

L'évaluation des politiques publiques d'emploi. Vers une identification des effets sur les trajectoires professionnelles

• **Céline Souhami Gasquet** *
Economiste, Ingénieur d'études, CEREQ

La coexistence sur le marché du travail d'une situation dégradée et d'une intervention publique massive incite les économistes à s'interroger sur l'impact réel des politiques publiques d'emploi.

L'évaluation de ces politiques peut alors se faire à différents niveaux. Nous nous intéressons ici à leurs effets sur les trajectoires professionnelles des individus.

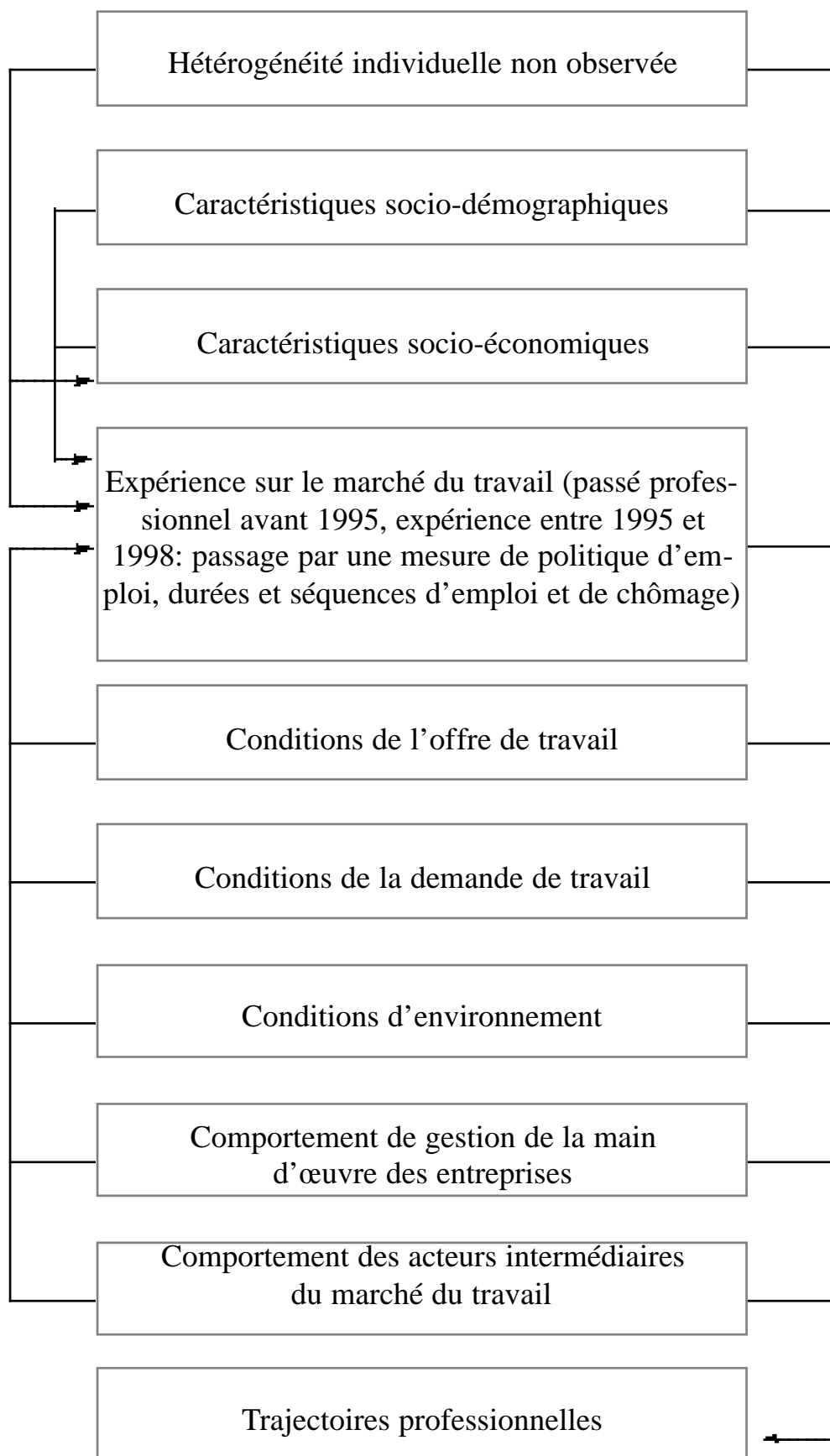
Le passage par une mesure pour l'emploi est en effet censé améliorer l'insertion professionnelle des bénéficiaires. En augmentant leur capital humain, il doit leur permettre d'accroître leur productivité et donc d'obtenir des emplois mieux rémunérés (théorie du capital humain) ou

