

Comprendre le non-recours aux mesures de réductions de cotisations patronales : une approche méthodologique mixte

Juin 2018

Elise Boucq, Maritza López Novella
elb@plan.be, mln@plan.be

Le Bureau fédéral du Plan

Le Bureau fédéral du Plan (BFP) est un organisme d'intérêt public chargé de réaliser, dans une optique d'aide à la décision, des études et des prévisions sur des questions de politique économique, socioéconomique et environnementale. Il examine en outre leur intégration dans une perspective de développement durable. Son expertise scientifique est mise à la disposition du gouvernement, du Parlement, des interlocuteurs sociaux ainsi que des institutions nationales et internationales.

Il suit une approche caractérisée par l'indépendance, la transparence et le souci de l'intérêt général. Il fonde ses travaux sur des données de qualité, des méthodes scientifiques et la validation empirique des analyses. Enfin, il assure aux résultats de ses travaux une large diffusion et contribue ainsi au débat démocratique.

Le Bureau fédéral du Plan est certifié EMAS et Entreprise Écodynamique (trois étoiles) pour sa gestion environnementale.

url : <http://www.plan.be>

e-mail : contact@plan.be

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

Éditeur responsable : Philippe Donnay

Dépôt légal : D/2018/7433/21

Bureau fédéral du Plan

Avenue des Arts 47-49, 1000 Bruxelles

tél. : +32-2-5077311

fax : +32-2-5077373

e-mail : contact@plan.be<http://www.plan.be>

Comprendre le non-recours aux mesures de réductions de cotisations patronales : une approche méthodologique mixte

Juin 2018

Elise Boucq, elb@plan.be, Maritza López Novella, mln@plan.be

Abstract - Suivant une approche économique traditionnelle, la décision d'un employeur de recourir aux mesures de réductions de cotisations patronales résulte d'un arbitrage entre ses coûts et ses bénéfices potentiels. La littérature sur le non-recours aux droits sociaux met l'accent sur les coûts psychologiques induits par la participation à des programmes d'aides sociales. Dans cette étude, nous cherchons à identifier les motifs de non-recours par les employeurs à l'aide d'une méthode mixte de recherche : nous avons d'abord exploré le sujet à l'aide d'entretiens approfondis avec des acteurs de première ligne, ensuite administré une enquête quantitative auprès d'employeurs, et enfin cherché à enrichir les résultats de l'enquête à l'aide d'entretiens et de focus-groups. L'interprétation de ce design séquentiel nous a fourni des éléments pour la formulation de recommandations visant à réduire le non-recours.

Jel Classification - J23, J31, M51, C83, C38

Keywords - non-recours, politiques d'aide à l'emploi, réductions de cotisations patronales, méthodes mixtes.

Remerciements - Ce projet a bénéficié du soutien financier de BELSPO (projet TAKE – Contrat BR/154/A4/TAKE). Les vues, opinions, constatations, conclusions ou recommandations exprimées dans le présent document sont strictement celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les points de vue des organismes de financement. Les auteurs remercient Stéphanie Linchet (ULg), Tim Goedemé (UA) et Julie Janssens (UA) pour les conseils méthodologiques et l'animation des focus-groups, ainsi que l'ensemble des partenaires du projet TAKE, leurs collègues du Bureau fédéral du Plan et les participants à la réunion du comité d'accompagnement du projet pour leurs remarques et suggestions lors des différentes présentations des résultats préliminaires. Ils remercient également les acteurs qui ont accepté de participer aux entretiens qualitatifs, ainsi que le SNI, la SOGEPA et le secrétariat social qui leur ont permis de mener des enquêtes auprès des employeurs.

