

L'allégement du coût salarial a-t-il un effet sur l'embauche ?

Quelques résultats d'une enquête auprès de dirigeants d'entreprises

*par Bernard Gazier et Rachel Silvera**

Comme pour toutes les formes d'intervention publique, on assiste de nos jours à un effort pour évaluer de façon systématique et rigoureuse les effets des politiques de l'emploi. Cet effort est en fait très variable selon les pays ; l'économiste américain H. WILENSKY (1985) a même remarqué qu'il était inversement corrélé à l'importance des politiques de l'emploi. On peut trouver à ce paradoxe (auquel l'auteur a donné son propre nom) une explication pessimiste, en supposant que les pays qui évaluent beaucoup s'aperçoivent qu'un grand nombre de mesures de politique de l'emploi sont somme toute relativement peu efficaces; mais on peut aussi remarquer que les pays qui évaluent relativement le moins (comme par exemple la Suède, mais aussi la France...) sont en même temps ceux où la politique de l'emploi est l'objet d'un plus large consensus, alors que par exemple aux Etats-Unis les politiques sociales en général sont l'objet de très vives controverses, ce qui incite à en faire des évaluations plus systématiques. Ce constat est désormais insuffisant pour

rendre compte des évolutions actuelles dans le souci d'évaluation des politiques d'emploi en France. En effet, au delà des évaluations macro-économiques [l'OFCE, 1990], de nouvelles études visent à compléter les lacunes françaises en la matière [pour une présentation complète de ces nouveaux travaux, A. GAUVIN, 1992]. Il en est ainsi des enquêtes sur le devenir des bénéficiaires désormais plus larges et confrontées à des enquêtes de référence [voir les résultats des panels "jeunes" et "chômeurs de longue durée", présentés dans ce même numéro par A.L. AUCOUTURIER]. Il en est de même pour certaines études plus qualitatives qui visent une meilleure approche des stratégies des acteurs face aux mesures de la politique de l'emploi. Notre étude s'inscrit dans cette démarche (1). Elle est fondée sur l'exploitation d'une enquête conduite par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation

(1) Ces résultats sont issus de la première partie d'une étude plus large: J. GAUTIE, B. GAZIER, R. SILVERA, *Coûts salariaux et politique de l'emploi : perceptions, stratégies, indicateurs*, Etude pour le Service des Etudes et de la Statistique du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, dans le cadre de l'appel d'offres "Mieux évaluer les politiques d'emploi", 1991.

* Respectivement, Professeur à l'Université de Paris I - SET-METIS, Maître de Conférences à l'Université de Paris X - SET-METIS.

Méthodologie

Cette étude est fondée sur l'exploitation d'une enquête du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et réalisée par l'Institut Louis HARRIS, en Mars 1990; elle concerne les réactions concrètes et les commentaires des chefs d'entreprises face aux mesures d'incitation à l'embauche et d'allègement des charges sociales. Ce questionnaire a été adressé aux responsables de 1000 entreprises utilisatrices ou non de ces mesures, à partir d'un échantillon raisonné en fonction de la taille des entreprises et de leur secteur d'activité (5 secteurs d'activité: Commerce, BTP, Industrie, Transport, Services; 8 classes d'entreprises par taille: 4 classes pour les unités de moins de 10 salariés, puis de 10 à 49, 50 à 199, 200 à 499 et 500 salariés et plus). Ces classes ont été ensuite redressées en fonction du poids réel de ces catégories (données UNEDIC).

Dans les petites unités, le chef d'entreprise a été interrogé, pour les plus grandes (au delà de 200 salariés), c'est le directeur du personnel ou des ressources humaines qui a été l'interlocuteur privilégié.

Les thèmes principaux de l'enquête concernent les pratiques de recrutement des entreprises et la place accordée aux mesures d'allègement du coût salarial. Trois catégories de données sont ainsi rassemblées:

- 1 - des caractéristiques de l'entreprise observée (taille, secteur...);
- 2 - des pratiques déclarées en matière d'embauche et de réponse aux politiques d'emploi (connaissance et utilisation des dispositifs antérieurs);
- 3 - des opinions et des anticipations sur des dispositifs récents ou envisageables.

Deux types de difficulté sont inhérentes à la nature de l'enquête :

- Tout d'abord, la question de l'interlocuteur à privilégier: est-ce le chef d'entreprise (pas toujours au fait des problèmes précis de recrutement ou d'application des dispositifs de politique d'emploi) ou le responsable du personnel ? Cette difficulté est atténuée par le parti pris des enquêteurs : pour les petites unités, l'interlocuteur sera le chef d'entreprise qui a souvent la charge de la gestion du personnel; pour les grosses entreprises, on fait appel aux responsables du personnel, plus à même de répondre aux questions de gestion courante du personnel.

- Par ailleurs, les perceptions de chefs d'entreprise et du personnel sont parfois révélatrices de contradictions (notamment entre leur discours et leur pratique) et de "biais" (volonté de défendre une certaine image de marque de l'entreprise, nécessité de reprendre un discours patronal et de masquer en partie certaines pratiques). Précisément, l'objectif de l'étude est de repérer de telles discordances, et de souligner d'importants paradoxes entre certains discours d'entreprises et leurs pratiques notamment sur la perception du coût salarial (qui serait le frein principal à une embauche) et l'utilisation peu fréquente de dispositifs visant un allègement du coût salarial, (faute de connaissance suffisante de ces mesures ?)

Le questionnaire comprend une vingtaine de questions dont les principales sont les suivantes :

- Les caractéristiques et la situation de l'entreprise (effectifs, embauches ou non l'an passé, etc).
- Quels sont les critères de recrutement de l'entreprise? (motivation au travail, expérience professionnelle, diplôme...).
- Quels sont les caractéristiques des individus constituant éventuellement un frein à l'embauche ? (âge, situation familiale, instabilité professionnelle ou chômage de longue durée..)
- Que deviennent ces obstacles, s'ils sont accompagnés d'une aide de l'Etat (embaucheriez-vous davantage ces personnes si elles bénéficient de dispositifs à l'égard des jeunes, de Contrats de Retour à l'Emploi...).
- La connaissance des différents dispositifs et les réseaux d'information utilisés.
- L'utilisation antérieure des dispositifs.
- Quels sont les obstacles à l'embauche (coût salarial, absence de débouchés, pénuries de main d'oeuvre qualifiée...).
- Quelles sont les mesures à développer concernant le coût salarial (exonération des charges sociales, remise en cause du SMIC...).

La méthode d'analyse statistique retenue est une analyse factorielle. En effet, cette technique est adaptée à la nature des données fournies comme à la démarche que nous souhaitons adopter :

- 1 - Les données sont tantôt quantitatives, tantôt qualitatives ;
- 2 - on recherche la construction et l'interprétation de typologies sans poser a priori de schéma explicatif développé ;
- 3 - on souhaite confronter des variables de comportement et d'opinion à des variables objectives plus classiques.