En partant d'une réflexion générale sur l'évaluation des politiques publiques et sur la notion de politiques d'emploi, nous proposons une démarche d'évaluation prenant en compte les dimensions individuelle et temporelle mais également locale des processus d'insertion et de réinsertion professionnelle. Une telle approche est alors appliquée en réalisant une évaluation économétrique des effets des politiques d'emploi sur les trajectoires professionnelles de demandeurs d'emploi de trois zones d'emploi de la région Provence Alpes Côte d'Azur (Paca), Aix en Provence, Etang de Berre et Marseille Aubagne. Cette évaluation repose sur les données de l'enquête « Trajectoire des demandeurs d'emploi et marché local du travail » réalisée par la Direction de l'animation, de la recherche et des études statistiques

encore d'accéder au secteur primaire et, par là, à des emplois moins précaires (théories de la segmentation). En améliorant la qualité de leur recherche d'emploi il doit leur permettre d'accroître leur probabilité d'obtenir un emploi (modèles de prospection d'emploi).

Si ces politiques d'emploi produisent des effets sur les bénéficiaires des mesures, il peut cependant exister un autre moyen de transmission de ces effets. La réalité de terrain (Lazzeri &

* Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq)
Céreq, 10 Place de la Joliette, BP21321, 13567 Marseille cédex 02
gasquet@cereq.fr



Encadré 1 – Les déterminants des trajectoires professionnelles

Souhami Gasquet, 1997) comme les analyses théoriques (Sfez, 1992) révèlent en effet que les metteurs en œuvre ne sont pas de simples exécutants mais de véritables acteurs s'appropriant les mesures dont ils ont la responsabilité. Par leur comportement, les acteurs locaux en charge des politiques d'emploi (directions régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, agences locales pour l'emploi) contribuent aux effets de ces politiques et, par là, participent à la structuration des marchés locaux du travail sur lesquels se déroulent et se construisent les trajectoires professionnelles.

Ces metteurs en œuvre ne sont cependant pas les seuls à structurer les marchés locaux du travail. Plus largement, les politiques d'emploi ne sont pas les seuls éléments intervenant sur les trajectoires. Celles-ci sont influencées par les caractéristiques propres des individus, comme leur sexe, leur formation initiale, leur expérience sur le marché du travail ainsi que des caractéristiques non observées, la motivation par exemple. Ces trajectoires sont également influencées par les caractéristiques des marchés locaux du travail, relatives à l'offre et à la demande de travail ainsi qu'au comportement des entreprises et des acteurs locaux du marché du travail.

Évaluer les effets des politiques d'emploi sur les trajectoires professionnelles revient ainsi à identifier les différents déterminants individuels, temporels et locaux des processus d'insertion et de réinsertion.

Avant de réaliser une telle évaluation, une réflexion sur les fondements théoriques et méthodologiques de l'évaluation des politiques publiques en général, et des politiques d'emploi en particulier, est nécessaire.

Fondements théoriques et méthodologiques de l'évaluation des politiques publiques d'emploi

De façon théorique, évaluer une politique publique c'est « reconnaître et mesurer ses effets propres » (Deleau et al., 1986, p.20), « former un jugement sur sa valeur » (Viveret, 1989, p.25), « en analyser les effets, mais aussi

le déroulement et les objectifs » (Monnier, 1989, p.2). Derrière cette polysémie du terme se cachent diverses conceptions de l'évaluation. Elles se distinguent les unes des autres par les objets et les méthodes qu'elles retiennent.

Évaluer la mise en œuvre/évaluer les effets d'une politique publique

Deux grands types d'évaluations peuvent être distingués.

Certaines évaluations concernent les effets des politiques. Elles cherchent à savoir si les effets observés correspondent aux effets attendus (efficacité). Elles s'intéressent également au coût d'obtention de ces effets (efficacité) et à l'identification de l'ensemble des résultats, attendus ou non (impact). Le questionnement en termes d'efficacité soulève des difficultés particulières. Il nécessite la connaissance des objectifs réels de la politique. Il doit également déterminer si les effets obtenus sont spécifiquement attribuables à la politique mise en place : une chose est d'identifier les objectifs puis les effets d'une politique, une autre est d'établir une relation de causalité entre les deux.