Table des matières

Synthèse	1
Executive summary	2
Introduction	3
1. Design de la recherche	4
1.1. Entretiens d'acteurs de première ligne	4
1.2. Enquêtes auprès d'employeurs	4
1.3. Entretiens et focus-groups auprès d'employeurs	5
2. Résultats	6
2.1. Caractéristiques des répondants	6
2.2. Connaissance et utilisation des aides	6
2.3. Raisons du non-recours	8
2.4. Recommandations	10
2.5. Analyse factorielle et classification des répondants	11
2.5.1. Choix méthodologiques	11
2.5.2. Analyse factorielle	11
2.5.3. Classification des répondants	13
Conclusions	17
Bibliographie	18
The TAKE project	19
Annexes	20
Annexe 1 : questionnaire adressé aux employeurs liés à un secrétariat social et à la SOGEPA	20
Annexe 2 : scénario et timing des focus-groups	24
Annexe 3 : tris à plat des enquêtes auprès des employeurs	25
Annexe 4 : tris croisés de l'enquête auprès des clients du secrétariat social suivant la typologie des répondants	32

Liste des graphiques

Graphique 1	Sollicitation d'aides publiques	6
Graphique 2	Connaissance des mesures de réductions de cotisations	8
Graphique 3	Motifs de non-recours	9
Graphique 4	Motifs de non-recours aux dispositifs de réductions de cotisations liés à l'embauche de demandeurs d'emploi.....	10
Graphique 5	Décomposition de l'inertie.....	13
Graphique 6	Dendrogramme de la classification ascendante hiérarchique	14
Graphique 7	Représentation des classes dans le plan des deux premiers axes factoriels	16

Synthèse

Suivant une approche économique traditionnelle, la décision d'un employeur de recourir aux mesures de réductions de cotisations patronales résulterait d'un arbitrage entre ses coûts et ses bénéfices potentiels. La littérature sur le non-recours aux droits sociaux met l'accent sur les coûts psychologiques induits par la participation à des programmes d'aides sociales, tels que la procrastination ou la peur de la stigmatisation.

Dans cette étude, nous avons cherché à identifier les motifs de non-recours par les employeurs et tenté de déterminer si ceux-ci font également face à des coûts psychologiques. L'approche utilisée est une recherche en méthodes mixtes : nous avons d'abord exploré le sujet à l'aide d'entretiens approfondis avec des acteurs de première ligne, ensuite administré une enquête quantitative auprès d'employeurs, et enfin cherché à enrichir les résultats de l'enquête à l'aide d'entretiens et de focus-groups.

Les enquêtes ont montré que parmi la réduction structurelle, les réductions pour travailleurs âgés, les réductions liées à l'embauche de demandeurs d'emploi et la réduction "premiers engagements", cette dernière est la mesure la plus largement connue. Ceci peut s'expliquer par le fait que cette mesure a été renforcée dans le cadre du tax shift, ce qui a fait l'objet d'une communication importante. Toutefois, il subsiste une part importante de répondants qui déclarent n'avoir aucune connaissance de la mesure. Les réductions liées à l'embauche de demandeurs d'emploi sont mieux connues par les employeurs situés en Région wallonne que par ceux situés en Région flamande. La réduction structurelle, qui est la mesure la plus largement octroyée, est la moins bien connue. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les employeurs font confiance à leur secrétariat social ou leur comptable, qui s'occupent des aspects administratifs et demandent cette réduction qui ne nécessite pas d'informations additionnelles.

Les enquêtes et interviews nous ont également permis d'identifier les principaux motifs de non-recours par les employeurs. Elles confirment l'approche économique traditionnelle, selon laquelle le non-recours s'expliquerait principalement par des coûts trop importants, exprimés majoritairement en temps, ou par l'ignorance des mesures. Ces coûts seraient notamment induits par la complexité de la législation ou des démarches administratives. Une part importante d'employeurs déclare également penser que l'aide était octroyée automatiquement. Quant aux coûts psychologiques, souvent évoqués dans la littérature sur le non-recours aux droits sociaux, ils semblent négligeables chez les employeurs enquêtés.

Enfin, l'étude nous a permis d'identifier trois principaux leviers d'action pour améliorer le recours aux mesures de réductions de cotisations patronales : l'amélioration de la communication, la simplification des mesures et des démarches, ainsi que l'automatisation, mais cette dernière présente également certains inconvénients, notamment en termes de coûts ou de protection des données.

