

LES EMBAUCHES EXONÉRÉES DANS LES TERRITOIRES DÉFAVORISÉS EN 2011 :

poursuite de la baisse en zones franches
comme en zones de redynamisation urbaine,
redressement en zones de revitalisation rurale

En 2011, les embauches exonérées dans les territoires de la politique de la ville ont poursuivi leur recul : diminution de 17 % en zones franches urbaines (ZFU) et de 29 % en zones de redynamisation urbaine (ZRU). 5 100 embauches ont ouvert droit à une exonération de cotisations patronales en ZFU et 500 en ZRU durant l'année.

Le secteur des services aux entreprises reste celui qui réalise le plus grand nombre d'embauches exonérées, en ZFU comme en ZRU.

La part du secteur de la construction continue à reculer en 2011, tant en ZFU qu'en ZRU, et ce mouvement s'accompagne d'une baisse de la part des postes d'ouvriers, fortement représentés dans ce secteur, dans les embauches exonérées. Les contrats signés sont principalement en CDI et à temps plein, et les salaires se concentrent autour du Smic. 22 % des embauches exonérées en ZFU concernent des résidents des ZFU.

En 2011, 4 300 embauches exonérées ont eu lieu dans les zones de revitalisation rurale (ZRR), en hausse de 6 % par rapport à 2010. Cette augmentation fait suite à la forte diminution observée entre 2007 et 2010, les embauches en ZRR ayant reculé de 10 800 à 4 000.

Si la crise économique explique en partie le recul des embauches dans ces territoires défavorisés au cours des dernières années, le resserrement des conditions d'exonération a également joué.

Après seize années d'existence et plusieurs reconductions, le dispositif des zones franches urbaines (ZFU) a été prorogé jusqu'au 31 décembre 2014 par la loi de finances 2012. Les entreprises présentes ou qui s'implantent en ZFU peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'exonérations fiscales et sociales (encadré 1), à la fois pour les salariés déjà présents dans l'établissement et pour toute nouvelle embauche. Des exonérations de cotisations sociales patronales existent aussi dans les zones de redynamisation urbaine (ZRU), où elles ne s'appliquent qu'aux nouvelles embauches (encadré 2). L'objectif de ces exonérations est de favoriser le développement de l'économie et de l'emploi dans ces quartiers prioritaires de la politique de la ville. Selon la dernière synthèse des travaux d'évaluation réalisée par l'Insee [1], le dispositif ZFU aurait eu un effet nettement positif sur l'activité économique jusqu'en 2002, puis ses effets auraient plafonné à mesure que le champ d'éligibilité se restreignait [2].

Poursuite de la baisse des embauches exonérées en ZFU en 2011

En 2011, le nombre d'embauches exonérées réalisées dans les 93 ZFU de France métropolitaine a poursuivi la baisse entamée depuis 2008 [3]. Il s'est établi à 5 100 en 2011, soit une baisse de 17 % après -22 % en 2010 (tableau 1). Les trois générations de ZFU ont été affectées dans les mêmes proportions

LE DISPOSITIF DES ZONES FRANCHES URBAINES

Les zones franches urbaines

Les zones franches urbaines (ZFU) sont des quartiers prioritaires de la politique de la ville, généralement définis sur les périmètres des zones de redynamisation urbaine (ZRU), elles-mêmes construites sur les périmètres des zones urbaines sensibles (Zus). Les ZFU couvrent des quartiers de plus de 10 000 habitants particulièrement défavorisés au regard des critères pris en compte pour la détermination des ZRU : taux de chômage élevé, forte proportion des jeunes dans la population (1), forte proportion de jeunes sortis du système scolaire sans diplôme (2), faible potentiel fiscal par habitant (3).

Le dispositif de ZFU s'est mis en place en trois vagues successives : le 1^{er} janvier 1997, une première génération de 44 zones franches (dont 38 en métropole) choisies parmi les ZRU existantes a été créée ; le 1^{er} janvier 2004, 41 nouveaux quartiers dont le périmètre ne recouvre pas systématiquement celui des ZRU (4) ont bénéficié du dispositif ; enfin, 15 nouvelles (dont 14 en métropole) ont été constituées en 2006 (5), portant ainsi à 100 leur nombre total. Le décret de délimitation des ZFU créées en 2006 ayant été publié le 19 décembre de cette même année, celle-ci ne correspond donc pas à une année de plein exercice du dispositif pour la nouvelle génération. Rétrospectivement, les exonérations fiscales ont porté sur l'intégralité de l'année. En revanche, les exonérations de cotisations sociales patronales sont rentrées en vigueur à partir du 1^{er} août 2006 pour les entreprises déjà implantées à cette date dans les périmètres qui deviennent des ZFU en 2006.

Au total, 2,4 % de la population française (6) résident dans ces 100 ZFU, soit 1,5 million de personnes. Les régions Ile-de-France et Nord-Pas-de-Calais concentrent à elles deux près de 40 % des ZFU métropolitaines et 45 % de la population résidant en ZFU. En 2010 et 2011, ces deux régions n'ont cependant réalisé que 30 % des embauches exonérées en ZFU.

Les avantages associés à l'implantation en ZFU

En vue d'encourager la création d'entreprises et le développement économique dans les ZFU, des dispositifs d'exonération ou de réduction de cotisations sociales et d'impôts ont été mis en place.

Quelle que soit la génération de la ZFU, les **exonérations fiscales** suivantes sont mobilisables :

- exonération d'impôt forfaitaire annuel ;
- exonération d'impôt sur les bénéfices pour les entreprises nouvelles ;
- réduction des droits de mutation sur l'achat de fonds de commerce et de clientèle ;
- déduction des souscriptions en numéraire versées au capital des PME implantées en ZFU.

Les entreprises sont aussi exonérées de la taxe foncière sur les propriétés bâties, mais cette exonération, qui s'applique sans restriction pour les zones de 2^e et 3^e générations, ne bénéficie qu'aux entreprises nouvellement implantées dans les ZFU de 1^{re} génération.

Enfin, les entreprises présentes ou qui s'implantent en ZFU de 3^e génération sont aussi exonérées de la cotisation foncière des entreprises.

De plus, les entreprises bénéficient d'**exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale** qui s'appliquent pour les salariés déjà présents dans l'établissement au moment de l'implantation en ZFU ou de la création de la ZFU et pour les nouvelles embauches en ZFU. Les exonérations ne sont cumulables avec aucune autre aide accordée par l'État pour un même salarié au cours du même mois. L'exonération est totale lorsque la rémunération horaire est inférieure ou égale à 1,4 Smic. Au-delà de ce seuil, l'exonération devient dégressive et décroît de manière linéaire pour s'annuler à hauteur de 2 Smic depuis 2011.

Une clause d'embauche locale s'applique pour une durée de 5 ans à compter de la création ou de l'implantation de l'établissement, à partir de la troisième embauche. La clause d'embauche diffère selon la date d'implantation de l'entreprise dans la zone franche. Les entreprises implantées avant le 1^{er} janvier 2002 doivent employer ou embaucher au moins 20 % de résidents de la ZFU. Pour les établissements créés ou implantés à partir du 1^{er} janvier 2002 et avant le 1^{er} janvier 2012, ce seuil a été relevé à 33 % et élargi aux résidents des Zus de l'agglomération dans laquelle est située la ZFU.

Cette clause d'embauche locale a été renforcée lors de la dernière prorogation du dispositif. À partir du 1^{er} janvier 2012, les entreprises qui s'implantent en ZFU doivent employer (effectifs déjà présents dans l'entreprise) ou embaucher (nouvelles embauches) la moitié de leurs salariés parmi les résidents de la ZFU dans laquelle elles exercent leur activité ou parmi les résidents d'une Zus de l'unité urbaine contenant cette ZFU, désormais à partir de la deuxième embauche.

Enfin, le bénéfice de l'exonération est subordonné aux conditions suivantes :

- employer, tous établissements confondus, au plus 50 salariés ;
- avoir un chiffre d'affaires annuel hors taxe ou un total du bilan inférieur à 10 millions d'euros (tous établissements confondus) ;
- ne pas avoir 25 % ou plus de son capital ou de ses droits de vote contrôlés par une ou plusieurs entreprises employant 250 salariés ou plus et dont le chiffre d'affaires annuel hors taxe excède 50 millions d'euros ou dont le bilan annuel excède 43 millions d'euros ;
- l'activité principale de l'établissement bénéficiaire de l'exonération ne doit pas relever du secteur de la construction automobile ou navale, de la fabrication de fibres textiles artificielles ou synthétiques, de la sidérurgie ou des transports routiers de marchandise.

Les exonérations sont accordées pendant une durée de cinq ans maximum à 100 %, puis à taux dégressif sur trois ans pour les entreprises de plus de 5 salariés (60 %, 40 %, 20 %), et sur neuf ans pour les entreprises de moins de 5 salariés (60 % les cinq années suivantes, 40 % les sixième et septième années, 20 % les huitième et neuvième années).

