

Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et la R&D: une évaluation *ex post* *Note de synthèse*

Fabrice GILLES, Yannick L'HORTY, Ferhat MIHOUBI et Xi YANG

Six mois après la publication des premiers résultats d'évaluation, en septembre dernier, l'équipe de la fédération « Travail, Emploi et Politiques Publiques » (FR 3435 du CNRS) présente à France Stratégie un ensemble de résultats complémentaires dans le cadre du comité de suivi des aides publiques aux entreprises qui a en charge l'évaluation du CICE. Relativement aux résultats antérieurs, l'approche générale de TEPP n'est pas modifiée. Il s'agit bien de produire une évaluation *ex post* des effets du CICE en 2013 et en 2014 à partir de micro-données fiscales et comptables d'entreprises en utilisant les différences d'exposition au CICE comme critère d'identification. Les estimations portent sur un échantillon cylindré de plus de 130 000 entreprises de plus de 5 salariés présentes entre 2009 et 2014 dans l'ensemble des bases de données DADS, FARE et BRC.

Plusieurs changements marginaux ont été introduits dans ce rapport complémentaire qui concernent à la fois les bases de données utilisées, la période couverte par l'évaluation, les variables de résultats, les variables de traitement et les techniques d'estimation. Tout d'abord, nous prenons en compte la version définitive du fichier poste des DADS 2014, mise en place sur le CASD le 24 novembre 2016, en remplacement de la version provisoire utilisée dans le rapport de septembre. Ensuite, nous présentons désormais les résultats de trois jeux d'estimations, permettant de mesurer les effets du CICE en 2013, relativement à 2012, les effets en 2014 relativement à 2013, et les effets moyens sur l'ensemble des deux années 2013 et 2014, relativement à 2012. Cette présentation nous permet de mieux décrire la montée en puissance des effets du CICE. De plus, nous mobilisons désormais trois méthodes d'estimation qui correspondent toutes à des doubles différences avec variables instrumentales : une méthode paramétrique où l'on régresse le taux de croissance de chaque variable de résultat sur la variable de traitement en prenant en compte de nombreuses variables de contrôle ; une estimation semi-paramétrique, qui combine appariement et variables instrumentales ; une estimation sur données de panel en introduisant les variables de contrôle sur plusieurs années et en autorisant leurs coefficients à varier chaque année. En multipliant les méthodes d'estimation, qui ont chacune leurs avantages et leurs limites, nous cherchons à mettre en évidence des résultats robustes aux particularités de chaque méthode.

Globalement, ce rapport confirme et précise les résultats diffusés en septembre 2016. Nous trouvons plusieurs résultats robustes, qui sont vérifiés indépendamment des données, des périodes et des méthodes d'investigation. Nous trouvons un effet positif mais faible du CICE sur l'emploi moyen qui se double d'un changement dans sa structure, au profit de l'emploi ouvrier et employés et au détriment de celui des cadres. L'effet sur les salaires individuels est moins net. Il diffère selon les années et selon les catégories de salariés. Nous trouvons un effet positif également sur les marges des entreprises mais pas sur l'investissement, la productivité ou sur les dividendes.

Méthodes et résultats

L'évaluation *ex post* d'une mesure à la fois massive, générale et ciblée, pose des difficultés méthodologiques considérables, d'autant plus qu'il s'agit d'un dispositif nouveau qui n'a fait l'objet d'aucune expérimentation préalable. Dans le cadre de ce rapport d'évaluation complémentaire, comme dans le cadre du rapport initial, nous nous appuyons sur un ensemble de bases de données exhaustives, qui combinent des sources fiscales et comptables d'entreprises, afin d'évaluer l'impact du CICE sur l'emploi, les salaires, et les stratégies de R & D, qui sont un relai majeur de la compétitivité. Ces bases appartiennent des données individuelles d'entreprises combinant des sources INSEE, DGFIP, et ACOSS. Elles mobilisent aussi l'enquête Recherche et Développement. Ce rapport évalue les effets du CICE à partir d'un échantillon cylindré de plus de 130 000 entreprises de 5 salariés et plus, présentes sur la période allant de 2009 à 2014.

Compte tenu de l'assiette du CICE, la quasi-totalité des entreprises dont le statut fiscal relève du champ du CICE en ont bénéficié (94%). On ne peut pas appliquer les méthodes traditionnelles d'évaluation *ex post* fondées sur la comparaison d'entreprises bénéficiant du CICE à un contrefactuel composé d'entreprises non-traitées (ne bénéficiant pas du CICE). Une méthode alternative consiste à prendre en compte la différence dans l'exposition à l'intensité du traitement (que l'on peut résumer par le taux effectif du crédit d'impôt) plutôt que l'exposition au principe du traitement. Cette approche a été appliquée avec succès pour l'évaluation des exonérations générales de cotisations sociales qui sont comme le CICE des mesures à la fois générales, massives et inconditionnelles.

Nous nous focalisons sur une variable de traitement : le taux apparent de la créance CICE qui rapporte la créance issue des fichiers Mouvements sur créances (MVC) à l'assiette de salaire brut issue des Déclarations annuelles de données sociales (DADS). Ce taux varie d'une entreprise à l'autre en fonction des différences dans les distributions de salaires. La médiane est de 3,26 en 2013 et de 4,09 en 2014. Nous distinguons les entreprises selon le bénéfice qu'elles ont retiré du CICE en constituant quatre groupes composés du même nombre d'entreprises des moins bénéficiaires aux plus bénéficiaires du CICE. Nous distinguons ainsi quatre quartiles d'entreprises. Le principe de notre évaluation est de comparer le taux de croissance de l'emploi dans les entreprises fortement bénéficiaires du CICE à celui des entreprises du premier quartile, en contrôlant par un grand nombre de variables structurelles caractérisant les comportements des entreprises et en instrumentant par le taux apparent de CICE simulé en 2009, 2010, 2011 ou 2012.