Executive summary

Following a traditional economic approach, employers decide on whether to use reductions in employers' contributions after trading-off their costs and potential benefits. The literature on the non-take-up of welfare rights emphasises the psychological costs of participating in social assistance programmes, such as procrastination and fear of social stigma.

This study seeks to identify the reasons for non-take-up by employers and tries to determine whether they also face psychological costs. The approach used is mixed methods research: we first explored the subject through in-depth interviews with key stakeholders, then carried out a quantitative survey among employers and finally sought to enhance the survey results through interviews and focus groups.

The surveys have shown that between the structural reduction, the reductions for older workers, the reductions for hiring job seekers and the reduction "first recruitments", the latter is the best known. This can be explained by the fact that this measure has been strengthened under the tax shift scheme and was widely communicated. However, there is still a large share of respondents who say that they have no knowledge of the measure. Employers in Wallonia, compared to those operating in Flanders, are more informed of reductions for hiring job seekers. The structural reduction, which is the most widely granted, is the least well-known. The reason behind this may be that employers trust their social secretariat or accountant: they take care of administrative matters and ask for this reduction which does not require additional information.

The surveys and interviews also allowed us to identify the main reasons for non-take-up by employers. They confirm the traditional economic approach, according to which the non-take-up is explained mainly by excessive costs, expressed primarily in time, or by ignorance of the measures. These costs may originate, in particular, from the complexity of the legislation or administrative procedures. A significant share of employers also says they believed that the aid was granted automatically. As for psychological costs, which are often mentioned in the literature on non-take-up of welfare rights, these seem negligible among the respondents.

Finally, the research allows us to identify three main types of action that could improve the take-up of employer contribution reduction measures. These are: improved communication, simplification of measures and procedures, and automatic application. However, the latter might also present some disadvantages, especially in terms of costs or data protection.

Introduction

Suivant l'approche économique traditionnelle, la décision d'un employeur de recourir aux mesures de réductions de cotisations patronales résulte d'un arbitrage entre ses coûts et ses bénéfices potentiels. Les coûts peuvent intégrer le temps passé à exécuter des démarches administratives, et en situation d'information imparfaite, le temps passé à la recherche d'informations. Le non-recours aux aides par les employeurs est un phénomène relativement peu étudié, mais les raisons les plus fréquemment évoquées confirment cette approche : faiblesse du montant octroyé (Marx, 2001 ; Bördos *et al.*, 2015) et de leur durée (Burtless, 1985 ; Marx, 2001), manque d'information voire ignorance de l'existence des aides (Robertson, 1994 ; Marx, 2001 ; Hamersha, 2011), et coûts administratifs (Robertson, 1994 ; Galasso *et al.*, 2001, Bördos *et al.*, 2015).

Si le non-recours aux droits sociaux est un phénomène plus fréquemment étudié¹, cette littérature met l'accent sur les coûts psychologiques induits par la participation à des programmes d'aides sociales, tels que la procrastination (Bertrand *et al.*, 2006) ou la peur de la stigmatisation (Bhargava et Manoli, 2015).

Dans un article précédent (Boucq et López Novella, 2018), nous avons montré qu'une part non négligeable d'employeurs qui remplissent les conditions d'octroi à la mesure de réductions de cotisations "premiers engagements" n'y recourt pas.

Cette recherche a pour but d'identifier les motifs de non-recours aux mesures de réductions de cotisations patronales par les employeurs et de tenter de déterminer si le non-recours résulte uniquement d'un arbitrage entre les coûts et les bénéfices, s'il provient d'une perception erronée de ces coûts et bénéfices, et si les employeurs font également face à des coûts psychologiques.

L'approche choisie est une méthode mixte de recherche : nous avons enrichi une enquête quantitative par une approche qualitative en amont et en aval, afin de mieux prendre en compte la complexité du phénomène de non-recours.