(1) Supérieure à 36 % de la population.

(2) C'est-à-dire supérieure à la moyenne nationale, soit 29 % ; dans les ZFU actuelles ce taux est de 44 %.

(3) C'est-à-dire moins de 580 euros par habitant.

(4) Certaines regroupent des morceaux de plusieurs ZRU et deux ont un périmètre totalement extérieur à celui des ZRU.

(5) Avec un périmètre pouvant partiellement dépasser celui des Zus.

(6) D'après les chiffres du recensement de la population en 2006.

Tableau 1 • Les embauches et effectifs exonérés en ZFU et en ZRU

Évolution en %

	2009	2010	2011
Nombre d'établissements bénéficiant de l'exonération ZFU*	15 865	13 372	11 715
Évolution.....		-16	-12
Effectif concerné par l'exonération ZFU*	63 339	68 018	43 018
Évolution.....		7	-37
Dont nombre de salariés embauchés dans l'année en ZFU**	7 901	6 146	5 097
Évolution.....		-22	-17
Nombre de demandes d'embauches exonérées en ZFU	11 263	9 043	7 648
Évolution.....		-20	-15
Nombre d'établissements bénéficiant de l'exonération ZRU*	383	242	210
Évolution.....		-37	-13
Effectif concerné par l'exonération ZRU*	1 021	580	507
Évolution.....		-43	-13
Nombre de salariés embauchés dans l'année en ZRU**	887	723	517
Évolution.....		-18	-28

* Moyenne des quatre trimestres de l'année.

** Le nombre de salariés embauchés dans l'année correspond à une estimation du nombre d'embauches exonérées qui concernent des établissements réellement localisés en ZFU ou ZRU (encadré 5).

Note : les données des années 2009 et 2010 ont été révisées par rapport à la précédente publication [3], soit du fait de révisions des données Acoss, soit du fait de mises à jour du répertoire Sirene (encadré 6).

Le nombre de salariés exonérés embauchés dans l'année en ZRU dépasse celui de l'effectif concerné par l'exonération en 2011 et surtout en 2010 : les entrées ne compensent pas ces années-là les sorties du dispositif et de nombreux salariés quittent le dispositif l'année même de leur embauche.

Lecture : en 2011, 7 648 formulaires Cerfa de déclarations d'embauches au titre des exonérations en ZFU ont été adressés à la Dares ; parmi eux, 5 097 concernaient des embauches éligibles à l'exonération du fait de leur localisation en ZFU.

Champ : France métropolitaine.

Sources :
Acoss, Dares ;
traitement Dares-Insee.

(-16 % dans les ZFU de 1^{re} et 3^e générations et -18 % dans la 2^e génération) (tableau 2). Au total, les embauches exonérées ont diminué de plus de 60 % par rapport à leur niveau le plus haut atteint en 2007, retrouvant presque leur niveau de 2003 lorsque seule la 1^{re} génération de ZFU était en place. Les exonérations de cotisations sociales en ZFU étant accordées pour plusieurs années, 11 700 établissements implantés dans ces zones bénéficiaient en 2011 d'une exonération spécifique de cotisations sociales patronales pour l'emploi de 43 000 salariés (-37 % par rapport à 2010).

Un effet persistant de la crise économique conjugué à la moindre attractivité du dispositif

Les effets de la crise économique ont continué à se faire ressentir en ZFU en 2011. En hausse continue auparavant, le nombre total d'établissements présents en ZFU a cessé d'augmenter et celui des nouvelles installations stagne également depuis 2010 [4]. Ainsi, le bénéfice en termes d'emploi des nouvelles implantations s'est largement réduit (16 % des embauches exonérées ont été réalisées par des établissements nouvellement créés en 2010 et 2011,

contre 21 % en moyenne entre 2005 et 2009) et il a été contrebalancé par l'effet des disparitions d'établissements bénéficiaires de l'exonération. Le nombre d'établissements bénéficiant de l'exonération ZFU diminue ainsi de 12 % en 2011 après -16 % en 2010 (tableau 1). La crise économique a eu de fortes répercussions sur le marché du travail en ZFU et a eu tendance à amplifier les fractures spatiales au détriment des quartiers de la politique de la ville qui étaient déjà les plus touchés par le chômage, expliquant pour partie la diminution continue des embauches exonérées depuis 2008. L'écart en termes de taux de chômage entre les quartiers ZFU et les quartiers environnants a ainsi continué de se creuser en 2011, quoique de manière moins marquée qu'entre 2009 et 2010; au total, le taux de chômage des 15-64 ans en ZFU a augmenté de 7 points entre 2007 et 2011, passant de 18,9 % à 25,9 % [4]. Mais au-delà de l'impact récessif de la crise, le durcissement croissant des conditions d'accès au dispositif et la réduction des avantages associés ont aussi contribué à freiner les embauches en ZFU.

Depuis 2009, les changements réglementaires ont conduit à réduire le montant des exonérations dont bénéficient les employeurs. Ainsi, la limite des exonérations à taux plein a été abaissée en 2009 de 1,5 à 1,4 Smic. Au-delà de ce seuil, les exonérations décroissent et s'annulent pour

Tableau 2 • Répartition des embauches par génération de ZFU

En %

	2009	2010	2011
Génération de la ZFU			
ZFU 1997.....	51,7	52,7	53,2
ZFU 2004.....	40,3	39,5	38,9
ZFU 2006.....	8,0	7,8	7,9
Nombre total d'embauches exonérées comptabilisées	7 901	6 146	5 097

Lecture : en 2011, 7,9 % des embauches exonérées en ZFU ont été réalisées par des établissements implantés dans une ZFU de 3^e génération.

Champ : France métropolitaine.

Source : Dares ;
traitement Dares-Insee.

un plafond de rémunération qui a lui-même été progressivement abaissé, de 2,4 Smic en 2009 à 2 Smic en 2011.

Outre les changements portant sur les exonérations de cotisations sociales patronales, le remplacement de la taxe professionnelle depuis le 1^{er} janvier 2010 par la contribution économique territoriale, d'un montant souvent inférieur, a conduit à réduire le montant et l'attractivité de l'exonération bénéficiant aux employeurs au titre du dispositif.

En ZRU, poursuite de la baisse des embauches exonérées en 2011

En recul depuis 2005, le nombre d'embauches exonérées en ZRU se poursuit en 2011 à un rythme soutenu: -28 % par rapport à 2010, passant en un an de 700 à 500. Ce recul tient principalement au fait que les deux dernières générations de ZFU ont été créées sur le même périmètre que les ZRU alors même que l'exonération versée au titre du dispositif ZFU est plus avantageuse (encadré 3). De plus, une partie des changements réglementaires entrés en vigueur en ZFU affectent aussi le dispositif ZRU. Ainsi, l'abaissement du plafond de rémunération à la fois pour les exonérations à taux plein et celles à taux dégressif a pu contribuer au recul des embauches exonérées depuis 2009, comme à celui de l'effectif salarié concerné par l'exonération (tableau 1).

Moins d'embauches exonérées sur des postes d'ouvriers et dans le secteur de la construction, en ZFU comme en ZRU

En 2011, comme les années précédentes, 76 % des embauches exonérées en ZFU et 70 % en ZRU concernent des postes d'employés de commerce, d'employés administratifs ou d'ouvriers (tableau 3).

Toutefois, cette stabilité masque un recul en 2011 de la part des embauches sur des postes d'ouvriers, à la fois en ZFU (-3 points) et en ZRU (-6 points). En ZFU, ce recul se poursuit depuis 2006 et s'est accéléré en 2011. Depuis 2009, la baisse de la part des ouvriers dans les embauches exonérées en ZFU et ZRU peut être associée pour partie au repli du secteur de la construction dans lequel, en moyenne, 1 ouvrier sur 2 embauché au titre du dispositif exerce son activité. En 2011, seules 22,5 % des embauches exonérées en ZFU ont eu lieu dans la construction, contre 29 % en 2009; le constat vaut aussi en ZRU où la baisse de la part de la construction a été amorcée dès 2008 : 16 % des embauches y ont été réalisées en 2011, contre 30 % en 2007. Outre les difficultés du secteur de la construction dans la crise et les pertes d'emplois qui s'en sont suivies, un changement réglementaire en ZRU a pu contribuer au repli dans ce secteur. L'exonération de la cotisation accidents du travail a ainsi été supprimée à partir du 1^{er} janvier 2008, or c'est dans ce secteur qu'elle était la plus élevée.