Dans un premier temps, nous avons déterminé les axes de l'analyse factorielle à partir de la projection des nuages de points constitués par les différentes modalités de réponses aux vingt questions de l'enquête. Nous avons ainsi repéré les variables actives de l'analyse à partir de ces résultats: la sélectivité des entreprises dans leurs pratiques d'embauche (réticence (ou non) à recruter des personnes de plus de 50 ans, des Rmistes, des Chômeurs de Longue Durée...); la sensibilité aux mesures de politique d'emploi (embauche (ou non) de ces catégories avec des aides de l'Etat...); enfin l'information sur ces dispositifs (connaissance (ou non) des Contrats de Retour à l'Emploi, des mesures de dé plafonnement des charges sociales...).

Dans un second temps, nous avons "projeté" les caractéristiques des entreprises sur ces axes (taille, secteur d'activité, évolution du Chiffre d'Affaires, du niveau de l'emploi...). Ces variables classiques n'ont donc pas contribué directement à l'interprétation des axes mais nous ont permis de préciser une typologie des entreprises selon leur répartition sur les axes de l'AFC.

Professionnelle, réalisée en mars 1990, sur la perception (réactions effectives et appréciation) de certaines mesures de politique d'emploi par les chefs d'entreprises, avec notamment un volet ayant trait aux mesures d'allégement des charges sociales et plus largement sur la perception du coût salarial (2).

L'intérêt de cette enquête est de présenter simultanément des variables de comportements et d'action (connaissance d'un dispositif et utilisation, appel à telles catégories de main d'oeuvre, ou encore niveau de recrutement, taille et évolution du chiffre d'affaires...) et des variables d'opinions ou d'intention, par exemple, pensez-vous utiliser tel dispositif, un abaissement du coût salarial peut-il créer des emplois ?...

Au delà des éléments de synthèse présentés par la Délégation à l'Emploi sur les résultats de cette enquête [M. HUET, 1990], notre travail consiste à compléter les tris à plats, ainsi que quelques tris croisés, déjà effectués, en appliquant une Analyse factorielle (voir l'encadré sur la méthodologie de l'étude) (3). Plus précisément, il s'agit de construire une typologie d'entreprises en fonction de leur stratégie en matière d'embauche et face aux mesures de politique d'emploi, puis de discuter ces résultats quant à leur cohérence interne et externe et de les confronter à d'autres enquêtes et recherches similaires.

Les principaux résultats de l'enquête

Afin de rendre plus lisibles nos propres résultats, nous reprenons ici les principaux résultats directement issus de l'enquête, fournis par le Ministère du Travail (voir la présentation méthodologique). Une vingtaine de questions ont été posées autour de deux axes principaux: les critères de recrutement des entreprises et l'impact des mesures de politique d'emploi.

Ont été mis en évidence, pour le premier volet, deux facteurs discriminants à l'embauche : être âgé de plus de 50 ans et être au chômage de longue durée, notamment aux yeux des grandes entreprises. En revanche, l'expérience professionnelle, la motivation au travail sont nettement privilégiées comme critères favorables au recrute-

ment. Les petites entreprises semblent moins sensibles que les grandes à de telles exigences ce qui sera confirmé dans notre analyse.

Quant au second volet, on observe une certaine incidence des mesures publiques sur ces comportements d'embauche, puisque des aides de l'Etat - et surtout l'exonération des charges sociales - modifient ces comportements, notamment pour ces petits établissements, qui s'avèrent les plus sensibles à une baisse du coût salarial. Les grandes entreprises, peu sensibles à ces baisses, ne situent pas le frein à l'embauche en termes de coût mais davantage en termes de structures des qualifications (main d'oeuvre disponible peu qualifiée ou non adaptée à leurs besoins).

Ce sont donc avant tout des facteurs non financiers qui sont évoqués par les grandes entreprises dans leurs difficultés d'embauche. Ainsi selon les dires des interviewés, une baisse de 5 points du taux de cotisations sociales aurait un impact certain sur l'embauche de 15% seulement des entreprises (mais un effet probable pour la moitié d'entre elles); parmi celles qui seraient peu incitées, les exigences supplémentaires sont parfois très fortes (la baisse attendue serait de 15 points !) ou les problèmes d'une tout autre nature (absence d'embauche ou pénurie de main d'oeuvre qualifiée...). Cette enquête relativise donc le débat sur l'allégement des charges sociales comme véritable levier de la politique d'emploi: soit, pour ainsi dire, les entreprises souhaiteraient une quasi-suppression de ces charges, soit - raisonnement moins utopique - ces allègements ne sauraient à eux seuls résoudre leur problème de recrutement et le niveau d'embauche insuffisant.

Enfin, si la très grande majorité des entreprises interrogées considère que le niveau général des charges sociales est trop important, de façon surprenante, seulement 3 % des entreprises jugent le niveau du SMIC trop élevé pour les emplois peu qualifiés.

Nous mettrons donc l'accent sur une polarisation qui découle de ces résultats: les comportements des petites et grandes entreprises sont bien dissociés. Les PME semblent peu sélectives quant à leurs besoins d'embauche (ce qui signifie peu de discrimination mais peut révéler aussi une absence d'anticipation et d'analyse de ces besoins) ; elles sont en revanche particulièrement sensibles - tout au moins dans leur discours - à certaines mesures d'allégement du coût salarial.

A l'inverse, les grandes unités, plus sélectives à l'embauche, - voire discriminantes vis-à-vis des catégories de main d'oeuvre fragiles - sont peu attirées par des mesures d'allégement du coût salarial, car pour ces dernières, les problèmes organisationnels (pénuries d'emplois qualifiés) sont prioritaires.

(2) Une première présentation de cette étude a fait l'objet d'une communication aux XIIèmes Journées d'Economie Sociale, Toulouse, 1992 et d'une publication dans la Revue de l'Economie Sociale, "Les réactions des entreprises face aux mesures de la politique d'emploi : allègement du coût salarial et incitation à l'embauche", n° XXVII, XXVIII, Tome I, 1992.

(3) L'exploitation statistique a été effectuée par M.M. CANIT et LEROY, dans le cadre de leur DESS "Techniques de décision", Université de PARIS I.

Interprétations de l'analyse factorielle

Nous précisons tout d'abord les axes qui ont pu être construits, avant de confronter les résultats plus détaillés de l'enquête aux interprétations issues de l'analyse factorielle, qui mettront en regard des opinions, des pratiques et des niveaux variés d'informations sur les politiques de l'emploi.

