, cumulées sur un mois.

E28 - Depuis le début de l'année 1994 et dans le but de profiter au mieux des mesures d'abattement, votre entreprise a-t-elle modifié ses pratiques salariales en :

	oui	non	ne sait pas	
augmentant les primes cumulées sur un mois.....	1	2	3	448
ayant recours au travail à temps partiel.....	1	2	3	449
ayant recours à des salariés payés à la tâche.....	1	2	3	450
autres (précisez).....	1	2	3	451
.....				
.....				

s'il répond au moins une fois oui ou toujours ne sait pas, passer à E30

E29 - Vous n'avez pas modifié vos pratiques salariales. Est-ce pour une des raisons suivantes ?

enquêteur : une seule réponse possible

vous avez réfléchi à une telle modification mais elle aurait été trop coûteuse.....	1	452
vous avez réfléchi à une telle modification mais votre politique salariale prend en		

compte d'autres objectifs qui se sont révélés prioritaires.....	2
vous n'avez pas réfléchi à l'opportunité d'une telle modification mais elle pourrait être envisagée.....	3
vous n'avez pas réfléchi à l'éventualité d'une telle modification mais elle vous semble irréalisable.....	4
<i>autres (précisez).....</i>	5
.....	
.....	

E30 - La mise en place en septembre 1995 de la ristourne sur les cotisations de sécurité sociales a-t-elle apporté de nouvelles modifications sur :

	oui	non	
La politique salariale.....	1	2	453
l'effectif total.....	1	2	454
la qualification des salariés.....	1	2	455
l'investissement.....	1	2	456
les prix.....	1	2	457
l'endettement.....	1	2	458
la recherche et développement.....	1	2	459
autres (précisez).....	1	2	460
.....			
.....			

<i>Passer à E38</i>

Pour les personnes qui "ne savaient pas que la mesure existait" (question E7)

Je vais vous expliquer rapidement le fonctionnement exact de ces mesures. La mesure d'exonération des cotisations d'allocation familiale a été créée en 1993. Depuis le 1er Janvier 1995, l'abattement est total pour les salaires inférieurs à 120% du SMIC et de moitié pour les salaires compris entre 120% et 130% du SMIC. A cet abattement, se cumule depuis le 1er Septembre 1995 une ristourne dégressive des cotisations sociales. Cette ristourne est de 800F pour les salaires égaux au SMIC et est nulle pour les salaires supérieurs à 120% du SMIC.

Ces deux mesures sont appliquées automatiquement, sans demande préalable de la part de l'employeur.

E31 - Estimez-vous que depuis 1993, vos coûts salariaux ont effectivement diminué suite à la mise en place de cette mesure ?

- oui, dans une proportion très importante..... 1
- oui, dans une proportion importante..... 2
- oui, dans une faible proportion..... 3
- non..... 4
- ne sait pas..... 5

461

E32 - Pensez-vous qu'une telle mesure ait pu améliorer la capacité financière de votre entreprise ?

- oui, dans une proportion très importante..... 1
- oui, dans une proportion importante..... 2
- oui, dans une faible proportion..... 3
- non..... 4
- ne sait pas..... 5

462

E33 - Pensez-vous qu'une telle mesure peut vous permettre

- A dans une forte proportion**
- B dans une faible proportion**
- C pas du tout**
- D ne sait pas**

de :

	A	B	C	D	
baisser les prix de vos produits ou services.....	1	2	3	4	463
augmenter l'investissement productif.....	1	2	3	4	464
effectuer un effort de marketing pour gagner des parts de marché...	1	2	3	4	465
effectuer des investissements de recherche et développement.....	1	2	3	4	466
diminuer l'endettement.....	1	2	3	4	467
augmenter les effectifs de votre entreprise.....	1	2	3	4	468

s'il répond A ou B à au moins une question ou s'il répond toujours D, passer aux explications avant E35

E34 - Vous n'utiliserez pas la mesure pour infléchir la stratégie de votre entreprise. Est-ce principalement parce que :
enquêteur : une seule réponse possible