En 2011, le secteur des services aux entreprises reste celui qui a réalisé le plus grand nombre d'embauches exonérées, à la fois en ZFU et en ZRU (respectivement 37 % et 26 % des embauches). Si le poids de ce secteur est resté stable en ZFU en 2011, il a diminué en ZRU au profit des transports (+4 points) et du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale (+2 points). Les deux autres secteurs qui ont embauché le plus en ZFU et en ZRU sont la construction et le commerce: ils totalisent à eux deux respectivement 35 % et 29 % des embauches exonérées en 2011. En ZRU, les services aux particuliers ont, quant à eux, réalisé 17 % des embauches.

Les femmes restent minoritaires dans les embauches exonérées, en lien avec leur sous-représentation dans les principaux secteurs qui mobilisent les dispositifs. Leur part dans les embauches au titre du dispositif ZFU s'est stabilisée en 2011 à 36 % après avoir toutefois augmenté entre 2007 et 2010. Cette féminisation des embauches

Encadré 2

LE DISPOSITIF DES ZONES DE REDYNAMISATION URBAINE

Créées au 1^{er} janvier 1997, les zones de redynamisation urbaine (ZRU) sont des quartiers urbains en difficulté économique et sociale. Les ZRU ont été choisies parmi les zones urbaines sensibles et définies sur la base d'un faisceau de difficultés résumé par un indice synthétique prenant en compte le nombre d'habitants du quartier, le taux de chômage, la proportion de jeunes de moins de 25 ans, la proportion des personnes sorties du système scolaire sans diplôme et le potentiel fiscal des communes. Sont aussi prises en compte les caractéristiques économiques et commerciales des zones.

Depuis le 1^{er} janvier 1997, les 416 ZRU (dont 396 en France métropolitaine) permettent aux entreprises qui s'y implantent d'obtenir des dispositions dérogatoires au droit commun. Lorsqu'elles embauchent des salariés en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois, les entreprises bénéficient d'une exonération de leurs cotisations sociales patronales, si cela a pour effet d'accroître l'effectif de l'entreprise. Sont éligibles aux exonérations les employeurs ayant une activité artisanale, commerciale, agricole ou libérale et n'ayant pas procédé à un licenciement pour motif économique dans les 12 mois précédant l'embauche. L'exonération est applicable pendant une durée d'un an, elle est totale dans la limite mensuelle de 1,5 Smic par salarié, au-delà, elle est dégressive jusqu'à 2,4 Smic.

Autres avantages: les travailleurs indépendants sont exonérés de la cotisation foncière des entreprises (CFE), de l'impôt sur les bénéfices et des cotisations sociales personnelles maladie-maternité.

Tableau 3 • Caractéristiques des emplois correspondant à des embauches exonérées en ZFU et en ZRU

En %

	ZFU								ZRU	
	2010				2011				2010	2011
	Toutes ZFU	ZFU 1997	ZFU 2004	ZFU 2006	Toutes ZFU	ZFU 1997	ZFU 2004	ZFU 2006		
Type d'emploi offert										
Ouvrier.....	38,3	43,5	34,4	23,8	35,1	40,4	32,5	23,2	34,5	28,9
Employé de commerce ou administratif.....	38,9	33,4	42,3	57,5	41,0	36,0	44,7	57,7	34,9	41,3
Technicien, agent de maîtrise.....	12,0	11,2	13,6	9,5	14,0	12,7	14,9	10,4	9,0	12,9
Ingénieur ou cadre.....	6,7	6,4	7,3	5,8	7,1	6,7	6,9	5,7	6,4	8,7
Autres*.....								10,2	5,0	
ND.....	4,1	5,4	2,4	3,4	2,8	4,2	1,0	3,0	4,9	3,2
Contrat de travail										
CDI.....	92,0	93,2	90,1	92,5	91,9	91,8	91,8	95,0	86,3	91,1
CDD.....	8,0	6,8	9,9	7,5	8,1	8,2	8,2	5,0	12,0	7,9
Dont : de 12 mois.....	5,7	4,6	7,6	4,4	5,4	5,4	6,0	3,4	6,3	4,7
entre 13 mois et moins de 24 mois.....	1,3	1,4	1,1	1,2	1,2	1,6	0,6	1,3	0,7	0,3
de 24 mois.....	0,9	0,8	1,0	1,5	1,3	1,1	1,4	0,3	0,3	
de plus de 24 mois.....	0,1	0,0	0,1	0,5	0,1	0,0	0,1			
ND.....								1,7	1,1	
Durée hebdomadaire de travail										
Temps partiel : moins de 26 heures.....	15,4	14,4	15,6	22,3	15,4	14,7	15,7	27,9	20,7	17,6
Temps partiel : entre 26 et moins de 35 heures.....	3,6	2,9	4,1	6,3	4,5	3,0	6,3	9,1	5,2	6,1
Temps complet : 35 heures.....	62,2	61,4	65,2	52,2	58,8	63,3	56,9	45,6	57,5	55,5
Temps complet : de 36 à 38 heures.....	2,1	3,1	1,1	0,2	1,9	0,7	1,5	0,7	3,3	3,2
Temps complet : 39 heures.....	14,5	16,1	12,3	13,6	16,8	15,3	17,5	13,4	10,8	16,6
Temps complet : 39 heures ou plus.....	0,6	0,5	0,5	1,9	0,8	0,6	1,2	0,3	1,2	0,5
ND.....	1,6	1,5	1,4	3,4	1,9	2,4	1,0	3,0	1,4	0,5
Salaire brut équivalent-temps plein (rapporté au Smic)										
1 ^{er} quartile.....	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,02	1,00	1,00	1,01
Médiane.....	1,09	1,08	1,09	1,06	1,11	1,10	1,11	1,05	1,05	1,13
Moyenne.....	1,23	1,24	1,23	1,18	1,24	1,23	1,24	1,18	1,32	1,22
3 ^e quartile.....	1,34	1,35	1,34	1,28	1,37	1,34	1,37	1,31	1,33	1,35
Secteur d'activité de l'établissement										
Industries agricoles et alimentaires.....	1,4	1,3	0,6	6,6	1,1	1,0	0,8	2,0	2,6	1,6
Industrie des biens de consommation.....	2,3	2,6	2,2	1,9	3,3	4,2	1,3	4,4	1,0	1,8
Industries des biens d'équipement.....	2,3	2,3	2,3	2,4	2,1	2,6	1,8	1,3	0,7	1,1
Industries des biens intermédiaires.....	0,8	1,2	0,3	1,0	0,7	0,8	0,6	0,3		1,3
Énergie.....	0,2	0,1	0,4	0,5	0,4	0,5	0,3	0,7	0,2	
Construction.....	26,0	31,9	20,8	11,2	22,5	24,4	20,1	16,1	15,1	15,8
Commerce.....	12,3	11,0	12,0	21,8	12,4	9,6	12,1	15,4	17,5	13,2
Transports.....	3,0	3,4	3,0	0,2	4,6	8,1	1,7	0,7	7,5	11,1
Activités financières.....	2,7	2,4	3,3	2,7	4,4	4,3	4,5	5,7	1,0	1,1
Activités immobilières.....	0,9	0,7	0,8	2,4	0,9	0,8	1,2	1,0	0,5	1,1
Services aux entreprises.....	37,1	36,6	40,9	23,3	36,8	36,3	41,8	23,5	31,4	26,1
Services aux particuliers.....	4,9	2,4	4,9	19,2	4,4	2,8	4,0	22,1	16,1	17,4
Éducation, santé, action sociale.....	6,1	4,2	8,7	6,8	6,3	4,5	9,9	6,7	6,3	8,7

Source : Dares ; traitement Dares-Insee.

* Notamment professions intermédiaires administratives, commerciales, de la santé et du travail social.

ND : non disponible.

Lecture : en 2011, 36,8 % des embauches exonérées en ZFU ont été réalisées par un établissement du secteur des services aux entreprises.

Champ : France métropolitaine.

exonérées en ZFU s'explique par la baisse régulière des emplois d'ouvriers depuis 2007 pour lesquels les hommes sont nettement majoritaires et par l'augmentation symétrique des employés de commerce ou administratifs qui sont plus féminisés. Elle tend à être plus homogène entre les différentes générations de ZFU : dans les ZFU de 2^e et 3^e générations, 4 personnes embauchées en 2011 sur 10 sont des femmes. Auparavant les femmes étaient nettement plus représentées dans les ZFU de 3^e génération (qui comptent moins d'ouvriers et davantage d'employés, notamment des services aux particuliers) (tableau 4). En ZRU, les femmes représentent 32 % des embauches en 2011 ; cette part est en baisse depuis 2010 après une hausse entre 2007 et 2009.

L'âge des salariés embauchés au titre du dispositif ZFU a peu évolué depuis 2005. En 2011, 43 % d'entre eux avaient moins de 30 ans et 10 %, 50 ans ou plus. Des différences existent cependant entre les générations de ZFU. Les moins

de 25 ans sont ainsi relativement plus nombreux dans les ZFU de 2006 : 27 % en 2011, soit 6 points de plus que dans les deux autres générations.