Trois axes principaux

Trois axes principaux ont pu être dégagés :

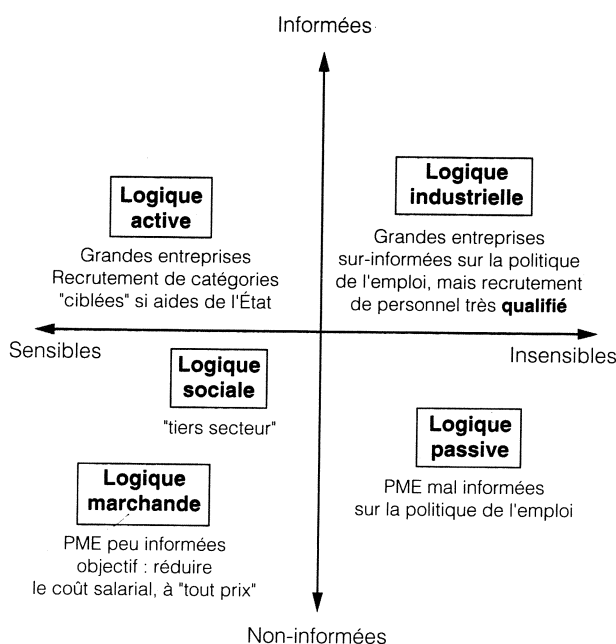
- L'axe 1 est défini comme un axe de sensibilité aux mesures de la politique d'emploi. A gauche de cet axe horizontal, on repère les entreprises les plus sensibles (intérêt et recours à telle mesure, notamment en matière d'allègement du coût salarial...); à droite de cet axe, les entreprises dites "insensibles" résistent à la plupart des mesures proposées (par exemple, elles ne recrutent pas des Chômeurs de Longue Durée même lorsqu'ils font l'objet d'une prime).

- L'axe 2 est défini comme un axe d'information, de connaissance des dispositifs. En haut de l'axe vertical se situent les entreprises les plus informées, "en bas" celles qui n'ont pas ou peu d'informations sur ces dispositifs. Précisons immédiatement que cet axe est largement, mais pas exclusivement, corrélé avec la taille des entreprises (les plus informées étant les plus importantes).

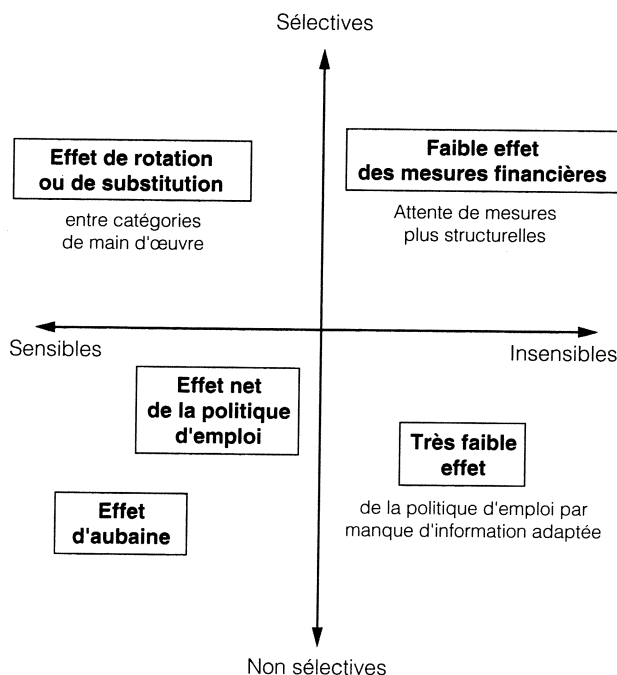
- L'axe 3, repéré sur un second plan, serait un axe de sélectivité, de tri des catégories de main d'oeuvre. "En bas" de l'axe, les entreprises sont peu sélectives, elles accepteraient toutes les catégories de salariés y compris les Rmistes, CLD..., car elles ont peu de critères stricts de recrutement ou tout simplement, parce qu'elles ne recrutent pas. A l'opposé, "en haut" de l'axe, les entreprises sont plus sélectives et discriminantes, elles hésitent et même refusent d'embaucher des catégories dites fragiles, sauf avec certaines mesures d'incitation. Cet axe, tout comme l'axe 2, est en partie corrélé à la taille des entreprises: les petites entreprises se regroupent parmi les "non sélectives", tandis que les grandes ont une politique plus sélective, mais peut-être en même temps plus "active" en termes de recrutement. Un autre clivage apparaît ici entre les entreprises selon l'intensité de leurs pratiques de recrutement: on opposera les entreprises "actives" en matière de recrutement à d'autres plus "passives".

- L'axe 4, peu significatif d'un point de vue statistique et quant au contenu de l'étude, révèle tout de même un degré d'intensité dans la façon de répondre au questionnaire (réponses plus ou moins indécises).

Les logiques d'entreprises en fonction de leur taille et de leurs critères de recrutement (selon les axes 1 et 2 de l'ACM)



Les effets éventuels de la politique d'emploi (mesures d'allègement du coût salarial) selon les axes 1 et 3 de l'ACM



Les pratiques de recrutement des entreprises : des perceptions différenciées

- La première partie de l'enquête est consacrée à la politique de recrutement des entreprises interrogées : une partie des questions vise tout d'abord les critères de recrutement et de rejet de la main d'oeuvre. Il s'agit en fait de relever ce qui est défini comme atout privilégié et inversement comme handicap à un recrutement.

Des premiers résultats de l'enquête, on avait déduit que la grande majorité des entreprises privilégie la motivation au travail (98%) et l'expérience professionnelle (86%) comme critères d'embauche. Ces deux critères font l'unanimité des entreprises, quels que soient leur taille ou le secteur d'activité. A ce niveau d'analyse, les entreprises ne mettent pas directement en avant des caractéristiques sociodémographiques des candidats. Observons cependant, et c'est un peu plus surprenant, que le diplôme n'est pas un critère retenu unanimement.

Mais selon l'analyse factorielle, ces résultats appellent davantage de différenciation: les entreprises peu sensibles à la politique d'emploi et les plus sélectives privilégient des caractéristiques sociodémographiques dans leur choix: sexe, âge et situation familiale, alors que ce sont les trois critères globalement les moins cités par l'ensemble des entreprises (respectivement 40, 37 et 24 % des entreprises jugent ces variables très ou assez importantes). Inversement, les entreprises les moins sélectives rejettent toute référence à ce type de variables, sauf peut-être le critère "sexe". Il s'agit dans ce cas pour l'essentiel des petites entreprises n'ayant pas de stratégie de recrutement très ciblée.

Parmi les critères de rejet de la main d'oeuvre, l'instabilité professionnelle (81%) est le plus largement évoquée comme handicap à un recrutement, loin devant l'âge (60%), ou le chômage de très longue durée (54%).