D'autres évaluations portent sur la mise en œuvre des politiques. Cette mise en œuvre doit être entendue au sens large : elle comprend non seulement le dispositif d'application de la politique décidée mais également, surtout, la réalité de cette application.

Un clivage existe entre ces deux types d'évaluation. Il nous semble au contraire qu'un lien devrait être fait entre les deux, les effets produits par une politique ne pouvant être compris sans une analyse fine de l'action des agents participant à leur mise en œuvre (Simonin, 1995). Le mouvement général de territorialisation des politiques d'emploi, attribuant des responsabilités plus grandes aux différents échelons territoriaux, renforce bien entendu une telle position.

Dans les faits, les évaluations des politiques d'emploi portent le plus souvent sur les effets de ces politiques, effets macroéconomiques ou effets microéconomiques. Dans ce dernier cas, une double évolution s'observe. D'une part, l'observation passe de l'observation d'une situation ponctuelle à l'observation de l'ensemble d'un parcours. D'autre part l'interrogation passe d'une interrogation sur l'ensemble des effets

produits à une interrogation sur les effets propres.

Les évaluations traditionnelles ont d'abord conduit à calculer un taux de retour à l'emploi, c'est-à-dire la proportion de personnes en emploi après le passage par un dispositif, parmi les bénéficiaires de celui-ci. Très fréquemment utilisé dans les évaluations, ce taux de placement n'est pas exempt de limites, tant au niveau de sa pertinence (l'accès à l'emploi est-il le seul objectif d'une politique d'emploi ?) que de son application (de quels emplois parle-t-on ?). Se pose en particulier le problème du choix de la date d'observation. Les évaluations reposent pour la plupart sur une observation de la situation des bénéficiaires trois ou six mois après la sortie du dispositif. Les résultats obtenus, de court terme, sont alors à prendre avec précaution ; l'efficacité d'une mesure de politique d'emploi peut-elle être réellement évaluée à partir d'une observation ponctuelle ? Une réponse négative s'impose. L'allongement de la phase d'entrée dans la vie active, la diversité, la multiplication et l'instabilité des situations connues sur le marché du travail ont effectivement fait prendre conscience de la nature dynamique et processuelle de l'insertion et de la réinsertion professionnelle (Rose, 1984 ; Vernières, 1997). Les conditions et la qualité de leur insertion doivent ainsi être appréhendées dans la durée, en termes de trajectoire professionnelle.

La seconde évolution concerne le questionnement évaluatif. Les évaluations traditionnelles se sont d'abord attachées à identifier les effets produits par la politique, sans se soucier d'établir un lien de causalité : il n'est alors pas possible d'imputer de façon certaine les effets observés à l'action publique mise en œuvre. Ces évaluations ne permettent donc pas de savoir ce qu'auraient été les résultats en l'absence de la politique publique ni d'établir une véritable "hiérarchie" des dispositifs dans la mesure où les différences d'efficacité entre deux actions peuvent s'expliquer dans des différences entre les individus concernés. Afin de dépasser ces limites, les évaluations doivent identifier les effets propres des politiques publiques en établissant une relation causale entre les résultats observés et l'action publique.

L'expérimentation sociale n'existant pas en

France, les évaluations de ces effets propres passent par des modélisations économétriques.

Etablir une relation causale entre la politique publique et les résultats

Pour établir un lien de causalité entre intervention et résultats, l'évaluation utilise un contre-factuel : ne pouvant observer les mêmes individus à la fois comme bénéficiaires et comme non-bénéficiaires, une approche comparative est réalisée afin d'apprécier les effets propres de la politique.

Se pose la question de la nature parfaitement comparable des deux groupes. Le groupe témoin ne peut en effet constituer un contre-factuel satisfaisant que si ses caractéristiques sont statistiquement comparables à celles du groupe de bénéficiaires. L'évaluation doit alors s'attacher à corriger au mieux les biais pouvant exister. Elle est en particulier confrontée à deux difficultés majeures : la prise en compte de l'hétérogénéité individuelle non observée et l'identification séparée de cette hétérogénéité et de la dépendance d'état.