Des contrats stables et des salaires concentrés autour du Smic

En 2011, 92 % des contrats bénéficiant des exonérations sont des CDI en ZFU et 91 % en ZRU ; cette proportion est restée quasiment stable depuis 2007 (tableau 3). En effet, pour ouvrir droit à l'exonération de cotisations sociales patronales, les contrats doivent être à durée indéterminée ou, sous certaines conditions, des CDD de plus de 12 mois. Plus de 3 contrats signés sur 4 sont à temps plein. Toutefois, en 2011, le recours au temps partiel a augmenté nettement dans les ZFU de 3^e génération, avec 37 % du total des contrats signés contre 29 % en 2010.

Tableau 4 • Caractéristiques des salariés embauchés en ZFU et ZRU

En %

	2010				2011				ZRU	
	Toutes ZFU	ZFU 1997	ZFU 2004	ZFU 2006	Toutes ZFU	ZFU 1997	ZFU 2004	ZFU 2006	2010	2011
Sexe										
Hommes.....	60,1	62,8	59,3	46,8	57,8	59,9	55,9	51,0	66,1	68,2
Femmes.....	36,0	33,4	36,7	49,3	36,3	32,5	40,1	41,9	33,9	31,8
ND.....	3,9	3,8	4,0	3,9	5,9	7,6	3,9	7,0		
Âge										
Moins de 25 ans.....	22,9	23,6	21,2	27,2	21,2	20,9	20,7	26,5	26,6	22,6
De 25 à 29 ans.....	21,7	20,8	22,6	22,8	22,1	21,6	23,4	22,1	15,8	25,5
De 30 à 39 ans.....	26,6	26,0	27,9	23,8	27,5	26,5	28,2	24,5	31,4	27,6
De 40 à 49 ans.....	18,1	18,8	17,8	15,8	17,4	17,5	17,4	14,4	17,4	16,1
50 ans ou plus.....	8,5	8,5	8,6	8,5	10,0	11,3	8,8	10,4	7,8	7,4
ND.....	2,1	2,3	2,0	1,9	1,8	2,1	1,5	2,0	1,0	0,8
Le salarié réside-t-il en ZFU ?										
Oui.....	23,2	21,3	26,4	20,1	22,2	20,6	24,7	26,5		
Non.....	72,6	74,2	70,0	73,8	73,1	74,6	70,9	68,8		
ND.....	4,2	4,5	3,6	6,1	4,7	4,8	4,4	4,7		
Niveau de formation										
Niveau égal ou supérieur à la licence ou école d'ingénieurs.....	12,0	10,5	14,5	10,7	13,9	11,9	15,8	12,4	12,0	15,3
Niveau BTS, IUT ou de fin de 1 ^{er} cycle de l'enseignement supérieur.....	15,2	14,3	16,0	18,0	18,2	16,0	22,3	13,1	10,1	10,5
Niveau baccalauréat technique, technicien ou brevet de technicien.....	17,2	17,2	16,4	20,6	17,3	16,7	17,1	18,5	14,1	18,4
Niveau BEP ou CAP.....	25,2	23,9	26,8	26,0	23,1	24,5	21,0	23,8	16,1	19,7
Niveau sortie de collège ou de 1 ^{er} cycle de 2 ^e degré.....	15,7	17,1	14,7	10,9	13,3	14,0	13,5	14,4	29,9	19,2
ND.....	14,8	17,0	11,6	13,8	14,2	17,0	10,3	17,8	17,9	16,8
Situation avant l'embauche										
Employé en CDI ou en CDD, intérimaire.....	30,3	29,3	31,2	30,3	36,0	34,7	37,2	21,8	25,0	37,6
Emploi en contrat aidé pour l'employeur ou formation en alternance.....	2,9	2,5	2,9	6,1	2,7	2,0	3,0	3,7	3,5	2,9
Demandeur d'emploi.....	38,4	38,3	39,8	33,0	34,1	32,3	39,0	35,2	41,3	33,9
Autres (étudiant, élève, appelé au service national...).....	15,5	15,3	14,9	20,8	17,0	18	14,9	21,2	14,8	12,4
ND.....	12,8	14,5	11,2	9,7	10,2	13,0	5,9	18,1	15,5	13,2

Source : Dares ; traitement Dares-Insee.

ND : non disponible.

Lecture : en 2011, 57,8 % des embauches exonérées en ZFU ont concerné des hommes ; ces derniers représentent 59,9 % des embauches réalisées par des établissements situés dans une ZFU de 1^{er} génération (ZFU 1997) en 2011.

Champ : France métropolitaine.

Encadré 3

LES MESURES D'INCITATIONS FISCALES ET SOCIALES EN ZRU ET EN ZFU EN 2011

Mesures fiscales et sociales	Zones de redynamisation urbaine (ZRU)	Zones franches urbaines (ZFU)
Pour les entreprises présentes ou qui s'implantent en ZFU (1) ou en ZRU (2)		
Contribution foncière des entreprises (CFE)	5 ans d'exonération totale.	5 ans d'exonération totale (entreprises de 50 salariés au plus) + possibilité de prolongation dégressive pendant 3 ou 9 ans selon l'effectif.
Impôt sur les bénéfices	2 ans d'exonération totale + prolongation dégressive pendant 3 ans (exclusivement pour les créations d'entreprises dont le siège et les établissements sont implantés en ZRU).	5 ans d'exonération totale (exonération réservée aux entreprises de 50 salariés au plus) + prolongation dégressive pendant 9 ans.
Taxe foncière sur les propriétés bâties	Jusqu'à 5 ans d'exonération totale.	5 ans d'exonération totale.
Cotisations sociales patronales	12 mois d'exonération selon un taux déterminé en fonction du niveau de rémunération (exclusivement pour les créations d'emploi dans les entreprises de 50 salariés au plus) : exonération totale jusqu'à 1,5 Smic et dégressive jusqu'à 2,4 Smic.	<ul style="list-style-type: none"> 5 ans d'allègements selon un taux déterminé en fonction du niveau de rémunération : exonération totale jusqu'à 1,4 Smic, et s'annulant à partir de 2 Smic (en 2011) pour les entreprises de 50 salariés au plus + prolongation dégressive pendant 3 ou 9 ans selon l'effectif. Clause locale d'emploi ou d'embauche d'un salarié sur trois habitant la ZFU ou les Zus de l'agglomération.
Cotisations sociales personnelles maladie des artisans et commerçants	5 ans d'exonération totale.	5 ans d'exonération totale + prolongation dégressive pendant 3 ou 9 ans selon l'effectif.

(1) ZFU - dates limites d'implantation (exonérations fiscales et sociales)

Création ou implantation de l'activité ou de l'établissement au plus tard le 31 décembre 2014 (inclus).

(2) ZRU - dates limites d'implantation

Impôts sur les bénéfices : entreprises nouvelles créées en ZRU au plus tard le 31 décembre 2009.

Associations : créations ou implantations au plus tard le 31 décembre 2008.

Cotisations sociales personnelles maladie et maternité (travailleurs indépendant hors libéraux) : activité devant débuter en ZRU au plus tard le 31 décembre 2008 (inclus).

Source : secrétariat général du Comité interministériel des villes.

Tableau 5 • **Caractéristiques des salariés embauchés en ZFU et des emplois associés, selon qu'ils résident ou non en ZFU**