Mais ces différents handicaps opposent ici aussi les entreprises selon leur sensibilité à la politique d'emploi et, bien sûr, leur politique plus ou moins sélective à l'embauche. Les entreprises les plus insensibles à la politique d'emploi et les plus sélectives considèrent toutes ces caractéristiques comme éliminatoires. Il s'agit non seulement des personnes instables au niveau professionnel, mais aussi nettement des Rmistes, des personnes seules avec enfants, des jeunes inexpérimentés, et des plus de 50 ans... Autrement dit, ces entreprises apparaissent peu soucieuses d'affiner des critères de rejet, et sont centrées sur leur propre stratégie interne.

A l'opposé, un autre groupe d'entreprises se dessine autour d'une logique plus "sociale", tout au moins dans le discours et dans les intentions

d'embauche. Ces dernières sont peu sélectives, prêtes à accueillir tous ces salariés, sans distinction et préférence. Cependant, des mesures incitatives d'aide à l'embauche de ces catégories seraient bienvenues... On peut relever ici une difficulté de la politique d'emploi, dans la mesure où ce sont les entreprises les plus sensibles aux mesures incitatives qui ne voyaient spontanément guère d'obstacle à l'embauche de ces catégories, et se déclarent prêtes à les embaucher directement... Il y aurait donc un effet d'aubaine pour ces dernières.

- Une seconde série de questions portent sur les obstacles au recrutement, hors des caractéristiques des travailleurs, tels que le coût salarial, l'état du marché, la réglementation du travail (...)

Le coût salarial est considéré comme le premier obstacle par plus de la moitié des entreprises interrogées. C'est ensuite une référence à l'incertitude et à l'insuffisance du marché qui est évoquée. Les problèmes de réglementation du travail sont en fait mis en avant par seulement 6 % des entreprises (ce qui éclaire sous un autre jour tout le débat sur la déréglementation nécessaire et encore insuffisante comme levier principal à l'embauche).

Ces résultats doivent être corrélés avec des variables supplémentaires (taille, secteur d'activité, part du personnel qualifié, évolution du chiffre d'affaires...). La taille des entreprises est ici une variable déterminante: ce sont les petites entreprises de moins de 10 salariés qui mettent le plus l'accent sur le poids des charges sociales dans leurs difficultés, alors que pour les moyennes et surtout les grandes entreprises, ce sont les difficultés de recrutement pour les postes proposés - c'est-à-dire finalement la pénurie de personnel qualifié - qui sont les plus évoquées, loin devant les problèmes de marché ou de coût salarial...

En outre, les plus sélectives et discriminantes semblent être de grande taille et regrouper un nombre élevé de cadres, ceci justifierait en partie leurs exigences en matière de recrutement. A l'inverse, la plupart des unités les moins sélectives semblent plus petites, composées essentiellement d'employés et d'ouvriers, ayant peu de besoin de recrutement compte tenu de leur taille mais aussi d'un certain pessimisme (chiffre d'affaires prévu à la baisse). Leur "bonne volonté" à l'égard des populations dites fragiles ne relèverait donc pas à proprement parler d'une logique "sociale", mais plutôt d'une limite quant à leur capacité à élaborer une politique de gestion de la main d'oeuvre propre.

L'impact des dispositifs : des disparités dans les recours et dans l'accès à l'information

Globalement, seulement un tiers des chefs d'entreprise qui hésitent à embaucher "spontanément"

ces catégories spécifiques serait incité par une aide de l'Etat. Les personnes de plus de 50 ans et les plus "instables" au niveau professionnel sont les plus rejetées.

Une partie des entreprises sélectives, peu favorables à l'embauche de ces salariés, seraient prêtes à modifier leur comportement moyennant une aide de l'Etat. Mais ici encore, une certaine hiérarchisation entre ces catégories subsiste: les jeunes sans expérience professionnelle et les personnes seules avec enfant pourraient être ainsi recrutés. En revanche, la politique de l'emploi a peu d'effet sur les décisions d'embauche des Rmistés, des chômeurs de très longue durée et les personnes de plus de 50 ans, ces catégories constituant pourtant les véritables bénéficiaires attendus de ces dispositifs...

L'exonération des cotisations sociales est la mesure la plus incitative selon les dires de 69 % des entreprises, notamment pour les petites unités de moins de 10 salariés. Les mesures d'assouplissement des CDD ainsi qu'une prise en charge du coût de la formation sont beaucoup moins attirantes et surtout évoquées par les entreprises de plus de 200 salariés. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, les primes à l'embauche sont très rarement citées en premier, mais davantage en second choix.

Les résultats de l'analyse factorielle corroborent et complètent ces informations: les entreprises sensibles à la politique d'emploi sont attirées essentiellement par des mesures de réduction du coût salarial (exonération et primes), tandis que les "insensibles" ne sont intéressées par aucune mesure ou ne se prononcent pas. L'intérêt pour les primes à l'embauche des entreprises sélectives peut se justifier par l'absence de conditions imposées en contrepartie à cette prime (rien ne précise ici qu'il faille recruter telle ou telle catégorie de salariés pour en bénéficier).

L'approfondissement de ces résultats passe alors par la confrontation des pratiques déclarées à une plus ou moins bonne maîtrise des informations sur les mesures qu'il s'agisse du clivage entre les mesures "jeunes" et celles qui visent les adultes, des CRE ou des autres mesures d'allègement du coût salarial.

Le clivage mesures pour les jeunes/pour les adultes

Parmi l'ensemble des aides de l'Etat, les entreprises ont utilisé en priorité des mesures destinées aux jeunes (contrats en alternance, SIVP), notamment les grands établissements, au détriment des mesures pour adultes, très peu utilisées, surtout pour les petites unités.

L'analyse factorielle permet de nettement distinguer les entreprises qui ont recours à chaque type de mesures selon la catégorie de main d'oeuvre. Il s'agit, dans les deux cas, d'entreprises

à la fois sensibles à la politique d'emploi et bien informées, avec toutefois un degré d'information et de sensibilité différent: les utilisatrices des mesures "adultes" se repèrent comme étant les mieux informées et très sensibles.

Pour les entreprises non utilisatrices de ces aides, les deux raisons le plus souvent évoquées concernent l'absence de recrutement et le besoin de main d'oeuvre qualifiée. Ceci est surtout vrai pour les entreprises de plus de 10 salariés.

D'après l'analyse factorielle, les entreprises qui évoquent ces deux critères sont celles qui sont peu sensibles aux politiques d'emploi: cette insensibilité s'expliquerait donc par un faible niveau de recrutement ou au contraire, par des difficultés à recruter un personnel qualifié, qui ne correspond pas au profil des bénéficiaires de ces dispositifs, jugés a priori par les entreprises comme pas qualifiés. De plus, le manque d'information sur ces dispositifs, pourtant pas tous récents, joue un rôle explicatif non négligeable dans ce faible recours.