Cet article est structuré en trois parties : après avoir présenté le design de la recherche, nous présentons les principaux résultats de l'enquête quantitative, enrichis des éléments qualitatifs obtenus en amont et en aval, pour conclure sur des pistes de recommandations visant à réduire le non-recours dans le futur.

¹ Voir par exemple la revue de la littérature de Van Mechelen et Janssens (2017)

1. Design de la recherche

Dans cette étude, nous avons opté pour un design de recherche séquentiel, mixant les approches quantitative et qualitative, et composé de trois étapes. La première étape qualitative nous a permis d'approfondir notre questionnement sur la problématique du non-recours, la seconde étape a apporté un constat chiffré, et la dernière étape a enrichi les résultats chiffrés.

1.1. Entretiens d'acteurs de première ligne

Dans la première étape de la recherche, nous avons mené des entretiens approfondis avec les huit acteurs de première ligne suivants :

- L'Office National de Sécurité Sociale,
- La fédération d'employeurs SNI/NSZ,
- Les trois services publics de l'emploi et de la formation professionnelle (Le Forem, VDAB et Actiris),
- L'outil économique wallon SOGEPA,
- Deux secrétariats sociaux agréés, bénéficiant d'une bonne représentation dans les trois Régions.

Grâce à des entretiens semi-structurés, nous avons pu recueillir le sentiment général de ces acteurs sur la problématique étudiée, mieux comprendre le contexte institutionnel des dispositifs de réductions de cotisations sociales, déterminer les canaux d'information existants, et identifier les raisons potentielles du non-recours.

Cette étape, complétée par une revue de la littérature sur le non-recours, nous a aidé à formuler un questionnaire utilisé dans la deuxième étape.

1.2. Enquêtes auprès d'employeurs

Dans la seconde étape de la recherche, nous avons mené une enquête auprès des clients d'un secrétariat social² et des employeurs liés à la SOGEPA, et le SNI/NSZ a également administré une enquête auprès de ses affiliés. Ces enquêtes ne prétendaient pas à l'exhaustivité ni à la représentativité de l'ensemble des employeurs du paysage économique belge, mais visaient à démêler les raisons de non-recours identifiées dans la littérature ou lors des entretiens qualitatifs antérieurs. Ces enquêtes étaient anonymes et ont été administrées via un questionnaire en ligne, comportant 4 sections :

- Section A : Caractéristiques de l'entreprise,
- Section B : Connaissance et utilisation des réductions de cotisations par type (réduction structurelle ou groupe-cible),
- Section C : Raisons du non-recours.
- Section D : Propositions de pistes d'amélioration.

² Le secrétariat social souhaite rester anonyme.

Le questionnaire adressé aux employeurs liés au secrétariat social et à la SOGEPA est joint en annexe 1. Le questionnaire adressé aux affiliés SNI en est une version abrégée.

Nous avons collecté 322 questionnaires entièrement complétés par les clients du secrétariat social. Afin de rendre l'échantillon plus représentatif de la population des employeurs et indépendants en Belgique, nous avons effectué un redressement des répondants sur base de la région (Région flamande / Région wallonne / Région Bruxelles-Capitale) et de la taille en classes (Indépendants / Moins de 10 employés / Entre 10 et 49 employés / 50 employés ou plus), à l'aide de coefficients d'extrapolation fournis par Stabel et calculés à partir de leur enquête sur la structure des entreprises (ESE).

Parmi les employeurs liés à la SOGEPA, nous n'avons pu récolter que 26 questionnaires entièrement complétés. Étant donnée la faible taille de l'échantillon, les résultats doivent être interprétés avec la plus grande précaution.

Le SNI/NSZ a récolté 848 enquêtes ; nous ne disposons que des tris à plat et des tris croisés par région. Aussi, nous n'avons pas redressé les résultats ni pu croiser les variables entre elles.

1.3. Entretiens et focus-groups auprès d'employeurs

Sur base des résultats des enquêtes, nous avons cherché à approfondir certains éléments de l'enquête à l'aide d'entretiens et de focus-groups.