En %

	2010		2011	
	Résidents en ZFU	Non-résidents en ZFU	Résidents en ZFU	Non-résidents en ZFU
Sexe				
Hommes	57,6	60,8	53,9	58,9
Femmes	38,0	35,7	40,4	35,4
ND	4,4	3,6	5,7	5,8
Âge				
Moins de 25 ans	27,5	21,8	27,0	19,5
De 25 à 29 ans	22,3	21,3	23,6	21,9
De 30 à 39 ans	24,6	27,1	24,7	28,3
De 40 à 49 ans	16,6	18,7	15,5	17,9
50 ans ou plus	7,2	9,2	7,5	10,9
ND	1,8	1,9	1,7	1,6
Niveau de formation				
Niveau égal ou supérieur à celui de la licence ou des écoles d'ingénieurs	7,6	13,5	10,2	15,3
Niveau BTS, IUT ou de fin de 1 ^{er} cycle de l'enseignement supérieur	12,5	16,2	14,5	19,2
Niveau baccalauréat technique, technicien ou brevet de technicien	18,5	16,9	17,8	17,4
Niveau BEP ou CAP	26,0	25,3	24,1	23,0
Niveau sortie de collège ou de 1 ^{er} cycle de 2 ^d degré	20,4	14,2	20,5	10,8
ND	15,0	14,0	12,9	14,4
Situation avant l'embauche				
Employé en CDI ou en CDD, intérimaire	24,6	32,3	24,9	39,2
Emploi en contrat aidé pour l'employeur ou formation en alternance	3,5	2,8	1,5	3,1
Demandeur d'emploi	42,8	37,6	43,8	31,6
Autres (étudiant, élève, appelé au service national...)	15,5	15,5	19,3	16,4
ND	13,5	11,8	10,4	9,7
Type d'emploi offert				
Ouvrier	43,2	36,6	38,6	34,0
Employé de commerce ou administratif	42,3	38,2	46,1	39,4
Technicien, agent de maîtrise	7,9	13,6	8,0	16,0
Ingénieur ou cadre	2,6	8,1	4,4	8,1
ND	4,0	3,5	2,9	2,6
Contrat de travail				
CDI	87,1	93,5	87,5	93,1
CDD	12,9	6,5	12,5	6,9
Dont : de 12 mois	10,5	4,2	8,8	4,5
entre 13 mois et moins de 24 mois	1,6	1,2	1,7	1,1
de 24 mois	0,8	1,0	1,8	1,1
de plus de 24 mois	0,1	0,1	0,1	0,1
Durée hebdomadaire de travail				
Temps partiel : moins de 26 heures	21,6	13,3	23,8	13,0
Temps partiel : entre 26 et moins de 35 heures	4,1	3,4	5,4	3,9
Temps complet : 35 heures	57,5	63,8	54,8	60,4
Temps complet : de 36 à 38 heures	2,2	2,1	0,9	2,3
Temps complet : 39 heures	12,7	15,4	13,6	17,5
Temps complet : 39 heures ou plus	0,7	0,6	0,4	0,8
ND	1,2	1,5	1,2	1,9
Salaire brut équivalent-temps plein (rapporté au Smic)				
1 ^{er} quartile	1,00	1,00	1,00	1,02
Médiane	1,03	1,12	1,02	1,15
Moyenne	1,13	1,26	1,10	1,28
3 ^e quartile	1,18	1,00	1,15	1,43

ND : non disponible.

Lecture : 53,9 % des salariés embauchés en 2011 au titre du dispositif ZFU et résidant eux-mêmes en ZFU sont des hommes.

Champ : France métropolitaine.

Dans ces deux dispositifs d'exonération, les salariés ont une rémunération proche du Smic. En ZFU comme en ZRU, 1 salarié sur 4 est embauché au Smic et 1 sur 2 a une rémunération qui n'excède pas de 10 % le salaire minimum.

Diminution de la part des résidents des quartiers prioritaires dans les embauches en ZFU

En 2011, 22 % des embauches exonérées en ZFU concernent des résidents de ZFU. Cette part, en baisse depuis 2009 [3], a encore diminué d'1 point en 2011 (1). L'embauche de résidents de ZFU est

pourtant favorisée par l'existence d'une clause d'embauche locale instaurée en 2002 imposant qu'une part minimum des effectifs ou des nouvelles embauches, à partir de la 3^e embauche, des entreprises qui recourent au dispositif ZFU, concerne des résidents de quartiers prioritaires. Cette part minimum a été portée de un tiers à la moitié en 2012 (encadré 1).

Le profil des salariés embauchés au titre du dispositif et résidant en ZFU diffère de celui des bénéficiaires non-résidents. Plus jeunes (51 % ont moins de 30 ans, contre 41 % des salariés non-résidents de ZFU), ils sont aussi moins qualifiés (21 % ont un niveau inférieur au BEP ou CAP, contre 11 % des non-résidents) et plus souvent demandeurs

Source : Dares ; traitement Dares-Insee.

(1) Cette part est calculée sur l'ensemble des embauches exonérées, y compris celles, nombreuses, correspondant à une 1^{re} ou 2^e embauche, qui ne sont donc pas concernées par la clause d'embauche locale. De plus, elle est calculée à partir des seules embauches exonérées alors que la clause d'embauche locale concerne soit les salariés embauchés (flux) soit les salariés déjà employés (stock).

Tableau 6 • Les embauches exonérées en ZRR et leur répartition par type de ZRR

Évolution en %

	2007	2008	2009	2010	2011
Nombre d'établissements bénéficiant de l'exonération ZRR*	9 073	9 079	6 340	4 943	5 066
Évolution.....		0	-30	-22	2
Effectif concerné par l'exonération ZRR	ND	47 235	40 438	33 974	31 771
Évolution.....				-16	-6
Nombre de salariés embauchés pendant l'année en ZRR**	10 767	9 564	4 658	4 040	4 299
Dont : ZRR entre 1996 et 2008.....	7,8	9,3			
ZRR entre 1996 et 2008 et à nouveau en 2010.....	1,7	1,9		0,9	2,1
ZRR depuis 1996.....	77,5	75,1	83,7	82,4	79,4
ZRR depuis 2005.....	12,7	13,2	15,5	15,3	17,1
ZRR depuis 2006.....	0,2	0,1	0,3	0,6	0,2
ZRR depuis 2007.....	0,1	0,2	0,5	0,2	0,3
ZRR depuis 2010.....				0,6	1,0

ND : non disponible.

* Moyenne des quatre trimestres de l'année.

**Le nombre de salariés embauchés dans l'année correspond à une estimation du nombre d'embauches exonérées qui concernent des établissements réellement localisés en ZRR. Cette vérification a conduit à réviser la série du nombre de salariés embauchés dans l'année en ZRR pour les années antérieures à 2008 ([5]).

Lecture : en 2011, 4 299 embauches exonérées concernaient des établissements réellement localisés en ZRR.

Champ : établissements et organismes d'intérêt général ; France métropolitaine.

Sources :
Acoss, Dares ;
traitement Dares-Insee.

d'emploi avant leur embauche (44 % contre 32 %) (tableau 5). Les femmes représentent 40 % des salariés embauchés résidant en ZFU (en hausse de 2 points en 2011), contre 35 % parmi les non-résidents de ZFU.

Comme pour les autres salariés, les emplois occupés sont avant tout des postes d'employés de commerce ou administratifs, cependant la proportion est plus forte pour les salariés résidant en ZFU (46 % contre 39 % pour les autres salariés).

Bien qu'en diminution, les postes d'ouvriers restent plus fréquents parmi les salariés résidant en ZFU : en 2011, près de 39 % d'entre eux occupent un emploi de ce type, contre 34 % hors ZFU. Enfin, les contrats signés par les habitants des ZFU sont plus fréquemment des CDD (13 % contre 7 % chez les non-résidents) et des contrats à temps partiel (29 % contre 17 % des contrats des non-résidents). Ces différences de qualification, d'emploi et de type de contrat s'accompagnent de salaires inférieurs et plus concentrés autour du Smic : ainsi, les trois quarts des salariés recrutés en ZFU en 2011 qui résident en ZFU ont perçu un salaire inférieur à 1,2 Smic, contre 1,4 Smic pour trois quarts de ceux qui ne résident pas en ZFU.

Hausse des embauches exonérées en ZRR en 2011 après une baisse entre 2007 et 2010

L'implantation d'une entreprise ou d'un organisme d'intérêt général (OIG) (2) dans des territoires ruraux de faible densité ou en déclin démographique donne également droit à des exonérations de cotisations sociales patronales et des exonérations fiscales (encadré 4).

Dans ces zones de revitalisation rurale (ZRR), ces avantages visent à favoriser la création d'emplois et d'activités. En 2011, plus d'un tiers des communes sont classées en ZRR, regroupant 8 % de la population française.

Les embauches exonérées au titre du dispositif ZRR ont augmenté de 6 % en 2011 pour bénéficier à 4 300 salariés. Cette progression fait suite à plusieurs années de baisse : les embauches exonérées de cotisations sociales en ZRR ont ainsi reculé de 62 % entre 2007 et 2010, l'essentiel de la baisse ayant eu lieu entre 2008 et 2009 (tableau 6). Outre le contexte économique déprimé, la réduction du nombre de communes classées en ZRR ainsi que les modifications des règles concernant l'octroi des exonérations ont aussi joué un rôle déterminant dans ces évolutions. Suite à l'introduction de nouveaux critères de classement des communes en ZRR (encadré 4) – notamment l'obligation d'intercommunalité – la liste des communes classées en ZRR a été réduite à compter du 1^{er} janvier 2009 : près de 1 200 communes ont été retirées du classement, ce qui a contribué au recul de 49 % des embauches exonérées en ZRR en 2009. On estime que plus d'un cinquième de la baisse des embauches de 2009 est attribuable au retrait de certaines communes de la liste des ZRR. La baisse des embauches exonérées s'est poursuivie en 2010, de façon moins forte (-13 %) suite au classement de 598 nouvelles communes en ZRR (3) (encadré 4). La part des embauches réalisées dans les communes nouvellement classées en 2010 a crû en 2011, passant de 1,5 % à 3,1 %. Au total, 20 % de l'accroissement des embauches de 2011 leur est imputable.