- | | | |
|--|---|-----|
| l'économie réalisée est trop faible | 1 | 469 |
| vous ne voulez pas engager durablement la stratégie de votre entreprise sur de telles mesures..... | 2 | |
| autres (précisez)..... | 3 | |
| | | |
| | | |

Le salaire pris en compte pour le calcul de l'exonération est le salaire mensuel, indépendamment du nombre d'heures travaillées. L'exonération est de plus cumulable avec l'abattement temps partiel. D'autre part, les primes ne sont prises en compte que pour le mois où elles sont attribuées. Les entreprises peuvent donc, pour profiter au mieux de la mesure, avoir recours au temps partiel ou à des primes, annuelles ou trimestrielles, cumulées sur un mois.

E35 - Pensez-vous qu'il soit intéressant, pour votre entreprise, d'étendre les économies permises par cette mesure en:

	oui	non	ne sait pas	
augmentant des primes cumulées sur un mois.....	1	2	3	470
ayant recours au travail à temps partiel.....	1	2	3	471
ayant recours à des salariés payés à la tâche.....	1	2	3	472
autres (précisez).....	1	2	3	473
.....				
.....				

s'il répond oui à au moins une proposition ou ne sait pas à toutes les propositions, passer à E37

E36 - Vous ne souhaitez pas modifier vos pratiques salariales. Est-ce principalement parce que :
enquêteur : une seule réponse possible

- | | | |
|---|---|-----|
| une telle modification serait trop coûteuse..... | 1 | 474 |
| votre politique salariale prend en compte d'autres objectifs qui sont prioritaires..... | 2 | |
| une telle modification vous semble irréalisable..... | 3 | |
| autre (précisez)..... | 4 | |
| | | |
| | | |

E37 - Pour un salarié peu qualifié, quel est parmi les contrats suivants celui qui vous semble le plus avantageux :

enquêteur : une seule réponse possible

un contrat de qualification.....	1	475
un stagiaire non rémunéré.....	2	
un contrat initiative emploi.....	3	
un salarié à rémunération proche du SMIC donnant droit aux abattements bas salaire.....	4	
<i>ne sait pas</i>	5	

E38 - La suppression des mesures d'allégement des charges sur les bas salaires aurait-elle une répercussion

- A très importante**
- B importante**
- C faible**
- D très faible**
- E pas de répercussion**

sur :

	A	B	C	D	E	
la situation financière de votre entreprise.....	1	2	3	4	5	476
le niveau d'investissement réalisé.....	1	2	3	4	5	477
le nombre de salariés employés par l'entreprise.....	1	2	3	4	5	478
autres (précisez).....	1	2	3	4	5	479
.....						
.....						

E39 - En ce qui concerne cette fois l'ensemble des entreprises de votre secteur d'activité, pensez-vous que cette mesure ait une influence sur :

	oui	non	ne sait pas	
le nombre de salariés employés par le secteur.....	1	2	3	480
le niveau moyen de qualification des salariés du secteur.....	1	2	3	481
le niveau moyen de l'investissement productif.....	1	2	3	482
la situation financière des entreprises du secteur.....	1	2	3	483
autre (précisez).....	1	2	3	484
.....				
.....				

E40 - A partir de quelle diminution de coût salarial sur les salaires proches du SMIC seriez-vous prêt à modifier votre politique d'emploi ?

5% (ou moins).....	1	485
10%.....	2	
20%.....	3	
30%.....	4	
50%.....	5	

ce genre de mesure n'aura aucun effet incitatif pour votre entreprise..... 6
passer à E43

E41 - Cette diminution de coût salarial aurait-elle alors un effet sur

	oui	non	
le volume d'embauche de votre entreprise.....	1	2	486
le niveau moyen de qualification des salariés dans l'entreprise.....	1	2	487
le recours au temps partiel.....	1	2	488
le recours à des salariés payés à la tâche.....	1	2	489
la modification des pratiques salariales (concentration des primes sur un mois).....	1	2	490
le recours à d'autres mesures de l'État non cumulables (CIE, Contrats de qualification.....)	1	2	491