Les trajectoires professionnelles sont directement influencées par les caractéristiques propres des individus. Rien ne garantit cependant que l'ensemble de ces caractéristiques sont observées. Certaines sont par nature non observables tandis que d'autres peuvent tout simplement ne pas être observées dans l'enquête utilisée. L'évaluation ne peut faire abstraction de l'existence potentielle de telles caractéristiques individuelles. En effet si les politiques d'emploi sélectionnent de façon endogène certains individus, autrement dit si les bénéficiaires des mesures présentent des caractéristiques inobservées différentes de celles des non bénéficiaires, ne pas en tenir compte peut conduire à une estimation biaisée des effets de ces dispositifs.

Toute évaluation des politiques publiques d'emploi doit également faire la part entre les effets dus aux parcours antérieurs et ceux qui sont dus aux caractéristiques propres aux individus. « Le parcours antérieur permet-il en soi d'améliorer l'insertion professionnelle des individus ou bien ne représente-t-il qu'un indicateur indirect d'une plus ou moins grande employabilité qui va se révéler progressivement lors du processus d'insertion ? » (Lollivier, 2000, p.51). Cette identifi-

cation entre dépendance d'état et hétérogénéité individuelle constitue l'un des enjeux majeurs de l'évaluation compte tenu de ses répercussions en termes de politique publique. Si l'enlèvement dans le chômage résulte du passage même par le chômage (dépendance d'état) les politiques doivent chercher à éviter le passage par une telle situation. Si au contraire cet enlèvement s'explique par les caractéristiques personnelles des individus, les politiques doivent être ciblées sur ces populations à risque.

L'évaluation proposée tente de corriger au mieux ces différents biais.

Une évaluation des effets des politiques d'emploi sur les trajectoires professionnelles des demandeurs d'emploi des zones d'emploi d'Aix-en-Provence, de l'Etang de Berre et de Marseille-Aubagne.

Une évaluation économétrique

L'évaluation exploite les données de l'enquête « Trajectoires des demandeurs d'emploi et marché local du travail » réalisée par la Direction de l'animation de la recherche et des études statistiques (Dares). Cette enquête porte sur une cohorte de « nouveaux inscrits à l'Anpe » au cours du deuxième trimestre 1995, ayant moins de cinquante-cinq ans au moment de leur entrée au chômage et résidant dans huit zones d'emploi de l'Ile de France, de Nord-Pas-de-Calais et de la région Paca. Il s'agit d'une enquête longitudinale reconstruisant des trajectoires en recensant de façon chronologique les situations par lesquelles les individus sont passés sur le marché du travail au cours de la période 1995-1998. La présente évaluation ne porte que sur les demandeurs d'emploi de la région Paca.

L'évaluation réalisée se caractérise par le recours à plusieurs critères évaluatifs afin de tenir compte de la diversité des objectifs des politiques d'emploi. Nous évaluons leurs effets sur la probabilité d'obtenir un emploi mais également sur le nombre d'emplois obtenus. Ces deux critères sont déclinés en fonction de la nature du contrat de travail.

L'évaluation réalisée se distingue également par la prise en compte de l'ensemble des déterminants des trajectoires professionnelles. Sont retenues comme variables explicatives : des variables socio-démographiques (sexe, âge, origine sociale) et socio-économiques (niveau de diplôme et durée des études) reflétant la dimension individuelle des trajectoires ; des variables relatives à l'expérience sur le marché du travail reflétant leur dimension temporelle (temps passé en emploi et au chômage, passage par un contrat aidé) et enfin des variables relatives aux marchés locaux du travail reflétant leur dimension locale (variables relatives à l'offre et à la demande de travail, taux de chômage et de chômage de longue durée, répartition sectorielle des emplois, types de contrats de travail, etc.).

Enfin, l'évaluation réalisée se caractérise par la prise en compte des effets produits par le comportement des metteurs en œuvre des politiques d'emploi : sont retenus, parmi les variables explicatives locales, des éléments reflétant l'attitude de ces acteurs locaux (importance des dispositifs d'aide à la recherche d'emploi de l'Anpe et des missions locales, importance des mesures pour l'emploi, proportion d'emplois trouvés par ces institutions, fréquence des démarches effectuées auprès de ces institutions, etc.).

Des modèles économétriques complexes sont utilisés afin de corriger au mieux les différents biais pouvant exister.