Par ailleurs, les règles d'exonérations ont été modifiées à partir du 1^{er} janvier 2009, devenant moins favorables aux embauches exonérées et réduisant l'attractivité du dispositif. Comme dans le cadre des ZFU et ZRU, les exonérations versées au-delà de 1,5 Smic sont devenues dégressives (et non plus forfaitaires) jusqu'à un plafond de 2,4 Smic.

Au total, en 2011, 5 100 établissements ou organismes d'intérêt général implantés en ZRR bénéficiaient d'une exonération spécifique de cotisations

(2) Les OIG sont en large majorité des associations loi de 1901 considérées comme étant « d'intérêt général » (encadré 5).

(3) Le classement de nouvelles communes en ZRR en 2010 a contribué cette année-là pour +2 % à l'évolution annuelle des embauches exonérées.

Tableau 7 • Caractéristiques des salariés embauchés en ZRR

En %

	Moyenne 2007-2010	2011
Sexe		
Hommes	64,5	61,2
Femmes	34,5	38,6
ND	0,9	0,2
Âge		
Moins de 25 ans	25,3	26,8
De 25 à 29 ans	16,8	17,6
De 30 à 39 ans	26,7	25,4
De 40 à 49 ans	20,7	18,7
50 ans ou plus	10,0	11,2
ND	0,4	0,3
Niveau de formation		
Niveau égal ou supérieur à celui de la licence ou école d'ingénieurs	5,4	7,6
Niveau BTS, IUT ou de fin de 1 ^{er} cycle de l'enseignement supérieur	11,5	16,4
Niveau baccalauréat technique, technicien ou brevet de technicien	16,6	16,5
Niveau BEP ou CAP	33,0	29,3
Niveau sortie de collège ou de 1 ^{er} cycle de 2 ^d degré	15,2	14,4
ND	18,4	15,8
Situation avant l'embauche		
Salarié	43,7	45,2
<i>Dont : salarié en CDI</i>	<i>19,7</i>	<i>20,6</i>
<i>salarié sous CDD, intérim, contrat occasionnel</i>	<i>19,8</i>	<i>17,8</i>
<i>emploi en contrat aidé ou formation en alternance</i>	<i>4,2</i>	<i>6,8</i>
Demandeur d'emploi	28,7	30,4
<i>Dont : demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi</i>	<i>22,3</i>	<i>25,4</i>
<i>personne sans emploi non inscrite à Pôle emploi</i>	<i>6,4</i>	<i>5,1</i>
Autres (étudiant, élève, appelé au service national...)	14,6	13,8
ND	13,1	10,6

ND : non disponible.

Lecture : en 2011, 61,2 % des embauches exonérées en ZRR ont concerné des hommes.

Champ : France métropolitaine.

Source : Dares ;
traitement Dares-Insee

sociales patronales pour l'emploi de 32 000 salariés, parmi lesquels 4 300 ont été embauchés dans l'année (tableau 6).

Les établissements implantés dans les ZRR des régions Aquitaine et Midi-Pyrénées ont assuré une part stable et élevée des embauches ouvrant droit à exonération de cotisations sociales patronales en ZRR : ces régions totalisent à elles deux, en moyenne, 32 % des embauches entre 2007 et 2011. La concentration géographique des embauches exonérées dans ces deux régions s'observe depuis de nombreuses années et s'explique par la forte proportion de ZRR sur leur territoire [5].

Féminisation des embauches en ZRR

La part des femmes parmi les salariés embauchés au titre du dispositif est en hausse depuis 2007, passant de 33 % à 39 % en 2011 (tableau 7). Elle résulte de l'effet conjugué du repli du secteur de la construction, très majoritairement masculin, et de la hausse du secteur regroupant la santé, l'éducation et l'action sociale, où les femmes sont sur-représentées.

La structure par âge des salariés est restée stable entre 2007 et 2011 : 70 % des salariés ont moins de 40 ans et 27 % moins de 25 ans. Les personnes embauchées étaient majoritairement salariées auparavant, rarement en contrat aidé ou en formation en alternance, conformément au constat des années précédentes (4). Toutefois en 2011,

près d'1 embauché sur 4 était antérieurement inscrit à Pôle emploi, proportion en hausse de 5 points entre 2008 et 2011 (tableau 7).

Au fil du temps, moins d'embauches exonérées dans les entreprises de la construction et davantage dans les organismes d'intérêt général

Les emplois occupés par les salariés recrutés en ZRR dépendent logiquement des secteurs d'activité des établissements qui y sont implantés. En 2011, 3 salariés embauchés sur 4 ont été recrutés sur un poste d'ouvrier (49 %), d'employé de commerce ou d'employé administratif (26 %). Cette part est en hausse de 7 points en 2011 par rapport à la période de 2007 à 2010 (tableau 8). La construction et le commerce sont les principaux secteurs d'activité qui réalisent des embauches exonérées en ZRR : en moyenne sur 2007-2011, ils ont totalisé environ 40 % de celles-ci (tableau 9). Mais le poids du secteur de la construction a fortement diminué ces dernières années passant de 30 % en 2007 à 20 % des salariés embauchés en 2011. Comme dans les ZRU, les difficultés particulières de ce secteur et la suppression de l'exonération de la cotisation accidents du travail pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2009 ont pu contribuer à ce recul marqué. À l'inverse, le poids du secteur regroupant l'éducation, la santé et l'action sociale s'est accru depuis 2009 : c'est d'ailleurs le seul secteur dans lequel les

(4) Cependant, en 2009 et 2010, la situation des salariés avant l'embauche était moins bien renseignée qu'en 2011 dans les formulaires de demande d'exonération.

embauches exonérées sont plus élevées en 2011 qu'en 2007. Totalisant en moyenne 13 % des embauches depuis 2009, soit 10 points de plus qu'en 2007, l'augmentation des embauches dans ce secteur témoigne d'un recours accru des organismes d'intérêt général aux embauches exonérées (encadré 4). Ces OIG, qui avaient d'abord eu un recours limité au dispositif (à peine 5 % des embauches en 2008), ont contribué depuis 2009 à une part croissante des embauches exonérées (9 % en 2011).

Pour être éligible à l'exonération de cotisations sociales patronales, le contrat de travail du salarié doit être un CDI ou un CDD d'au moins 12 mois. De fait, un peu plus de 9 contrats sur 10 sont des CDI entre 2007 et 2011 (tableau 8). De plus, seul 1 contrat sur 4 est à temps partiel. Enfin, les rémunérations des salariés embauchés au titre du dispositif ZRR se concentrent au niveau du Smic : près de 3 salariés sur 4 ont un salaire brut inférieur à 1,3 Smic.

Les établissements nouvellement créés ou transférés en ZRR dans l'année ont assuré entre 2007 et 2011 plus de 20 % des embauches. Plus l'année d'implantation des établissements est ancienne, plus la part que prennent ces établissements dans les embauches est faible. Ceci peut s'expliquer par la petite taille de la majorité des établissements implantés en ZRR, qui ne procèdent que peu fréquemment à des embauches : après avoir

eu recours une fois au dispositif, les établissements implantés en ZRR n'embauchent que rarement de nouveaux salariés.

Parmi les établissements qui ont embauché en ZRR entre 2007 et 2011, 72 % n'ont embauché qu'1 salarié et près de 16 % 2 salariés (tableau 10).

Davantage de CDD et de temps partiel pour les embauches exonérées réalisées par les OIG

Les embauches réalisées par des OIG dont le siège social est situé en ZRR ouvrent droit à l'exonération ZRR, comme celles réalisées par des entreprises, depuis le 1^{er} novembre 2007 (encadré 5). Le profil des salariés embauchés, tout comme les emplois proposés, diffèrent en revanche de ceux observés dans les embauches exonérées réalisées par des entreprises.