Les entreprises sélectives mettent en avant, quant à elles, deux critères éclairants: d'une part le fait de recruter des salariés très qualifiés (ceci est logique par rapport au fait qu'elles aient un haut niveau d'encadrement), et d'autre part, les problèmes d'adaptation des personnes concernées par ces aides. Ceci renforce le caractère discriminant de leur politique de recrutement, fondé en partie sur des a priori, vu que d'autres études ont confirmé que cet obstacle disparaissait pour les entreprises utilisatrices de tels dispositifs [voir C. TUCHSZIRER dans ce même numéro]. A l'inverse, les entreprises peu sélectives, évoquent, une fois de plus, le faible niveau de leur recrutement, et leur ignorance de l'existence de ces mesures.

Les Contrats de Retour à l'Emploi

Le niveau de connaissance du CRE, dispositif très récent au moment de l'enquête, est proportionnel à la taille des entreprises: les entreprises de moins de 10 salariés connaissent peu le dispositif (42 %), alors que 73 % des dirigeants d'entreprises de plus de 200 salariés le connaissent.

Ce sont pourtant les médias en général (presse, télévision...) qui constituent la source d'information privilégiée pour le CRE, et d'ailleurs l'ensemble de ces dispositifs. L'accès aux médias ne semble pas a priori problématique pour les petites unités, au contraire, c'est souvent leur premier canal d'information. Les réseaux professionnels ou même l'ANPE jouent un rôle secondaire dans la connaissance du CRE alors que leur accès est effectivement discriminant selon la taille des entreprises. Ceci renvoie donc, au delà du seul accès à une telle information, à la qualité même de celle-ci, à la possibilité d'obtenir des renseignements complémentaires et adaptés à la situation spécifique de chaque entreprise, caractéristiques que l'on ne saurait rencontrer par voie médiatique.

Le CRE présente trois modalités d'exonération des charges sociales: chômeurs de un à trois ans : 9 mois d'exonération; chômeurs de très longue durée et Rmistes: 18 mois; personnes de plus de 50 ans : exonération permanente. Paradoxalement, les entreprises marquent une préférence très nette pour une exonération temporaire plutôt que permanente des cotisations sociales. Ce résultat est sûrement lié aux catégories de main d'oeuvre spécifiques attachées à chaque forme d'exonération. Malgré l'intérêt incontestable pour cette dernière mesure, la réticence à embaucher un personnel de plus de 50 ans reste très forte (l'exonération permanente évoquant peut-être un handicap "permanent" pour ces salariés, au delà d'une phase de réadaptation au travail nécessaire après une longue période au chômage, évaluée, via les exonérations, de 9 à 18 mois).

Les autres mesures d'allègement du coût salarial

En ce qui concernent les autres mesures d'allègement des charges sociales, les entreprises sont en règle générale mal informées, en dehors de l'exonération à l'embauche du premier salarié (61 % la connaissent). Seulement 4 entreprises sur 10 connaissent les mesures de déplafonnement des taux de cotisation Allocations Familiales et Accidents du Travail. Le niveau d'information reste corrélé à la taille des entreprises notamment pour ces deux mesures : deux-tiers des petites entreprises de moins de 10 salariés et la moitié des entreprises de 10 à 49 salariés les ignorent.

En toute logique, la première mesure (exonération à l'embauche du premier salarié) est très connue des entreprises de 1 salarié, mais au delà, on retrouve l'évolution déjà constatée : les entreprises de 2 à 9 salariés la connaissent à peine, mais au delà de 50 salariés, 65 % sont informées. L'information des grandes entreprises semble beaucoup plus globale, moins ciblée, que celles des petites.

Pour celles qui critiquent cette mesure - les entreprises les moins sensibles - l'argument le plus souvent invoqué (parmi les réponses proposées dans le questionnaire) est que l'embauche d'un premier salarié ne dépend pas seulement d'un problème financier (32%); seulement ensuite, la critique porte sur le fait qu'elle ne concerne que le premier salarié et ne dure que deux ans.

Les entreprises non sélectives sont, elles, plus intéressées par un allongement de la durée d'exonération ("*deux ans, c'est trop court*") et souhaiteraient que cette mesure porte sur d'autres charges jugées prioritaires (impôts, taxe professionnelle...). A l'inverse des "non sensibles", ces dernières sont au contraire intéressées par de telles mesures parafiscales mais les jugent insuffisantes. Ceci s'explique bien sûr par leur taille (il s'agit surtout des petites unités), mais ces assertions s'avèrent être une simple remarque d'intention dans la mesure où ces unités recrutent peu ou pas du tout. Le ques-

tionnaire propose ensuite d'évaluer l'effet d'une baisse de 5 points du taux de cotisations sociales. Cette réduction hypothétique oppose en réalité les entreprises en deux groupes d'importance équivalente (48 % se déclarent incitées à embaucher, 47 % non). L'impact d'une telle mesure est donc loin d'être général. Les petites entreprises sont cependant plus sensibles à cette mesure (surtout celles de 10 à 49 salariés incitées à embaucher à 60 %). En revanche, plus leur taille augmente, moins elles seraient incitées à embaucher.

D'après l'analyse factorielle, les entreprises sélectives sont plus favorables à cette mesure. Ceci s'expliquerait par le fait que justement elle concerne indistinctement tous les salariés et n'impose pas l'embauche de groupes prioritaires. Ces entreprises y voient donc un moyen de réduction du coût salarial, (même si ce n'est pas leur problème essentiel) y compris pour un personnel qualifié.

Parmi les entreprises peu incitées à embaucher si le taux baissait de 5 points, il est important de constater que seulement 29 % souhaiteraient que ce taux se réduise davantage. L'argument le plus souvent cité concerne les problèmes non salariaux de l'embauche (évolution du chiffre d'affaires, état du marché...).

Ces résultats sont corrélés au niveau de l'information des entreprises: celles qui souhaitent une baisse plus importante du taux de cotisation s'avèrent peu informées sur l'ensemble des dispositifs, alors que celles qui évoquent les problèmes de réglementation le sont plus. Au niveau du critère de sélectivité, les moins sélectives évoquent ici encore l'absence d'embauche pour expliquer le faible impact de cette réduction.

On peut en définitive isoler deux résultats essentiels de l'analyse factorielle :

- Un effet récurrent dans l'utilisation de (ou l'intention d'utiliser) ces dispositifs est identifiable. Ce sont les entreprises qui connaissent les mesures antérieures ou qui les avaient déjà utilisées qui se mobilisent à nouveau et qui renouvelleront ce type d'expérience. Entrer une fois dans les dispositifs conduit donc à y rester. Peut-on ici identifier un certain "clientélisme" de la part de ces entreprises, ou simplement l'effet d'une "éducation" aux politiques publiques de l'emploi ?

- Un clivage important (le plus important ?) ressort entre les entreprises bien informées et les autres. Pour les premières, l'utilisation de tels dispositifs dépend de leurs besoins économiques (chiffre d'affaires et évolution des effectifs). Ces entreprises informées ont en fait de fortes chances d'être indifférentes aux mesures qu'elles connaissent. Pour les sous informées, le discours est peu cohérent avec leur pratique.