Nous avons mené, en collaboration avec le Syndicat Neutre des Indépendants, et avec l'assistance des universités de Liège et d'Anvers, deux focus groups (l'un en français, l'autre en néerlandais) réunissant des entrepreneurs affiliés au SNI. Le scénario du focus-group est joint en annexe 2. Cinq personnes ont participé au focus-group en néerlandais, mais un seul employeur s'est présenté pour le focus-group en français. Pour ce dernier, la rencontre a donc pris la forme d'une interview.

De plus, les répondants à l'enquête SOGEPA avaient la possibilité de nous contacter s'ils souhaitaient nous faire part de leur expérience de manière directe. Deux employeurs ont souhaité participer à un entretien en face-à-face.

L'objectif de ces différentes rencontres était d'attester les problèmes les plus aigus liés au recours aux aides des employeurs, de solliciter des pistes de solutions possibles ou existantes ainsi que de prendre connaissance des différentes attentes des employeurs ou entreprises.

2. Résultats

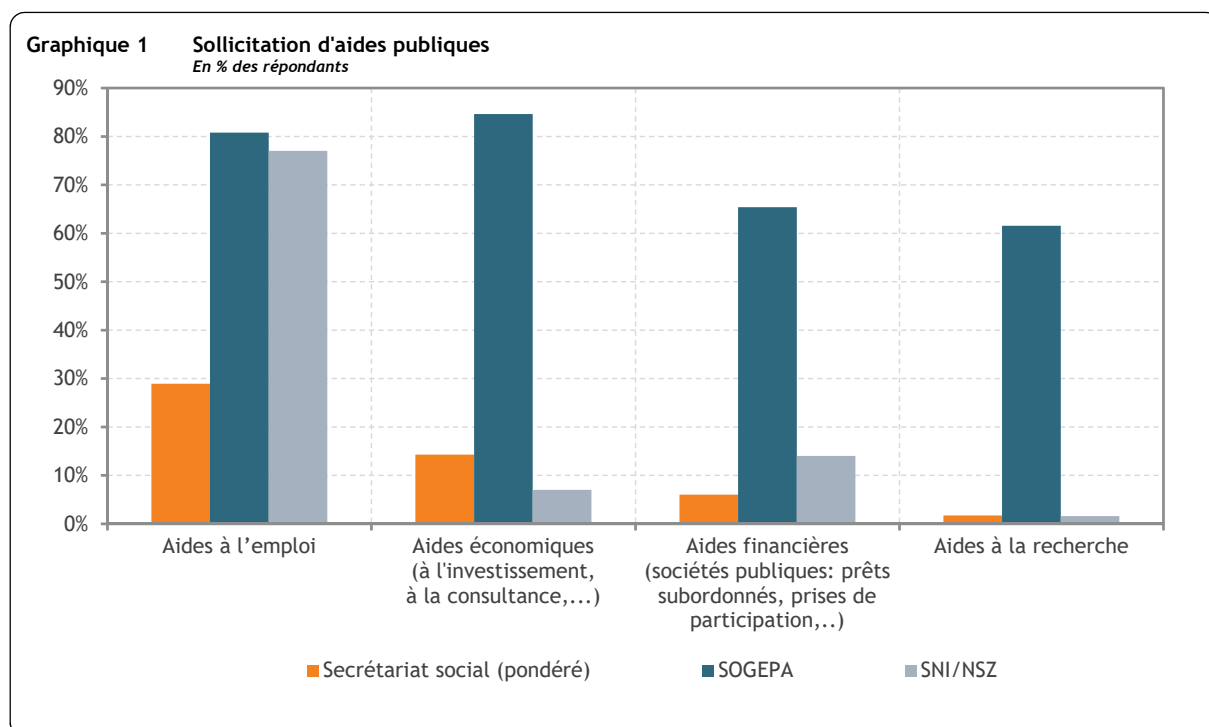
Dans cette partie, nous présentons les principaux résultats de l'enquête quantitative, enrichis des éléments qualitatifs obtenus en amont et en aval. L'ensemble des tris à plat pour les 3 populations d'employeurs est fourni en annexe 3³.