L'évaluation des effets des politiques d'emploi sur la probabilité d'obtenir un emploi passe par l'estimation de modèles probit. Ce recours à l'économétrie des modèles à variables qualitatives sur données de panel permet d'avoir une pleine utilisation de la dimension longitudinale des trajectoires professionnelles : l'impact des mesures sur la détention d'un emploi est appréhendé non pas à une seule date mais à plusieurs. Afin de prendre en compte l'hétérogénéité individuelle non observée des modèles probit à effet aléatoire sont estimés. Ces modèles ne sont cependant pas exempts de limites. En particulier ils posent une hypothèse forte : la non-corrélation des effets individuels avec les variables explicatives (ce qui est non observé est indépendant de ce qui est observé). Afin de dépasser ces limites, nous estimons également des modèles probit à effet individuel aléatoire corrélé dans la

perspective d'une approche proposée par Chamberlain (1984) et reprise plus récemment par Lollivier (2000). Ces modèles permettent de tenir compte de l'endogénéité des régresseurs à l'effet individuel observable: l'hypothèse est faite que l'effet individuel est corrélé avec certaines variables explicatives. De tels modèles permettent alors, dans une certaine mesure, une identification séparée de l'hétérogénéité individuelle non observée et de la dépendance d'état. Quant à l'évaluation des effets des politiques d'emploi sur le nombre d'emplois obtenus, elle passe par l'estimation de modèles de comptage. Ici encore tout est fait pour tenter d'obtenir des résultats le moins biaisés possible. Une correction du biais d'endogénéité est proposée, grâce à l'estimation, dans une première étape, d'un modèle probit pour la variable "passage par une politique d'emploi".

Un effet négatif d'un passage par une mesure pour l'emploi

Les estimations réalisées révèlent que le passage par une mesure de politique d'emploi produit des effets négatifs sur les trajectoires professionnelles. Selon une première lecture en termes de capital humain, le passage par une mesure devrait contribuer à accroître le capital humain des bénéficiaires et donc leur productivité et par là leur permettre d'accéder à des emplois correspondant aux qualifications acquises. Nos résultats montrent que tel n'est pas le cas. Plusieurs interprétations peuvent alors être envisagées.

En premier lieu, il est possible que le passage par le dispositif ne permette pas une élévation de la formation, et donc du capital humain, des bénéficiaires. Une telle hypothèse n'est pas impensable dans le cas étudié, dans la mesure où il n'a pas été possible de distinguer les différents types de mesures prises en compte. Or, parmi celles-ci se trouvent des mesures spécifiques de formation, comme le contrat de qualification, mais également des mesures du secteur non marchand, comme les contrats emploi solidarité, dont le faible contenu en formation et le faible impact sur l'accès à l'emploi sont reconnus (Aucouturier, 1994; Bonnal et al., 1994).

En second lieu un tel résultat peut être relié à l'existence d'un biais de sélection: les bénéfi-

ciaires des dispositifs seraient, à l'origine, moins employables que les autres. Les modèles estimés ont proposé des corrections d'un tel biais. Même si les méthodes employées ne sont pas parfaites, elles nous semblent toutefois suffisamment robustes et fiables pour qu'un tel biais ne puisse à lui seul être à l'origine de la totalité de cette influence négative d'un passage par un dispositif. Autrement dit, s'il n'est pas possible de supprimer entièrement l'existence d'un tel biais, nous pensons cependant qu'il ne peut intervenir qu'à la marge.

En troisième lieu, dans un contexte d'information imparfaite, le passage par une mesure peut être interprété par les employeurs comme un signal de faible employabilité (Spence, 1973). Un effet de stigmatisation des politiques peut alors exister; cette stigmatisation résultant de l'attitude des employeurs.

Enfin, cet effet négatif d'un passage par une mesure ne peut être interprété sans faire référence au fonctionnement et à la structure du marché du travail. Dans le cadre de la version dualiste de la théorie de la segmentation (Doeringer & Piore, 1971) ce passage par une mesure peut être assimilé à un passage par un "mauvais emploi" du secteur secondaire (Taubman & Wachter, 1986). Il est alors à l'origine d'effets de retour négatifs, lesquels contribuent à renforcer les barrières à l'entrée des « bons emplois » du secteur primaire. Il y a effet de stigmatisation; la stigmatisation résultant ici de la structure du marché du travail.