Notre démarche a été conçue pour permettre de restituer la diversité potentielle dans les usages du CICE par les entreprises. Tout d'abord, nous étudions un large spectre d'usages potentiels puisque nous nous intéressons à une grande variété de variables de résultats, incluant l'emploi et les salaires et de nombreux indicateurs de l'activité économique des entreprises. Ensuite, nous avons évalué les résultats en distinguant d'emblée plusieurs classes d'entreprises, en fonction de l'intensité du bénéfice qu'elles ont tiré du CICE, sans supposer que les pratiques étaient les mêmes pour toutes (ce qui distingue notre travail de celui du LIEPP). Enfin, nous avons également multiplié les sources de données, les indicateurs pour chaque variable et les techniques d'estimation, de façon à rechercher des effets robustes dans toutes ces dimensions.

Dans l'ensemble, nous trouvons des résultats assez contrastés selon les variables considérées. Nous avons détecté des effets pour de nombreuses variables mais, lorsque nous détectons un résultat significatif, il est le plus souvent propre à une année donnée, une classe d'entreprise particulière ou un indicateur spécifique. Ces contrastes expriment sans doute la variété des usages du CICE par les entreprises. Il n'y a vraisemblablement pas eu un ou deux modes de réaction très dominants à la mise en œuvre du CICE mais au contraire une grande variété de réactions spécifiques à chaque entreprise.

Cependant nous trouvons aussi quelques résultats robustes, qui sont confirmés indépendamment des données, des périodes et des méthodes d'investigation. Le premier de ces résultats concerne l'emploi. Nous trouvons un effet positif sur l'emploi moyen, sur la masse salariale et sur le volume des heures travaillées, limité aux entreprises qui ont bénéficié du taux maximal de CICE, qui sont trois fois sur quatre des entreprises du tertiaire de moins de 20 salariés. L'ordre de grandeur est de 80 000 emplois créés ou sauvegardés en 2013 et 100 000 pour 2013 et 2014, au plus 150 000 selon les méthodes d'estimation. Cet effet positif mais faible par son ampleur se double d'un changement dans la structure des emplois, avec une progression de l'emploi ouvrier et de celui des employés, et un recul de l'emploi des cadres.

L'effet sur les salaires individuels est beaucoup moins net. Il semble avoir été plutôt négatif en 2013, en particulier pour les ouvriers des entreprises les moins bénéficiaires du CICE, et positif en 2014, essentiellement pour les cadres dans les entreprises les plus bénéficiaires du CICE (suggérant un mécanisme de type partage de rente). Les cadres ont donc vu à la fois leur situation d'emploi se détériorer et leur rémunération s'améliorer sous l'effet du CICE.

Un troisième résultat porte sur les marges des entreprises. Nous trouvons un effet positif sur plusieurs indicateurs de rentabilité et de résultats, avec des différences selon les classes d'entreprises, selon les années et selon les indicateurs, qui illustrent sans doute la diversité des modes d'imputation du CICE dans les comptes des entreprises.

Un dernier résultat porte sur l'absence d'effet « robuste » du CICE sur l'investissement, sur la productivité ou sur les dividendes. Il sera intéressant de vérifier la stabilité de ce résultat sur les données de l'année 2015.

Ces résultats suggèrent que les pratiques des entreprises n'ont pas été les mêmes selon l'intensité du bénéfice du CICE. Dans les entreprises qui n'en ont que faiblement bénéficié (celles de Q2), les effets ont été assez peu perceptibles et les principaux comportements économiques ont été peu affectés. Dans celles qui en ont un peu plus fortement bénéficié (appartenant à Q3), c'est surtout la trésorerie des entreprises qui en a bénéficié, avec un effet favorable sur les résultats. Dans les entreprises qui ont bénéficié le plus fortement du CICE (Q4), on constate à la fois des effets sur l'emploi, en niveau comme en structure, sur les salaires, en particulier ceux des cadres, et sur la valeur ajoutée et les profits.

Pour évaluer l'incidence du CICE sur l'activité de R&D, un nouvel échantillon constitué des entreprises présentes dans l'enquête R&D a été construit à partir de l'échantillon initial des entreprises de 5 salariés et plus. S'agissant de l'emploi, des salaires et de l'activité, nous parvenons sur cet échantillon aux résultats suivants. En 2013, le CICE n'aurait globalement eu aucun effet sur l'emploi des entreprises faisant de la R&D. Concernant l'impact du CICE sur les salaires, un effet négatif ressort, dans certaines estimations seulement. Par ailleurs, le CICE aurait eu un impact positif sur le taux de marge des entreprises (rapport EBE/VA) pour plusieurs quartiles d'entreprises, en 2013. Mais aucun impact significatif du CICE n'a pu être mis en évidence en 2013, tant sur les dépenses de R&D, que sur les effectifs impliqués dans les activités de R&D. Cet effet négatif du CICE peut être dû à un effet de composition. La quasi-absence d'incidence du CICE sur les activités de R&D est confirmée par les estimations des effets sur CICE moyen sur 2013-2014.

Ces résultats sont mesurés sur les deux premières années de mise en œuvre du CICE, en 2013 et 2014. S'agissant d'une mesure fiscale, il convient de prolonger l'horizon d'évaluation à plus long terme pour être en capacité de détecter l'ensemble des effets. Nous poursuivrons ces travaux sur les données de 2015, avec l'appui de France Stratégie.