2.1. Caractéristiques des répondants

Si l'on compare la structure des répondants à l'enquête SOGEPA à celle des répondants à l'enquête du secrétariat social pondérés par région et par taille, on observe, parmi les entreprises liées à la SOGEPA, une surreprésentation des entreprises de grande taille et de plus de 10 ans. De plus, l'ensemble de ces firmes se situent en Région wallonne. Cette différence de structure peut en partie expliquer les différences observées dans les réponses au questionnaire.

2.2. Connaissance et utilisation des aides

Dans le graphique 1, on observe que les entreprises liées à la SOGEPA déclarent plus souvent avoir sollicité des aides publiques que les autres, en particulier en ce qui concerne les aides économiques, financières, et à la recherche. Ceci est probablement dû au fait que la SOGEPA est une structure qui accompagne les entreprises notamment sous la forme d'une prise de participation, d'un prêt, ou de conseils.



³ Les intervalles de confiance calculés sur les données pondérées de l'enquête auprès des clients du secrétariat social sont basés sur des estimateurs de variance par linéarisation de Taylor.

Cette particularité peut également expliquer les différences de niveaux de connaissances des mesures de réductions de cotisations patronales, même si les faibles effectifs ne permettent pas de conclure.

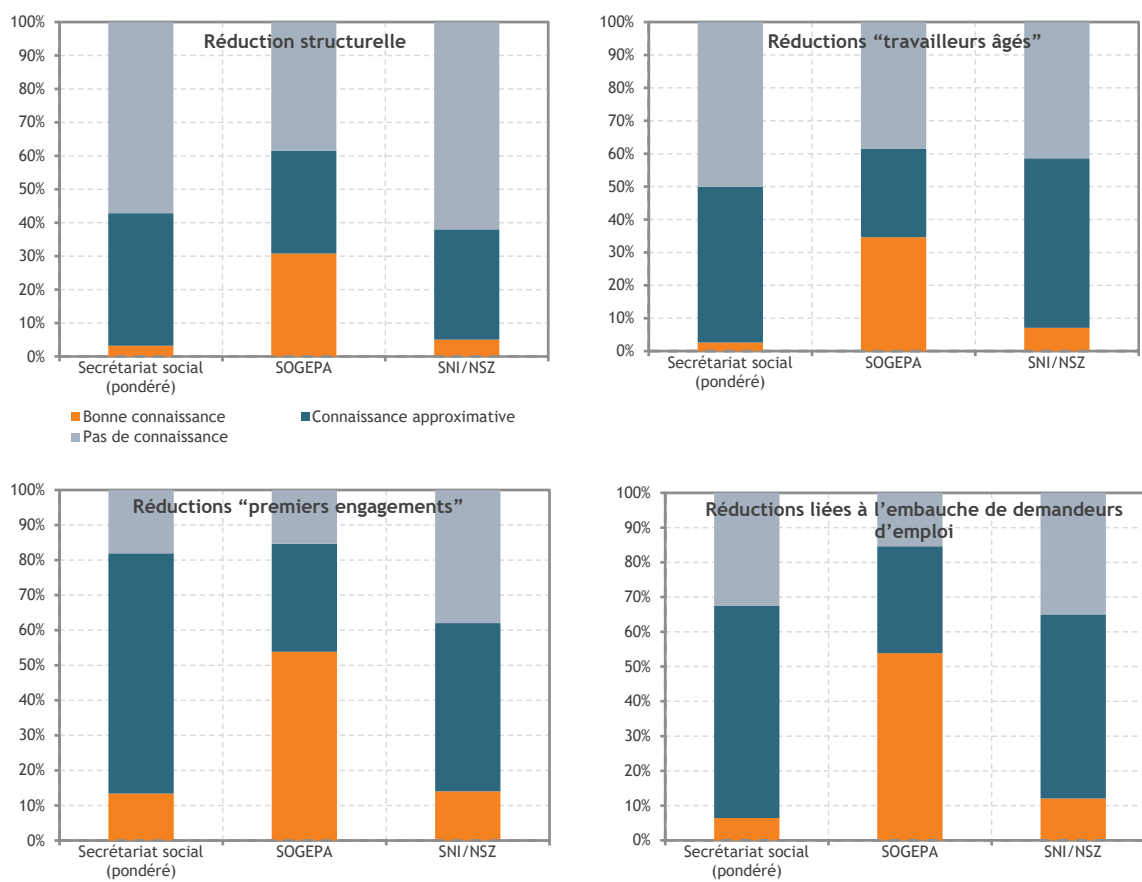
De manière générale sur les trois groupes d'employeurs enquêtés, on peut voir que la réduction "premiers engagements" est la mesure la plus largement connue. Ceci peut s'expliquer par le fait que cette mesure a été renforcée dans le cadre du tax shift, ce qui a fait l'objet d'une communication importante. Toutefois, il subsiste une part importante de répondants qui déclarent n'avoir aucune connaissance de la mesure (18 % des répondants pondérés du secrétariat social, 15 % des répondants SOGEPA et 38 % des répondants SNI). Ce résultat est cohérent avec une enquête menée par le secrétariat social Securex en 2016 : un quart des entrepreneurs y déclaraient ne pas connaître cette réduction ⁴.