Une interprétation de ces barrières en termes de capital humain peut être avancée. Il existerait deux mécanismes distincts de formation du capital humain. Sur le secteur primaire, l'accumulation du capital humain serait conforme à la théorie, avec un taux de dépréciation constant, quels que soient les états par lesquels l'individu passe sur le marché du travail. Sur le secteur secondaire en revanche, le phénomène d'accumulation du capital humain serait accompagné d'un processus de diminution du capital humain par les passages par le chômage, l'inactivité mais également les mesures de politiques d'emploi (Taubman & Wachter, 1986; Hanchane, 1998). Ces barrières à l'entrée peuvent également être interprétées en termes de filtre ou de signalement. Le passage par une mesure peut ainsi agir

comme un filtre, comme peut le faire avant lui le système éducatif : il ne modifie nullement les capacités productives de chacun mais permet de signaler les doués et les moins doués. Ce passage par une mesure peut également agir comme un signal. Dans ces cas, les individus ne peuvent plus accéder aux “bons emplois” du secteur primaire non pas en raison d’une accumulation du capital humain objectivement trop faible, mais en raison d’une employabilité supposée, interprétée, comme trop faible par les employeurs. Une lecture trop rapide de ce résultat au travers de la théorie de la segmentation pourrait nous conduire à croire en un certain déterminisme du marché du travail. Une telle appréciation est cependant nuancée par les autres résultats de notre évaluation.

Les dimensions individuelle et locale des trajectoires professionnelles

L’identification séparée de la dépendance d’état et de l’hétérogénéité individuelle non observée, par l’estimation de modèles probit à effet individuel aléatoire corrélé, révèle l’importance de la dimension individuelle des trajectoires professionnelles. L’enlèvement dans le chômage s’explique plus par les caractéristiques propres des individus que par le passage même par une situation de chômage. Ainsi, les processus d’insertion et de réinsertion professionnelle, appréciés ici par la probabilité d’obtenir un emploi, sont avant tout liés aux caractéristiques personnelles, observées et non observées, des demandeurs d’emploi. Après avoir cru en un déterminisme du marché du travail, nous pourrions croire maintenant en un déterminisme individuel. La coexistence de ces résultats nous conduit au contraire à une interprétation beaucoup plus nuancée : il n’y a pas de déterminisme, ni d’un côté, ni de l’autre ; les trajectoires professionnelles sont influencées par une relation complexe entre les deux, caractéristiques personnelles et expériences sur le marché du travail.

Mais notre évaluation ne se limite pas à l’identification des dimensions individuelle et temporelle des trajectoires professionnelles. Elle vise également à apprécier leur dimension locale.

Une première lecture de nos résultats conduit à reconnaître une faible influence du contexte

local sur les trajectoires professionnelles : la probabilité d’obtenir un emploi, comme le nombre d’emplois obtenus, ne diffèrent pas forcément selon la localisation géographique des demandeurs d’emploi.

Il nous semble cependant qu’une lecture différente peut en être proposée. Si le contexte local ne semble pas intervenir de façon directe sur les processus d’insertion, une influence indirecte existe. Ce contexte local est en effet à l’origine d’effets différenciés des attributs individuels. La formation initiale a par exemple un impact différent dans les trois zones observées. En particulier, l’âge d’arrêt des études, pouvant refléter l’accumulation du capital humain que constitue la formation initiale, n’intervient pas sur la probabilité d’obtenir un emploi dans la zone de l’Etang de Berre, alors qu’il intervient dans les deux autres zones d’emploi.