E42 - Votre entreprise utiliserait-elle alors l'économie réalisée

- A dans une forte proportion**
B dans une faible proportion
C pas du tout
D ne sait pas
pour :

	A	B	C	D	
baisser les prix de vos produits ou services.....	1	2	3	4	492
augmenter l'investissement productif.....	1	2	3	4	493
effectuer un effort de marketing pour gagner des parts de marché..	1	2	3	4	494
effectuer des investissements de recherche et développement.....	1	2	3	4	495
diminuer l'endettement de votre entreprise.....	1	2	3	4	496
distribuer des dividendes.....	1	2	3	4	497
augmenter les salaires (y compris par des primes).....	1	2	3	4	498
autres (précisez).....	1	2	3	4	499
.....					
.....					

E43 - L'utilisation de ces mesures de diminution des charges patronales sur les bas salaire vous semble-t-elle :

complexe par rapport à l'économie que ces mesures permettent.....	1	500
complexe mais l'économie permise compense cette complexité.....	2	
simple	3	
<i>sans opinion</i>	4	

E44 - A votre avis, les mesures de diminution des charges patronales sur les bas salaires sont-elles destinées, dans les cinq années à venir, à :

s'intensifier.....	1	501
se stabiliser.....	2	
diminuer.....	3	
disparaître.....	4	
<i>sans opinion</i>	5	

E45 - Êtes-vous

- A tout à fait d'accord**
- B plutôt d'accord**
- C plutôt pas d'accord**
- D absolument pas d'accord**
- E sans opinion**

avec les phrases suivantes et pour les entreprises de votre secteur:

	A	B	C	D	E	
les mesures d'exonération sont une compensation normale à des charges patronales très lourdes.....	1	2	3	4	5	502
elles sont une compensation normale pour des entreprises qui font l'effort d'embaucher une main d'oeuvre moins qualifiée.....	1	2	3	4	5	503
ces exonérations devraient être réservées aux entreprises qui créent des emplois.....	1	2	3	4	5	504
l'État devrait contrôler l'utilisation que les entreprises font des exonérations....	1	2	3	4	5	505
elles constituent une incitation à embaucher.....	1	2	3	4	5	506
elles sont une aide permettant de développer l'activité des entreprises.....	1	2	3	4	5	507
elles peuvent permettre aux entreprises d'infléchir durablement leur stratégie...	1	2	3	4	5	508
l'utilisation des mesures en faveur de l'emploi est de plus en plus simple.....	1	2	3	4	5	509

E46 - En ce qui concerne le fait que les exonérations soient appliquées sans demande préalable, êtes-vous

- A tout à fait d'accord**
- B plutôt d'accord**
- C plutôt pas d'accord**
- D absolument pas d'accord**
- E sans opinion**

avec les propositions suivantes :

	A	B	C	D	E	
c'est un avantage car cela évite de perdre du temps en formalité administrative...	1	2	3	4	5	510
c'est un désavantage car les chefs d'entreprise ne se rendent pas forcément compte de l'existence d'une telle mesure.....	1	2	3	4	5	511
c'est un avantage car cela évite de fausser les conditions de concurrence entre entreprises d'un même secteur.....	1	2	3	4	5	512

F - Les dernières embauches effectuées par l'entreprise

F1 - Combien votre entreprise a-t-elle embauché d'ouvriers ou d'employés depuis le 1er janvier 1994 ?

I—I—I—I

513-515

Si pas d'embauche, passer à la partie G.

Si plus de deux embauches : les questions suivantes concernent les deux dernières embauches effectuées par l'entreprise.

Si l'entreprise a réalisé énormément d'embauches et ne peut les discerner : choisissez deux embauches réalisées sur l'année 1995. Les questions suivantes porteront sur ces deux embauchés et uniquement sur eux.