Construction d'une typologie d'entreprises

Des logiques de comportement face à la gestion de la main d'oeuvre et à la politique d'emploi se dessinent autour de quatre ou cinq groupes d'entreprises, en fonction des critères repérés dans l'analyse factorielle (sensibilité et sélectivité); en fonction de l'importance du recrutement ("actives" ou "passives"); en liaison avec les caractéristiques propres des entreprises (taille, secteur d'activité, évolution du chiffre d'affaires, part du personnel qualifié, recours aux CDD...). Parmi ces variables, observons que si la taille est une variable très significative, le secteur d'activité est apparu en revanche moins important. Les résultats issus de notre analyse factorielle nous paraissent malheureusement trop fragiles pour parvenir à une quantification des catégories d'entreprises. Nous proposons cependant de classer ces groupes d'entreprises en ordre décroissant de leur présumée représentativité.

Les entreprises "passives", peu "sélectives" et peu "sensibles"

Le groupe dominant en termes de représentativité est constitué d'entreprises industrielles de petite taille, avec un faible niveau de recrutement, peu de préjugés sur les catégories de main-d'oeuvre fragiles, mais pour autant peu actives, que ce soit dans le cadre d'un recrutement spontané, ou accompagné par un dispositif public... Leur problème principal vient peut-être d'une absence complète d'informations sur ces mesures, révélatrice d'un comportement peu dynamique, au delà des difficultés réelles d'accès à une information de qualité.

Les entreprises "actives", assez "sélectives", mais "sensibles"

Le second groupe représentatif est composé de grandes entreprises à dominante industrielle actives en matière de recrutement. Si a priori ce groupe d'entreprises n'embauche pas de chômeurs, il serait prêt à le faire moyennant une aide de l'Etat. Mais il ne s'agit pas ici de répondre à une logique sociale de soutien de ces catégories, dans la mesure où le recrutement de ces salariés ne serait pas spontané. La politique de l'emploi est donc plus efficace dans ce cas, mais ses effets nets sur le niveau de l'emploi sont difficiles à percevoir, dans la mesure où ces entreprises sont actives en termes de recrutement, notamment sous forme de C.D.D.. Il s'agit donc pour une part d'un effet de substitution entre catégories de salariés (ou de rotation) puisqu'elles n'auraient pas procédé à ce type de recrutement sans l'aide de l'Etat, mais se seraient intéressées à d'autres catégories

de main d'oeuvre. Il n'est pas non plus question de favoriser une logique de gestion au moindre coût de la main d'oeuvre: les mesures d'allègement du coût salarial les laissent assez indifférentes. De plus, même si elles sont prêtes à accueillir certains chômeurs, elles restent sélectives et marquent des réticences à l'embauche de certaines catégories, notamment les plus de 50 ans.

Les grandes entreprises "actives", "sélectives" et relativement "insensibles"

Ces grandes entreprises sont apparues les mieux informées, et les plus sélectives. Elles sont composées surtout de services marchands. Elles développent une politique de gestion de la main d'oeuvre interne cohérente, relativement voire très discriminante à l'égard des catégories en difficulté. A la différence du groupe précédent, elles n'expriment même pas l'intention de recruter ces chômeurs, sous réserve par exemple d'obtenir des avantages financiers, en contrepartie. Pourtant elles procèdent à d'importants recrutements, mais d'un personnel qualifié. De plus elles affichent un certain optimisme par rapport à l'évolution de leur chiffre d'affaires. Elles sont donc dans une situation économique saine et favorable à l'emploi.

L'insensibilité à la politique d'emploi se justifie par le fait qu'une logique d'allègement du coût salarial est secondaire par rapport à une logique interne de qualité, de produit, supposant de privilégier un degré suffisant d'intégration du personnel possédant des niveaux de qualification assez élevés. La qualité du travail et la recherche d'un faible turn-over sont donc prioritaires. Les problèmes de recrutement, s'ils existent, relèvent de pénurie d'emplois qualifiés, de l'état du marché..., mais pas avant tout d'un problème de coût. En matière de politique d'emploi, des mesures financières s'avèrent donc inefficaces, alors même que leurs problèmes d'emploi ne sont pas résolus.

Les entreprises peu "actives", non "sélectives", "sensibles"

Il s'agit dans ce groupe de plus petites unités qui souffrent d'un faible niveau d'information et s'avèrent peu sélectives. Les établissements de commerce seraient ici dominants. Elles ne semblent pas avoir de politique de gestion de l'emploi très construite, d'autant plus que leur niveau d'embauche est faible... Elles expriment cependant de bonnes "intentions" à l'égard de toutes les catégories dites prioritaires, mais rarement suivies dans les faits (faute de débouchés et de perspectives d'embauche?). En matière de politique d'emploi, elles s'affirment très sensibles à toute mesure d'allègement du coût salarial, faisant peu de distinction parmi les propositions qui sont faites (que ce soit surtout les mesures d'exonération au premier salarié, la baisse du taux de cotisation d'au moins 5 points...). La recherche d'un coût salarial le plus

faible possible prime sur toute autre stratégie. Ces mesures de politique d'emploi pourraient révéler quelques effets de déperdition (effet d'aubaine) étant donné que certaines de ces embauches primées auraient eu lieu de toute façon.

Les entreprises "actives", peu "sélectives" et sensibles"

Ces entreprises correspondent à l'interlocuteur privilégié de la politique d'emploi, dans la mesure où le souci d'embaucher des chômeurs en difficulté s'intègre dans un plan de recrutement stable, et n'est pas corrélé exclusivement à une logique de coût. Un effet net de la politique d'emploi existerait alors en partie. Ce modèle a été relevé dans d'autres études. Il s'agit surtout d'entreprises ayant une mission sociale, correspondant pour l'essentiel à des collectivités locales. Ce secteur n'est pas ou peu représenté dans notre échantillon d'entreprises, ce qui fait qu'il correspond ici à une situation plutôt théorique.

Comparaisons avec d'autres études sur les politiques d'emploi

Il a paru éclairant d'utiliser, comme points de repère ou de contraste, deux séries de travaux portant sur les comportements observés de recours aux mesures de politiques de l'emploi, singulièrement celles qui visent à abaisser le coût salarial. On a retenu d'une part des typologies élaborées à partir d'entreprises françaises, et d'autre part des modélisations de type Probit sur des entreprises américaines.