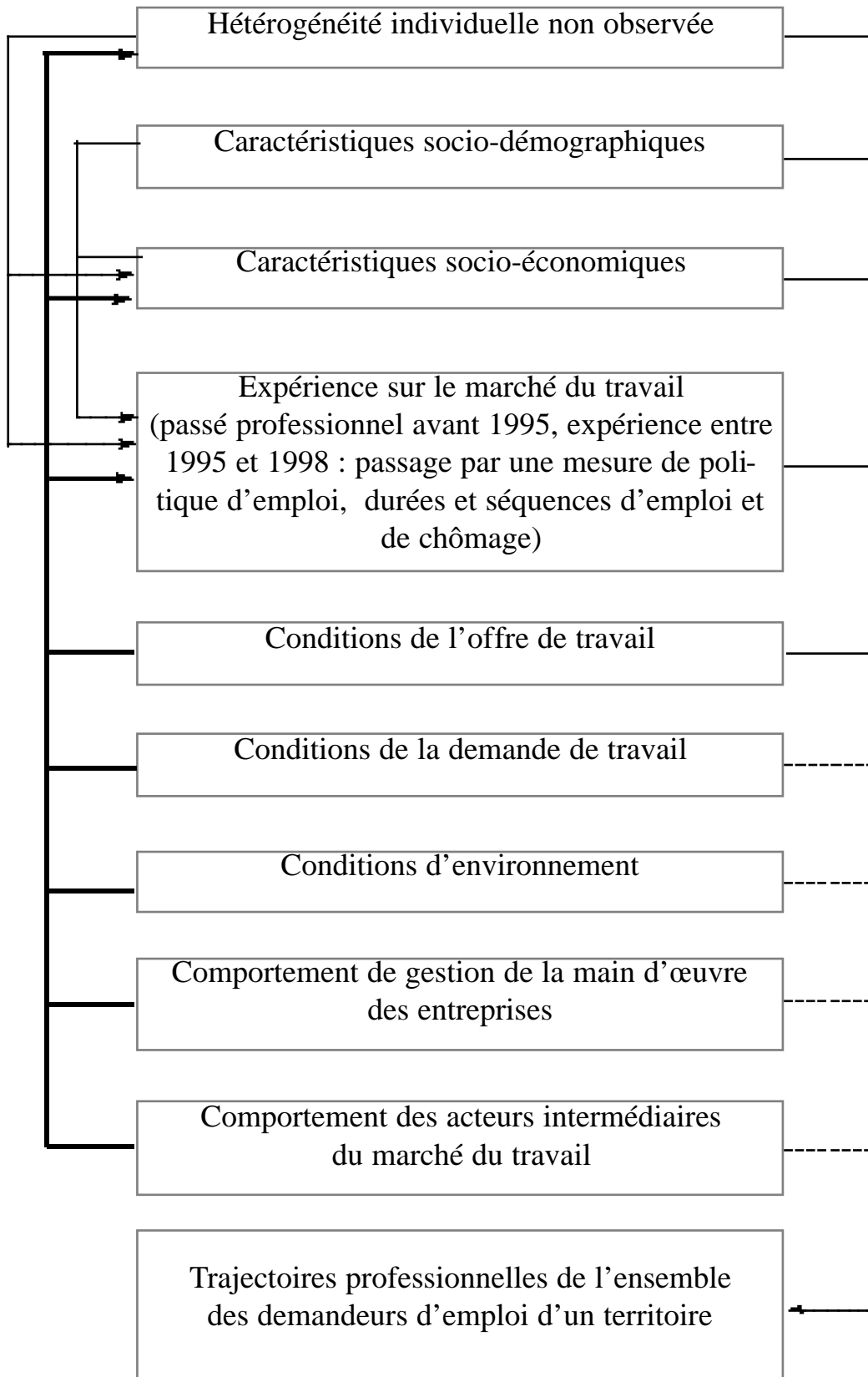
Conclusion

Au final, les résultats de notre évaluation nous conduisent à revoir le schéma des déterminants des trajectoires professionnelles initialement proposé. Contrairement à ce qui était supposé, les caractéristiques des marchés locaux du travail n’ont pas, tout au moins de façon systématique, d’influence directe sur les trajectoires professionnelles. En revanche, ces caractéristiques interviennent de façon indirecte, par l’intermédiaire des caractéristiques des individus, caractéristiques non observées et caractéristiques socio-économiques. Deux liens supplémentaires doivent ainsi être rajoutés dans le schéma. Le premier relie les différentes caractéristiques des marchés locaux du travail à l’hétérogénéité individuelle non observée, et le deuxième relie ces mêmes caractéristiques locales aux caractéristiques socio-économiques traduisant la formation initiale des demandeurs d’emploi.

Au-delà de ces résultats, notre recherche a permis de soulever certains enjeux théoriques et méthodologiques des évaluations des politiques d’emploi.

L’évaluation réalisée a poursuivi deux objectifs principaux.