F2 - La personne embauchée est-elle

	avant-dernier embauché	dernier embauché	
un ouvrier non qualifié.....	1	1	516-517
un ouvrier qualifié.....	2	2	
un employé non qualifié.....	3	3	
un employé qualifié.....	4	4	

F3 - La personne embauchée est-elle titulaire

	avant-dernier embauché	dernier embauché	
d'un contrat de travail à durée déterminée.....	1	1	518-519
d'un contrat de travail à durée indéterminée.....	2	2	

F4 - La personne embauchée est-elle employée :

	avant-dernier embauché	dernier embauché	
à plein temps.....	1	1	520-521
à temps partiel.....	2	2	

F5 - Quel était son salaire annuel brut (y compris primes) à l'embauche ?

avant-dernier embauché :	I—I—I—I KF		522-524
dernier embauché :	I—I—I—I KF		525-527

F6 - A quelle date est-elle entrée dans l'entreprise ?

avant-dernier embauché :	I—I—I mois 19I—I—I	528-531
dernier embauché :	I—I—I mois 19I—I—I	532-535

F7 - S'agissait-il d'une création de poste ?

	avant-dernier embauché	dernier embauché	
<i>oui</i>	1	1	536-537
<i>non</i>	2	2	

Les questions suivantes concernent l'avant-dernier embauché :

F8 - Lors de l'embauche, le contrat dont était titulaire ce salarié, vous permettait-il de bénéficier d'une des mesures d'aide à l'emploi de l'État ?

<i>oui</i>	1	538
<i>passer à F11</i>		
<i>non</i>	2	

F9 - Pourquoi n'avez-vous pas cherché à bénéficier d'une telle mesure pour cette embauche ?

Enquêteur : une seule réponse possible

le profil de la personne recherchée ne permettait pas d'en bénéficier.....	1	539
la demande de l'aide exigeait des formalités administratives trop lourdes.....	2	
<i>autres</i> (précisez).....	3	
.....		
.....		
<i>Passer à F15</i>		

F10 - Diriez-vous alors que pour ce poste :

	oui	non	
il était trop coûteux d'engager des efforts de formation.....	1	2	540
le poste demandait un niveau de qualification élevé.....	1	2	541
le poste demandait une longue expérience.....	1	2	542
vous ne vouliez pas embaucher, pour ce poste, de RMistes, de jeunes, de chômeurs de longue durée ou de personnes de plus de 50 ans.	1	2	543

Passer à F15

F11 - De quelle(s) aide(s) ont bénéficié cette embauche ?

Enquêteur : au plus deux réponses possibles

l'abattement temps partiel.....	1	544
un contrat de retour à l'emploi (CRE) ou Contrat Initiative Emploi (CIE).....	2	545
un contrat de qualification.....	3	
un Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE).....	4	
l'Aide pour l'Emploi des Jeunes (APEJ).....	5	
l'abattement sur cotisations d'allocation familiale.....	6	
autres (précisez).....	7	
.....		
.....		

F12 - Lorsque vous avez pris la décision d'embaucher quelqu'un, diriez-vous plutôt que :

Enquêteur : une seule réponse possible

vous n'aviez pas l'intention d'embaucher mais l'existence de mesures pour l'emploi vous a permis de le faire.....	1	546
vous aviez l'intention d'embaucher mais vous ne l'auriez pas fait sans ces mesures.....	2	
vous auriez embauché mais sans ces mesures vous l'auriez fait plus tard.....	3	
vous auriez embauché de toutes façons.....	4	

F13 - Lors du choix du profil de la personne embauchée, diriez-vous pour les critères suivants que

A ce critère n'était pas un critère important

B ce critère était important mais vous en avez peu tenu compte afin de bénéficier de la mesure

C ce critère était important et vous en avez tenu compte

	A	B	C	
la qualification.....	1	2	3	547
l'expérience.....	1	2	3	548
l'âge.....	1	2	3	549
le temps éventuellement passé au chômage.....	1	2	3	550
autres (précisez).....	1	2	3	551
.....				
.....				