- L'idée directrice des travaux français ici retenus est que les comportements des entreprises sont animés de logiques multiples. Il s'agit donc de dégager un éventail de logiques que chaque entreprise développe soit exclusivement, soit conjointement. Pour le CEE, trois logiques de base sont contrastées [F. EYMARD-DUVERNAY (1990) et S. CALLENS (1989) avec des nuances]: marchande-commerciale, industrielle, domestique - arrangements personnalisés, auxquelles S. CALLENS propose d'ajouter une logique "civique" et une logique "de spécialité". En simplifiant outrageusement une argumentation complexe: la logique marchande est celle qui privilégie le coût de la main d'oeuvre dans sa gestion; la logique industrielle se centre sur l'adaptation de salariés à des tâches normées; la logique domestique privilégie la confiance issue de liens personnels durables; la logique civique, qui caractérise des employeurs tels que les municipalités, cherche à compenser les situations déséquilibrées sur le marché du travail, et la logique de spécialité traduit les exigences souples d'un professionnalisme largement spécifique à une entreprise ou un poste.

D'où une double démarche l'une empirique, de repérage de ces différentes logiques, à l'aide d'indicateurs qui incluent les comportements vis-à-vis des politiques de l'emploi mais les débordent largement, et l'autre de diagnostic amorcé sur ces mêmes politiques: elles sont à haut risque. En effet, selon les logiques privilégiées, elles sont susceptibles de produire des effets contradictoires voire pervers. L'exemple central est l'abaissement du coût salarial: efficace a priori dans une logique marchande, cette action est au mieux inefficace dans une logique industrielle (les entreprises étant insensibles au rabais) et peut stigmatiser ses supposés bénéficiaires (le bas prix devenant un indicateur de mauvaise qualité); on rejoint alors les résultats de l'étude expérimentale américaine de G. BURTLESS (1985), qui souligne les plus grandes difficultés de reclassement des groupes vulnérables porteurs de "bons" (vouchers), au regard d'un groupe "témoin" n'offrant aucune subvention à l'entreprise qui les recrute.

- Une autre étude également réalisée par le CEE sur l'utilisation du Contrat de Retour à l'Emploi (CRE) dégage trois logiques d'utilisation de ce dispositif [C. BARON, M.C. BUREAU, P. NIVOLLE, dans ce même numéro]:

- Le recours par entreprises jeunes et/ou petites (42 % des cas). La logique marchande est ici dominante, dans la mesure où ces structures sont particulièrement sensibles à tout allègement du coût salarial et peu sélectives.

- Le besoin quasi-permanent de main d'oeuvre peu qualifiée (33 % des cas): le CRE est ici utilisé au même titre que d'autres formes particulières d'emploi, présentant ici aussi une forte incitation financière.

- L'utilisation du CRE comme "tremplin", avant l'intégration de nouveaux salariés (22 % de l'échantillon). Une logique plus "sociale" ou "civique" serait ici en oeuvre, dans la mesure où l'on redonne en partie une chance à ces catégories "de remettre un pied dans l'entreprise".

Un des apports communs à cette enquête et à notre propre étude concerne le lien relevé entre le recours à ces dispositifs (ce que nous appellerons "la sensibilité à la politique d'emploi") et le besoin d'une main d'oeuvre peu qualifiée, l'existence d'un fort turn-over (ce qui correspond selon nous à de faibles critères de sélection de la main d'oeuvre).

En revanche, cette étude considère que dans 75 % des cas, les entreprises utilisent le CRE dans une logique directe ou indirecte d'allègement du coût salarial. Ceci peut paraître en partie contradictoire avec nos propres résultats, dans la mesure où les entreprises sensibles à une incitation financière ne sont pas les premières utilisatrices de ces dispositifs. En réalité, ceci s'explique avant tout par la différence dans le champ des deux enquêtes: notre propre étude intègre toutes les entre-

prises, y compris celles qui n'utilisent pas ces dispositifs (et qui sont majoritaires), alors que cette dernière porte seulement sur les utilisatrices. Autrement dit, notre étude s'intéresse davantage aux freins rencontrés avant l'utilisation de ces dispositifs, alors que celle du CEE porte sur les conséquences, a posteriori, dans l'usage du CRE.

• L'étude de ANPE 1992 [C. TUSCHZIRER dans ce même numéro] porte elle aussi sur 1000 entreprises qui ont toutes utilisé le CRE. L'accent est mis ici sur les logiques de recrutement, de formation et d'insertion à l'égard des Chômeurs de Longue Durée bénéficiant d'un CRE. Contrairement à un résultat attendu, les formes de gestion de la main d'oeuvre de ces catégories ne sont pas spécifiques à ce public. Ce sont avant tout les critères de qualification et non leurs caractéristiques individuelles (notamment leur situation de chômeur ou leur âge) qui sont privilégiés par l'entreprise utilisatrice. La perception défavorable à l'égard de ces catégories avant le recours à ces dispositifs est donc totalement levée, une fois l'embauche réalisée.

Ces résultats confortent nos propres remarques sur la distinction essentielle entre les entreprises utilisatrices ou non de ces dispositifs et renforcent les enjeux relevés autour de l'accès à l'information et de la connaissance du marché du travail pour les non utilisatrices.

• L'étude américaine de BISHOP et MONTGOMERY (1986) est organisée très différemment : non seulement l'instrument statistique change (les modélisations Probit) mais encore la nature du questionnement. Il s'agit de réactions d'entreprises à trois séries de subventions salariales aux alentours de 1980 (le Targeted Jobs Tax Credit, le WIN Tax Credit, les subventions du CETA), et on s'intéresse au seul déploiement d'une logique économique unidimensionnelle. L'accès aux dispositifs est vu comme coûteux, et sa rentabilité est liée aux besoins d'embauche, au turn-over, et à la disponibilité de la main d'oeuvre. Ce sont ces éléments que l'on cherche à relier. En termes du CEE (travaux ci-dessus), on en reste à une logique "commerciale".

Les principaux apports sont triples: d'une part, un rôle clé est joué par l'information dont disposent les entreprises et l'activisme des agences locales pour l'emploi: ces deux variables rendent compte très largement de la probabilité d'user des subventions. D'autre part, plus les entreprises sont grandes, mieux elles sont informées. Enfin, "qui a bu boira": les entreprises qui ont eu antérieurement recours aux subventions ont une très forte probabilité de continuer, ce que les auteurs interprètent en termes d'apprentissage réduisant les coûts de recours ultérieurs. Mais il faut noter que ces subventions n'ont atteint qu'un nombre très restreint d'entreprises (au mieux 2,25 %).

L'articulation entre ces différentes typologies et analyses et nos propres résultats est possible: aux entreprises sélectives et insensibles correspond une logique industrielle, opposée à une logique marchande développée par les entreprises sensibles et non-sélectives. En revanche, les logiques dites "civiques" (S. CALLENS) sont peu présentes dans notre étude, tandis qu'un clivage apparaît entre une logique "active" et "passive" en matière de recrutement et face à la politique d'emploi (voir les représentations schématiques). Enfin, certains compléments et différences à ces typologies méritent d'être soulignés :

- le rôle central de l'information ;
- le rôle primordial de la conjoncture : "comment faire boire un âne qui n'a pas soif ?";
- les liens complexes entre l'activisme de certaines entreprises et leurs réactions aux politiques de l'emploi : entre l'effet d'aubaine ou encore le clientélisme de certains et, à l'inverse, l'indifférence de recruteurs "autosuffisants", la voie est étroite.