Elle s’est tout d’abord attachée à identifier les



Encadré 2. Les déterminants des trajectoires professionnelles – nouvelle version

effets nets des politiques, autrement dit à établir un lien de causalité entre les mesures pour l'emploi et les trajectoires des individus. Pour ce faire nous avons eu recours à des modèles économétriques complexes s'attachant à corriger au mieux les différents biais pouvant exister. Nous ne pouvons cependant oublier le lien indiscutable existant entre une méthode et les résultats ; ce qui nous impose une certaine prudence dans l'interprétation de nos résultats.

Notre évaluation s'est également attachée à dépasser le clivage évaluation des effets/évaluation des résultats. Son originalité réside ainsi dans l'introduction de variables relatives aux marchés locaux du travail et notamment aux comportements des acteurs locaux en charge de

la mise en œuvre des dispositifs ; autrement dit, dans la prise en compte d'éléments considérés comme exogènes dans les évaluations micro individuelles traditionnelles. L'évaluation ne se limite donc pas à la prise en compte des bénéficiaires mais porte également sur le contenu de l'action publique. Elle ouvre la "boîte noire" afin de comprendre les mécanismes à l'origine des échecs/réussites des politiques. Cette complémentarité évaluation de la mise en œuvre/évaluation des effets, tentée ici, doit à notre sens être poursuivie.

Références

- Aucouturier, AL. (1994). « Panels et évaluation des politiques d'emploi. Résultats, méthodes, questions », in Demazière, D, Verdier, E (eds.), « Evaluation des aides publiques à l'insertion et à la réinsertion », Journée d'études du Céreq et du réseau des centres associés, *Céreq Document Séminaire*, n°84, mai, pp.237-253
- Bonnal, L., Fougère, D., & Sérandon, A. (1994). L'impact des dispositifs d'emploi sur le devenir des jeunes chômeurs : une évaluation économétrique sur données longitudinales. *Economie et Prévision*, n°115, 1-28.
- Chamberlain, G. (1984). Panel Data. In Z. Griliches & MD. Intriligator (eds.), *Handbook of Econometrics*, vol. II chapitre 22. Elsevier Science Publishers.
- Deleau, M., Nioche, JP., Penz, P., & Poinard, R. (1986). Evaluer les politiques publiques. Méthodes, déontologie, organisation. *Commissariat Général au Plan: La documentation Française*.
- Doeringer, & P, Piore. M. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Massachussets : D.C. Heath
- Hanchane, S. (1998). *Formation, salaires et mobilités. Entre fondements théoriques et approches empiriques*. Diplôme d'habilitation à diriger des recherches, Université de la Méditerranée, Aix-en-Provence
- Lazzeri, Y., & Souhami Gasquet, C. (1997). Analyse de la mise en œuvre des politiques d'emploi en PACA: une perspective pour l'évaluation. *Rapport pour la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la région Provence Alpes Côte d'Azur*.
- Lollivier.S. (2000). Récurrence du chômage dans l'insertion des jeunes : des trajectoires hétérogènes. *Economie et Statistique*, n°2000-4, 49-63.
- Monnier, E. (1989). Evaluation des politiques publiques : méthodes et pratiques. *Problèmes politiques et sociaux*, n°599.
- Rose, J. (1984). En quête d'insertion : formation, chômage, emploi. *Economica*.
- Sfez, L. (1992). *Critique de la décision*. Presses de la Fondation Nationale de Sciences Politiques.

- Simonin. B (1995), « Introduction », *Cahier du CEE "Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs"*, n°34, pp. VII-XXVI
- Souhami Gasquet, C. (2001). *Fondements théoriques et enjeux empiriques de l'évaluation des politiques publiques d'emploi en France. Vers une identification des effets sur les trajectoires professionnelles*. Thèse de Doctorat en Sciences Economiques (Dir. Gilbert Benhayoun et Said Hanchane), Laboratoire CEREFI. Université d'Aix-Marseille III, Aix en Provence.
- Spence, M. (1973). Job Market Signalling. *Quarterly Journal of Economics*, 87, n°3, 335-374.
- Taubman, P., & Wachter, ML. (1986). Segmented Labor Market. In O. Ashenfelter & R. Layard (eds.), *Handbook of Labor Economic, Volume 2*, North Holland, pp.1184-1217
- Vernières, M. (éd.) (1997). L'insertion professionnelle, analyses et débats. *Economica*.
- Viveret, P. (1989). L'évaluation des politiques et des actions publiques. Rapport au Premier Ministre, *La documentation Française*.