F14 - Parmi les propositions suivantes, laquelle correspond le mieux à votre comportement ?

vous avez décidé du profil de la personne à embaucher puis vous avez choisi la mesure de l'État la plus avantageuse pour votre entreprise.....	1	552
vous avez décidé d'embaucher un salarié vous donnant droit à une mesure de l'État puis vous avez choisi le profil du salarié.....	2	

F15 - La personne embauchée est-elle encore dans l'entreprise ?

<i>oui</i>	1	553
<i>passer à F17</i>		
<i>non</i>	2	

F16 - Quelles ont été les raisons de ce départ ?

son contrat était arrivé à expiration.....	1	554
les résultats de l'entreprise n'ont pas permis de conserver le poste.....	2	
autres (précisez).....	3	
.....		
.....		

Les questions suivantes concernent le dernier embauché :

F17 - Lors de l'embauche, le contrat dont était titulaire ce salarié, vous permettait-il de bénéficier d'une des mesures d'aide à l'emploi de l'État ?

<i>oui</i>	1	555
<i>passer à F20</i>		
<i>non</i>	2	

F18 - Pourquoi n'avez-vous pas cherché à bénéficier d'une telle mesure pour cette embauche ?

Enquêteur : une seule réponse possible

le profil de la personne recherchée ne permettait pas d'en bénéficier.....	1	556
la demande de l'aide exigeait des formalités administratives trop lourdes.....	2	
autres (précisez).....	3	
.....		
.....		
<i>Passer à F24</i>		

F19 - Diriez-vous alors que pour ce poste :

	oui	non	
il était trop coûteux d'engager des efforts de formation.....	1	2	557
le poste demandait un niveau de qualification élevé.....	1	2	558
le poste demandait une longue expérience.....	1	2	559
vous ne vouliez pas embaucher, pour ce poste, de RMistes, de jeunes, de chômeurs de longue durée ou de personnes de plus de 50 ans.	1	2	560

Passer à F24

F20 - De quelle(s) aide(s) ont bénéficié cette embauche ?

Enquêteur : au plus deux réponses possibles

l'abattement temps partiel.....	1	561
un contrat de retour à l'emploi (CRE) ou Contrat Initiative Emploi (CIE).....	2	562
un contrat de qualification.....	3	
un Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE).....	4	
l'Aide pour l'Emploi des Jeunes (APEJ).....	5	
l'abattement sur cotisations d'allocation familiale.....	6	
autres (précisez).....	7	
.....		
.....		

F21 - Lorsque vous avez pris la décision d'embaucher quelqu'un, diriez-vous plutôt que :

Enquêteur : une seule réponse possible

vous n'aviez pas l'intention d'embaucher mais l'existence de mesures pour l'emploi vous a permis de le faire.....	1	563
vous aviez l'intention d'embaucher mais vous ne l'auriez pas fait sans ces mesures.....	2	
vous auriez embauché mais sans ces mesures vous l'auriez fait plus tard.....	3	
vous auriez embauché de toutes façons.....	4	

F22 - Lors du choix du profil de la personne embauchée, diriez-vous pour les critères suivants que

A ce critère n'était pas un critère important

B ce critère était important mais vous en avez peu tenu compte afin de bénéficier de la mesure

C ce critère était important et vous en avez tenu compte

	A	B	C	
la qualification.....	1	2	3	564
l'expérience.....	1	2	3	565
l'âge.....	1	2	3	566
le temps éventuellement passé au chômage.....	1	2	3	567
autres (précisez).....	1	2	3	568
.....				
.....				

F23 - Parmi les propositions suivantes, laquelle correspond le mieux à votre comportement ?

vous avez décidé du profil de la personne à embaucher puis vous avez choisi la mesure de l'État la plus avantageuse pour votre entreprise.....	1	569
vous avez décidé d'embaucher un salarié vous donnant droit à une mesure de l'État puis vous avez choisi le profil du salarié.....	2	

F24 - La personne embauchée est-elle encore dans l'entreprise ?

<i>oui</i>	1	570
<i>passer à la partie suivante</i>		
<i>non</i>	2	

F25 - Quelles ont été les raisons de ce départ ?

son contrat était arrivé à expiration.....	1	571
les résultats de l'entreprise n'ont pas permis de conserver le poste.....	2	
autres (précisez).....	3	
.....		