Ainsi, contrairement aux autres salariés recrutés au titre du dispositif ZRR, les embauches exonérées conclues par des OIG concernent essentiellement des femmes (près de 75 % depuis 2008). De plus, les salariés embauchés sont un peu plus âgés : entre 2008 et 2011, seuls 18 % ont moins de 25 ans, contre 27 % pour les entreprises (tableau 11). Par ailleurs en 2011, près de 2 embauches sur 3 concernent une personne

Tableau 8 • Caractéristiques des emplois correspondant à des embauches exonérées en ZRR

En %

	Moyenne 2007-2010	2011
Type d'emploi exercé		
Ouvriers	47,0	48,9
<i>Dont : ouvriers agricoles.....</i>	<i>5,4</i>	<i>6,1</i>
<i>ouvriers non qualifiés.....</i>	<i>14,1</i>	<i>13,3</i>
<i>ouvriers qualifiés.....</i>	<i>27,5</i>	<i>29,5</i>
Employés de commerce ou administratifs.....	20,5	25,9
Techniciens et agents de maîtrise.....	4,8	6,7
Autres professions intermédiaires.....	3,8	5,6
Ingénieurs ou cadres.....	3,2	3,9
Autres.....	17,0	5,5
ND.....	3,7	3,4
Contrat de travail		
CDI.....	91,9	90,4
CDD.....	7,2	9,0
<i>Dont : de 12 mois.....</i>	<i>5,7</i>	<i>6,5</i>
<i>entre 13 mois et moins de 24 mois.....</i>	<i>0,5</i>	<i>0,6</i>
<i>de 24 mois.....</i>	<i>0,1</i>	<i>0,2</i>
<i>de plus de 24 mois.....</i>	<i>0,1</i>	<i>0,0</i>
ND.....	0,8	0,7
Durée hebdomadaire de travail		
Temps partiel : moins de 26 heures.....	20,0	21,0
Temps partiel : entre 26 et moins de 35 heures.....	4,3	4,7
Temps complet : 35 heures.....	51,8	53,3
Temps complet : de 36 à 38 heures.....	1,9	1,9
Temps complet : 39 heures.....	18,0	16,3
Temps complet : 39 heures ou plus.....	2,5	2,2
ND.....	1,4	0,7
Salaire brut équivalent-temps-plein (rapporté au Smic)		
1 ^{er} quartile.....	1,01	1,02
Médiane.....	1,14	1,14
Moyenne.....	1,25	1,23
3 ^e quartile.....	1,32	1,33

N D : non disponible.

Lecture : en 2011, 48,9 % des salariés embauchés au titre de l'embauche exonérée en ZRR l'ont été sur un poste d'ouvrier.

Champ : France métropolitaine.

Source : Dares ; traitement Dares-Insee.

LE DISPOSITIF DES ZONES DE REVITALISATION RURALE

Créées par la loi d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire du 4 février 1995, les zones de revitalisation rurale (ZRR) regroupent des territoires ruraux qui rencontrent des difficultés particulières : faible densité ou déclin démographique, handicap structurel sur le plan socioéconomique.

Les critères ayant permis d'établir le zonage

Sont classées en ZRR les communes qui satisfont trois types de critères.

Un critère démographique, à l'échelle du canton, de l'arrondissement ou de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) :

- être incluse dans un canton ayant une densité de population inférieure ou égale à 31 hab./km² ;
- ou bien être incluse dans un arrondissement ayant une densité de population inférieure ou égale à 33 hab./km² ;
- ou bien appartenir depuis le 1^{er} janvier 2005 à un EPCI à fiscalité propre dont le territoire a une densité de population inférieure ou égale à 35 hab./km².

Un critère socioéconomique évalué au niveau du canton ou de l'arrondissement :

- avoir connu une perte de population ;
- ou bien avoir connu une perte de population active ;
- ou bien avoir un taux de population active agricole supérieur au double de la moyenne nationale (c'est-à-dire supérieur à 8,3 % de l'ensemble de la population active, donnée du recensement de 1990).

Toutefois, si le canton ou l'arrondissement a une densité de population inférieure ou égale à 5 hab./km², les communes sont classées en ZRR sans autre condition.

Un critère institutionnel, introduit en 2005 : appartenir à un EPCI à fiscalité propre.

Les avantages à s'installer en ZRR

Plusieurs avantages accompagnent l'installation en ZRR :

- des **exonérations d'impôts sur le revenu ou sur les sociétés**, de façon totale ou partielle sur une durée pouvant aller jusqu'à 14 ans ;
- des **exonérations de taxe professionnelle** (1) peuvent être accordées jusqu'à 5 ans, par délibération de la collectivité territoriale concernée ;
- des **exonérations de taxe foncière sur les propriétés bâties** peuvent également être accordées, par délibération de la collectivité territoriale concernée ;
- des **exonérations de cotisations sociales patronales** pour les embauches réalisées jusqu'au 50^e salarié (détail ci-dessous).

Aides à l'emploi en zone de revitalisation rurale

Les entreprises (quelle que soit leur forme juridique) ou les groupements d'employeurs (2) exerçant une activité artisanale, industrielle, commerciale, libérale ou agricole, ainsi que les organismes d'intérêt général (3) dont le siège social est situé en ZRR, peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération de cotisations sociales patronales pour l'embauche du 1^{er} au 50^e salarié.

Un établissement déjà présent au moment de la délimitation d'une ZRR ou qui s'implante en ZRR est exonéré de cotisations sociales patronales dues au titre des assurances sociales, des allocations familiales et des accidents du travail (4) pour toute création d'emploi en CDI ou CDD d'au moins 12 mois, à temps plein ou à temps partiel, ayant pour effet d'accroître l'effectif de l'entreprise jusqu'à 50 salariés au maximum, à condition de ne pas avoir procédé à des licenciements dans les douze mois précédant l'embauche. Les salariés exonérés doivent travailler exclusivement dans un ou plusieurs établissements situés en zone de revitalisation rurale.

L'exonération est applicable pendant douze mois. Elle est totale jusqu'à 1,5 Smic. Avant le 1^{er} janvier 2009, la partie de la rémunération supérieure à 1,5 Smic restait soumise aux cotisations sociales patronales : ainsi, pour une rémunération supérieure à 1,5 Smic, l'allègement de cotisations sociales patronales était forfaitaire. À compter du 1^{er} janvier 2009, si l'exonération est totale pour des rémunérations inférieures à 1,5 fois le Smic, elle est désormais dégressive et s'annule pour une rémunération horaire égale ou supérieure à 2,4 Smic.

Ces nouvelles dispositions ont donc eu pour effet :

- d'accorder une exonération plus faible pour les salariés dont la rémunération horaire est comprise entre 1,5 Smic et 2,4 Smic ;
- d'exclure du dispositif, dès le 1^{er} janvier 2009, les salariés dont la rémunération horaire est égale ou supérieure à 2,4 Smic.

Évolution du classement des communes en ZRR

Les critères d'éligibilité des communes à la liste des ZRR présentés ci-dessus ont été modifiés en 2005 par l'ajout du critère institutionnel, mais les communes qui ne répondaient plus aux nouveaux critères (non appartenance à un EPCI) n'ont été déclassées qu'à compter de 2009. En conséquence, le nombre de communes classées en ZRR a été réduit d'environ 9 % en 2009, soit 1 189 communes en moins. En 2010, cette liste évolue à nouveau au gré des créations et suppressions d'EPCI, avec 598 communes supplémentaires. Parmi ces nouvelles communes, 60 % avaient en fait déjà été classées en ZRR entre 1996 et 2008, puis déclassées en 2009 pour les raisons expliquées plus haut. Le fait de rejoindre un EPCI a permis à ces communes de réintégrer la liste des ZRR en 2010. En 2011, la liste n'a pas connu de changements et comporte 13 078 communes classées en ZRR, où résident 8 % de la population française.

(1) Suite à la suppression de la taxe professionnelle en 2010, l'exonération porte sur la contribution économique territoriale (CET) dans les mêmes conditions.

(2) Chaque membre doit avoir alors au moins un établissement en ZRR.

(3) Visés au 1^o de l'article 200 du Code général des impôts pour les salariés embauchés en ZRR depuis le 1^{er} novembre 2007, y compris les offices de tourisme (voir encadré 4 pour une description plus complète de l'exonération de cotisations sociales patronales pour les organismes d'intérêt général).

(4) L'exonération de cotisations sociales d'accident du travail a cependant été abandonnée à compter des rémunérations versées au 1^{er} janvier 2008. Restent dues par ailleurs les cotisations sociales patronales de retraite complémentaire, d'assurance chômage, de taxe d'apprentissage, la CSG et la CRDS, le Fnal, la contribution solidarité autonomie.

Tableau 9 • Répartition des embauches exonérées en ZRR selon les caractéristiques des établissements

En %

	Moyenne 2007-2010	2011
Établissement ayant le caractère d'organisme d'intérêt général		
Oui	4,6	8,9
Non	95,4	91,1
Part des embauches réalisées par		
Des établissements créés l'année de l'embauche	22,1	18,8
Des établissements déjà implantés l'année de l'embauche	75,9	79,7
Des établissements transférés l'année de l'embauche	2,0	1,4
Secteur d'activité de l'établissement		
Agriculture, sylviculture, pêche	8,0	8,5
Industries agricoles et alimentaires	3,3	3,3
Industrie des biens de consommation	2,4	3,3
Industrie automobile	0,3	0,2
Industries des biens d'équipement	4,0	4,6
Industries des biens intermédiaires	4,8	1,9
Énergie	0,3	0,8
Construction	26,2	20,3
Commerce	14,1	15,5
Transports	5,0	4,9
Activités financières	0,8	1,2
Activités immobilières	1,4	0,8
Services aux entreprises	8,6	8,9
Services aux particuliers	12,8	14,3
Éducation, santé, action sociale	7,5	11,2
Administration	0,5	0,0

Source : Dares ;
traitement Dares-Insee

Lecture : en 2011, 8,5 % des embauches exonérées en ZRR l'ont été par des établissements du secteur agricole, de la sylviculture ou de la pêche.
Champ : France métropolitaine.