* *
*

On en arrive ainsi à l'énoncé d'un double paradoxe issu de cette analyse que la politique d'emploi doit désormais intégrer :

- les entreprises qui affichent (dans leur discours) le plus de sensibilité au coût du travail, qui évoquent en premier lieu "la faute aux charges sociales" à l'origine de toutes leurs difficultés, sont celles qui connaissent peu et n'utilisent que rarement les mesures d'allègement du coût salarial (dans les faits).
- les entreprises plus actives, a priori peu sensibles à ces dispositifs, mais néanmoins "clientes", n'évoquent généralement pas le coût salarial à l'origine de leur problème d'emploi, mais insistent davantage sur des problèmes plus structurels de formation et d'adaptation des qualifications à leurs besoins.

On peut compléter la présentation des différentes logiques découlant de l'analyse factorielle en intégrant en partie la terminologie du C.E.E. et parvenir ainsi à deux tableaux schématiques des effets éventuels de la politique de l'emploi, selon le type d'entreprises auxquelles elle s'adresse.

Ces schémas tendent à prouver qu'il existe une relation entre, d'une part les disparités des entreprises en matière d'emploi, en termes de marché et de techniques, et d'autre part l'efficacité de cette politique d'emploi. Le problème central que l'on est conduit à isoler devient ainsi celui de la nature et de la qualité des "signaux" émis et reçus sur le marché du travail. Les apports français et américains, si différents soient-ils au départ, pourraient ainsi se révéler complémentaires dans notre étude qui permet de relier quelques comportements caractéristiques et représentations. En effet, on conçoit aisément que les entreprises informées

soient celles dont les ressources, le dynamisme et la structure interne leur permettent une gestion plus autonome de leurs Ressources Humaines et un rapport actif au marché, cependant que les autres, d'abord massivement soumises à une contrainte de débouchés, peuvent développer une conception quasiment autocontradictoire sur les coûts salariaux. De tels résultats articulent la multiplicité des logiques au rôle clé de l'information, et conduisent à déplacer quelque peu le champ de l'intervention publique. Nous confirmons ainsi la nécessité d'adapter les outils de la politique d'emploi non seulement en fonction des catégories de main d'oeuvre mais aussi selon les catégories d'entreprises. Il ne s'agit pas seulement de repérer, parmi des entreprises en situations variées et aux logiques multiples, celles qui sont a priori des "clientes" pour les politiques de l'emploi, mais aussi d'aider celles qui s'affichent sensibles aux coûts salariaux à rationaliser leurs signaux et élargir leurs perceptions. A l'opposé de ce que laisse penser une exploitation superficielle des typologies (d'entreprises ou de logiques), rien n'est définitivement joué, ni positivement ni négativement. Revenons une dernière fois sur l'exemple clé de la logique "commerciale - marchande". Elle apparaissait initialement la plus propice à l'usage de mesures

abaissant le coût salarial, les autres logiques se révélant plutôt neutres voire hostiles à de tels recours et faiblement sensibles à d'autres dispositifs. Ceci a d'ailleurs été globalement confirmé dans l'étude du CEE sur les CRE. Ces résultats ici discutés complexifient ce partage, aussi bien dans son optimisme partiel (il existerait des logiques ou des entreprises a priori "clientes" des mesures d'abaissement du coût salarial) que dans son pessimisme complémentaire (ces mêmes mesures ailleurs seraient inefficaces voire nuisibles). En effet, les liens entre capacité d'information et potentiel de tri font des grosses entreprises "commerciales" des "clients" ambigus, cependant que la dépendance vis-à-vis des débouchés caractérise les petites unités et leur discours radicalement sous-informé. On peut se demander, symétriquement, si d'autres entreprises, pour peu que leur accès à l'information soit amélioré, que leurs demandes a priori plus complexes soient traitées par des dispositifs composites (et pas seulement réduits à l'abaissement du coût salarial), ne seraient pas plus réceptives qu'il n'était posé initialement. On retrouve alors nombre des dispositifs actuellement déployés, dont l'orientation est ainsi confortée par la mise en évidence de marges de manœuvres, certes bien étroites, mais effectives. ■

BIBLIOGRAPHIE

- A. L. AUCOUTURIER, "Contribution à la mesure de l'efficacité de la politique de l'emploi", DARES, dans ce même numéro.
- A.N.P.E., *Les représentations et motivations des entreprises face à l'embauche des publics en difficulté*, Direction des Études et des Statistiques, janvier 1990.
- C. BARON, M. C. BUREAU, P. NIVOLLE, "Le Contrat de Retour à l'Emploi," CEE, dans ce même numéro.
- J. H. BISHOP, M. MONTGOMERY, "Evidence on firm participation in employment subsidy programs", *Industrial Relations*, vol 25, n°1, Winter 1986.
- G. BURTLESS, "Are targeted wage subsidies harmful ? Evidence from a wage voucher experiment", *Industrial and Labor Relations Review*, vol 39, n°1, octobre 1985.
- S. CALLENS, "Essai sur les logiques économiques liées aux initiatives pour l'emploi, CEE, 1990, rapport résumé dans : Conventions Etat-entreprises pour l'emploi et logiques économiques, Lettre d'information du CEE, n°11, mars 1989.
- G. CORNILLEAU, P. MARIONI, B. ROGUET, *Quinze ans de politique de l'emploi*, Observations et Diagnostics Economiques, OFCE, n°31, avril 1990.
- F. EYMARD DUVERNAY, "Modèles d'entreprises et ajustement des politiques d'emploi", *La Lettre d'information du CEE*, n°16, Juin 1990.
- A. GAUVIN, *Une analyse de l'efficacité des politiques d'emploi*, note ronéotée, Commissariat Général du Plan, octobre 1992.
- B. GAZIER, *Economie du Travail et de l'Emploi*, Dalloz, 1991.
- B. GAZIER, R. SILVERA, *Les réactions des entreprises face aux mesures de la politique d'emploi : allègement du coût et incitation à l'embauche*, la Revue de l'Economie Sociale, n° XXVII, XXVIII, Tome I, 1992.
- M. HUET, *Analyse de l'enquête Louis Harris sur les réactions des chefs d'entreprises français aux mesures prises par le gouvernement en matière d'incitation à l'embauche et allègement des charges sociales*, Délégation à l'Emploi, Mai 1990.
- C. TUCHSZIRER, "La place des chômeurs de longue durée dans la gestion de l'emploi des entreprises", ANPE, dans ce même numéro.
- H. WILENSKY, "Nothing Fails like Success : the Evaluation-research Industry and Labor Market Policy", *Industrial Relations*, vol. 24, n°1, hiver 1985.