G - Quelques questions générales

Enquêteur : Les questions G1 à G15 ne sont à poser qu'aux entreprises qui ne vous ont pas rendu le carnet.
Les trois dernières questions (G16 à G18) concernent toutes les entreprises.

G1 - Quel a été votre chiffre d'affaire en 95 ?	I-I-I-I-I-I-I MF	572-577
G2 - Quel a été votre chiffre d'affaire en 94 ?	I-I-I-I-I-I-I MF	578-583
G3 - Quel a été le montant de votre investissement en 94 ?	I-I-I-I-I-I-I MF	584-588
G4 - Quel a été le montant de votre investissement en 95 ?	I-I-I-I-I-I-I MF	589-593
G5 - Combien votre entreprise exerce-t-elle d'activités ?	I-I-I-I	594-596
G6 - Combien y avait-il de salariés dans votre entreprise au 31 Décembre 1995 ?	I-I-I-I-I-I-I	597-602
G7 - Combien y avait-il au 31 Décembre 1995 d'ouvriers ?	I-I-I-I-I-I	603-607
Dont qualifiés	I-I-I-I-I-I	608-612

G8 - Combien y avait-il au 31 décembre 1995 d'employés ?	I-I-I-I-I-I	613-617	
Dont qualifiés	I-I-I-I-I-I	618-622	
G9 - Combien au 31 Décembre 1995, aviez-vous environ de salariés à rémunération inférieure ou égale à 130 % du SMIC ?	I-I-I-I-I-I	623-627	
G10 - Combien avez-vous eu de départs en 1995 ?	I-I-I-I-I-I	628-632	
Dont de salariés à rémunération inférieure ou égale à 130% du SMIC	I-I-I-I-I-I	633-637	
G11 - Combien avez-vous eu d'embauches en 1995 de salariés à rémunération inférieure ou égale à 130 % du SMIC ?	I-I-I-I-I-I	638-642	
G12 - Avez-vous eu recours en 1995 au chômage partiel ?			
oui.....		1	643
non.....		2	
Si oui : Combien d'heures environ ?	I-I-I-I-I-I	645-649	
G13 - Combien avez-vous de salariés à temps partiel ?	I-I-I-I-I-I	649-652	
G14 - Combien avez-vous de salariés en Contrat Initiative-Emploi ?	I-I-I-I-I-I	653-656	

G15 - Combien avez-vous de salariés en contrat de qualification ?

I-I-I-I-I

657-660

G16 - Combien avez-vous de salariés en contrat d'apprentissage ?

I-I-I-I-I

661-664

G17 - Combien avez-vous eu de départs en 1995 de salariés rémunérés entre 120 et 130 % du SMIC ?

I-I-I-I-I

665-668

G18 - Combien avez-vous eu d'embauches de salariés en 1995 rémunérés entre 120 et 130% du SMIC ?

I-I-I-I-I

669-672

Ce questionnaire est terminé. Merci d'y avoir répondu.

Enquêteur : le répondant est-il :

le chef d'entreprise..... 1
le directeur des ressources humaines..... 2
autre (préciser)..... 3
.....
.....

673

Annexe N°4

Questionnaire destiné aux secrétaires des comités d'entreprises

Le CREDOC s'est vu confier la réalisation d'une enquête auprès de 500 entreprises afin d'évaluer les mesures d'exonération de cotisations patronales d'allocation familiale et de sécurité sociale dont bénéficient les salaires proches du SMIC.

Nous interrogeons des chefs d'entreprise et des secrétaires du Comité d'Entreprise afin de comprendre l'impact de ces mesures sur l'emploi et le développement de l'entreprise.

L'entretien avec les représentants du Comité d'entreprise a pour objet de déterminer quelle est, pour ces mesures, l'information communiquée par la direction au comité d'entreprise. Nous discuterons également des répercussions qu'elles peuvent avoir sur la situation des salariés de votre entreprise.