Tableau 10 • Répartition des établissements en fonction du nombre total de salariés embauchés dans l'année ouvrant droit à l'exonération ZRR

En %

	Moyenne 2007-2010	2011
Proportion d'établissements embauchant		
1 salarié	71,5	71,5
2 salariés	15,8	15,2
Entre 3 et 5 salariés	9,6	10,0
Entre 6 et 9 salariés	2,1	2,3
10 salariés ou plus	1,0	1,2

Source : Dares ;
traitement Dares-Insee.

Champ : France métropolitaine.

déjà en emploi, la moitié d'entre elles en CDD, intérim ou contrat occasionnel. Par rapport aux entreprises, les OIG proposent majoritairement des postes de professions intermédiaires et plus rarement des postes d'ouvriers ou d'employés de commerce. De même, des différences s'observent dans les contrats signés. Les CDI sont majoritaires, mais les CDD représentent plus de 20 % des contrats en OIG, contre moins de 10 %

dans les autres établissements. Les temps partiels sont aussi plus nombreux : 1 contrat sur 3 ouvrant droit à embauche exonérée en OIG a une durée hebdomadaire de travail inférieure à 26 heures, contre 18 % dans les autres établissements.

Fabien DELMAS (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Givord P., Trévien C. (2012), « Les zones franches urbaines : quel effet sur l'activité économique ? », *Insee Analyses* n° 4, mars.
- [2] Givord P., Trévien C., Quantin S. (2012), « A Long-Term Evaluation of the First Generation of the French Urban Enterprise Zones », *Document d'études* n° 172, Dares, février.
- [3] Quantin S. (2012), « Les embauches exonérées dans les territoires de la politique de la ville de 2007 à 2010 », *Dares Analyses* n° 039, juin.
- [4] Comité interministériel des villes (CIV) (2012), *Rapport de l'observatoire national des zones urbaines sensibles*.
- [5] Bachelet M. (2009), « Les embauches exonérées dans les zones de revitalisation rurale en 2006-2007 », *Premières Synthèses* n° 49.3, Dares.

Tableau 11 • Caractéristiques des salariés embauchés en ZRR et des emplois associés selon le type d'employeur

En %

	Moyenne 2008-2010		2011	
	OIG (1)	Entreprises	OIG (1)	Entreprises
Sexe				
Hommes	25,9	66,5	24,3	64,5
Femmes	73,7	32,7	75,7	35,3
ND	0,4	0,8		0,2
Âge				
Moins de 25 ans	17,7	26,4	18,3	27,5
De 25 à 29 ans	19,9	16,5	22,6	17,2
De 30 à 39 ans	28,1	25,7	27,1	25,2
De 40 à 49 ans	22,4	20,9	18,6	18,8
50 ans ou plus	11,5	10,1	13,4	11,0
ND	0,5	0,3		0,3
Niveau de formation				
Niveau égal ou supérieur à celui de la licence ou des écoles d'ingénieurs	17,6	5,0	18,6	6,6
Niveau BTS, IUT ou de fin de 1 ^{er} cycle de l'enseignement supérieur	20,5	11,0	30,0	15,2
Niveau baccalauréat technique, technicien ou brevet de technicien	16,5	15,5	17,7	16,5
Niveau BEP ou CAP	22,5	32,5	21,4	29,9
Niveau sortie de collège ou de 1 ^{er} cycle de 2 ^d degré	7,6	15,6	7,1	15,1
ND	15,4	20,4	5,1	16,7
Type d'emploi exercé				
Ouvriers	11,9	49,0	20,0	51,5
<i>Dont : ouvriers agricoles</i>		5,9	0,9	6,6
<i>ouvriers non qualifiés</i>	4,8	13,9	6,6	13,9
<i>ouvriers qualifiés</i>	7,1	29,3	12,6	31,0
Employés de commerce ou administratifs	7,4	21,5	12,0	27,1
Techniciens et agents de maîtrise	7,7	5,4	9,1	6,5
Autres professions intermédiaires	32,9	2,6	34,3	3,1
Ingénieurs ou cadres	8,4	3,2	9,7	3,4
Autres	29,1	14,7	13,7	4,8
ND	2,7	3,5	1,1	3,6
Contrat de travail				
CDI / CNE	79,1	92,3	74,9	91,8
CDD	20,2	7,0	24,3	7,6
<i>Dont : de 12 mois</i>	16,1	5,3	16,9	5,6
<i>entre 13 mois et 23 mois</i>	1,1	0,5	1,1	0,5
<i>de 24 mois</i>	0,5	0,1	0,6	0,1
<i>de plus de 24 mois</i>	0,6	0,0		0,1
ND	0,8	0,7	0,9	0,7

Source : Dares ;
traitement Dares-Insee.

(1) Organisme d'intérêt général.

ND : non disponible.

Lecture : en 2011, 75,7 % des salariés embauchés en ZRR par des organismes d'intérêt général sont des femmes, contre 35,3 % de ceux qui l'ont été par des entreprises.

Champ : France métropolitaine.

Encadré 5

LES EMBAUCHES EXONÉRÉES POUR LES ORGANISMES D'INTÉRÊT GÉNÉRAL EN ZRR

Les organismes dits « d'intérêt général » (OIG) ayant leur siège social en ZRR bénéficient d'une exonération de cotisations sociales patronales depuis le 1^{er} janvier 2005. De 2005 à fin 2007, cette exonération était spécifique aux OIG et plus généreuse que celle en faveur des entreprises : à hauteur de 1,5 Smic quelle que soit la rémunération du salarié, elle était sans limitation de durée et s'appliquait à tous les salariés présents dans l'établissement. À compter du 1^{er} novembre 2007, l'exonération des OIG s'aligne sur celle dont bénéficient les entreprises. Ainsi, seules les embauches du 1^{er} au 50^e salarié effectuées en ZRR sont susceptibles d'ouvrir droit à une exonération et au-delà de 1,5 Smic, l'exonération n'est plus forfaitaire mais dégressive à compter du 1^{er} janvier 2009 (encadré 4). Les organismes d'intérêt général sont en majorité des associations loi 1901 ; plus précisément, on entend par OIG :

- les œuvres ou organismes d'intérêt général, à condition que ces organismes présentent un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourent à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises ;
- les fondations ou associations reconnues d'utilité publique qui répondent aux caractères exigés pour les organismes d'intérêt général ci-dessus ;
- les établissements d'enseignement supérieur ou d'enseignement artistique, publics ou privés à but non lucratif et agréés ;
- les organismes agréés qui ont pour objet exclusif le financement de PME ou la fourniture à celles-ci de prestations d'accompagnement en début d'activité ;
- les associations culturelles et de bienfaisance qui sont autorisées à recevoir des dons et legs ainsi que les établissements publics des cultes reconnus d'Alsace-Moselle.

ESTIMATION DU NOMBRE D'EMBAUCHES EXONÉRÉES

Lors de toute nouvelle embauche d'un salarié ouvrant droit à l'exonération ZFU, ZRU ou ZRR, l'entreprise remplit une déclaration d'embauche spécifique en deux exemplaires, l'un étant adressé à l'unité territoriale (UT) de la Direccte et l'autre à l'Urssaf. Seules les déclarations adressées à l'Urssaf font l'objet d'un contrôle sur l'éligibilité de l'entreprise, de l'établissement employeur et des salariés concernés, en particulier sur le respect de la condition de résidence. La Dares exploite les formulaires d'embauche adressés aux UT : il s'agit donc de **demandes** d'exonération de cotisations sociales suite à l'embauche d'un nouveau salarié et **non des embauches réellement exonérées**. Afin d'approcher le nombre de demandes d'exonération qui seront effectivement acceptées par l'Urssaf, les formulaires d'embauches adressés aux UT ont été appariés par la Dares avec les fichiers Sirene géolocalisés de l'Insee : cet appariement permet de vérifier si l'établissement employeur se trouve bien implanté dans le périmètre du zonage (ZFU, ZRU ou ZRR). Les demandes d'exonération adressées par des établissements qui ne sont pas situés dans le zonage concerné n'ont donc pas été comptabilisées dans cette publication.

Cependant, le dénombrement des établissements présents à un instant t dans les fichiers Sirene est tributaire des retards administratifs de déclarations d'implantation et de radiation de certains établissements. C'est pourquoi les données d'embauches exonérées en ZFU et ZRU ont été révisées et diffèrent quelque peu de celles publiées l'an dernier [3].