La première question porte, d'une façon générale, sur les politiques d'aide à l'emploi de l'État.

CE1 Quelles sont les informations, relatives à ces mesures, communiquées par la direction de l'entreprise au comité d'entreprise ?

Enquêteur : Existence de ces mesures, utilisation de ces mesures dans l'entreprise, influence de ces mesures sur la situation de l'emploi dans l'entreprise et sur ses résultatsDemander au répondant de préciser sur quelles mesures porte l'information.

Les bas salaires sont désormais en partie exonérés des cotisations patronales d'allocation familiale et de sécurité sociale. Ces mesures concernent tous les salariés dont la rémunération mensuelle brute est inférieure ou égale à 130% du SMIC.

CE2 - D'après vous, combien de salariés environ dans l'entreprise sont concernés par ces mesures d'allègement des charges pour les bas salaires ?

CE3 L'existence de ces mesures d'allègement des charges pour les bas salaires a-t-elle été abordée lors de réunions du comité d'entreprise ?

Oui..... 1
Non. (*Enquêteur* : Passer à l'explication avant CE5) 2

Enquêteur : s'il a répondu oui

CE4 - Quelles informations la direction vous a-t-elle données relativement à ces mesures ?

Pour profiter au mieux de ces mesures d'allégement des charges sur les bas salaires, l'entreprise a la possibilité de modifier sa politique salariale. Elle peut également être incitée à employer des ouvriers ou des employés moins qualifiés ou moins expérimentés.

CE5 Le comité d'entreprise a-t-il eu connaissance de modifications, suite à la mise en place de ces mesures, sur :

	<i>Oui</i>	<i>Non</i>	<i>Ne sait pas</i>
a) La politique salariale de l'entreprise (recours à des primes non mensuelles par exemple)	1	2	3
b) Le nombre de salariés	1	2	3
c) La qualification des salariés recrutés	1	2	3

Enquêteur : s'il n'y a eu aucune modification (la personne a répondu non ou ne sait pas aux trois propositions), passer à CE8.

CE6 De quelles modifications avez-vous eu connaissance ?

CE7 Quelles sont d'après vous les conséquences de ces modifications pour les salariés de l'entreprise ?

Passer à CE9

CE8 Vous n'avez-vous pas eu connaissance de modifications pour le personnel suite à l'utilisation des mesures d'allégement des charges sociales pour les bas salaires dans votre entreprise. Pensez-vous qu'aucune modification de ce type n'a eu lieu, ou que ces modifications n'ont pas été discutées en réunion de comité d'entreprise ?

CE9 Suite à l'introduction de cette mesure, votre entreprise a réalisé une économie sur les charges patronales. D'après vous, quelle utilisation votre entreprise fait-elle de cette économie ?

CE10 Que pensez-vous de cette utilisation ?

CE11 Quelles sont, d'une façon générale, les répercussions des mesures d'allégement des charges sur les bas salaires, pour les salariés de votre entreprise ?

Enquêteur : Si la question CE7 a été posée, on peut demander s'il y a d'autres répercussions sur les salariés que celles déjà évoquées à propos des modifications dont le CE a été averti.

CE12 Quels sont, d'après vous, les avantages et les inconvénients de ces mesures pour les salariés du secteur d'activité de votre entreprise ?

CE13 Pensez-vous qu'il soit important que la direction de l'entreprise informe le comité d'entreprise de l'utilisation de ces mesures ?

Enquêteur : Demander au répondant de développer sa réponse.

Les deux dernières questions portent d'une manière très générale, sur l'information communiquée par la direction au CE.

CE14 Quels sont les thèmes discutés au cours des réunions du comité d'entreprise ?

Enquêteur : Situation de l'emploi dans l'entreprise, situation de l'économie française, situation économique de l'entreprise, perspectives de changements techniques et organisationnels....

CE15 D'une manière générale, que pensez-vous de l'information fournie par la direction de l'entreprise au comité d'entreprise ?

Enquêteur : Choix des sujets, nombre d'informations communiquées, qualité de l'information...