Les réductions liées à l'embauche de demandeurs d'emploi sont également bien connues auprès des employeurs liés à la SOGEPA, et ce résultat peut partiellement s'expliquer par le succès de cette mesure en Région wallonne. On observe d'ailleurs des différences entre régions chez les répondants du secrétariat social et du SNI : parmi les employeurs situés en Région flamande, 39 % des répondants SNI et 38 % des répondants pondérés du secrétariat social n'ont aucune connaissance de ces mesures de réductions, contre respectivement 21 % et 28 % pour les employeurs situés en Région wallonne.

La réduction structurelle, qui est la mesure la plus largement octroyée, est la moins bien connue. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les employeurs font confiance à leur secrétariat social ou leur comptable, qui s'occupent des aspects administratifs et demandent cette réduction. Ce fonctionnement a d'ailleurs été mis en exergue par des entrepreneurs lors des entretiens et focus-groups ("*ce n'est pas mon core business*" ; "*ik had geen zin in papierwinkel*"). De plus, parmi les employeurs ayant déclaré n'avoir aucune connaissance d'une mesure de réductions de cotisations patronales, 23 % des répondants du secrétariat social et 42 % des répondants SOGEPA ne pensent pas se renseigner sur ces mesures.

⁴ <https://press.securex.be/taxshift--la-reduction-accrue-accordee-en-cas-de-recrutement-dun-travailleur-supplementaire-reste-meconnue#>

Graphique 2 Connaissance des mesures de réductions de cotisations



La variable groupée "Bénéficiez-vous des mesures de réductions de cotisations suivantes ?" est fortement corrélée à celle liée à la connaissance des différentes mesures de réductions de cotisations patronales. De plus, la méconnaissance de ces mesures remet en cause la fiabilité des réponses relatives à leur usage. Aussi, nous n'analyserons cette variable qu'en combinaison avec celle liée à la connaissance (voir l'analyse factorielle et la classification des répondants au point 2.5).

2.3. Raisons du non-recours

Le graphique 3 reprend les fréquences d'apparition des réponses à la question "De manière générale, pour quelles raisons n'avez-vous pas demandé d'aides à l'emploi ? Choisissez les raisons qui vous semblent les plus pertinentes".

La complexité, que ce soit de la législation ou des démarches, est un des motifs les plus fréquemment cités. Ce thème est également très présent lors des entretiens et focus groups, que ce soit auprès des employeurs ("*avant même de commencer, je laisse tomber car c'est trop compliqué*", "*c'est le parcours du combattant*") ou des acteurs de première ligne. Dans l'enquête du secrétariat social pondérée, la complexité de la législation est plus fréquemment citée chez les indépendants (64 %) que chez les employeurs (42%).

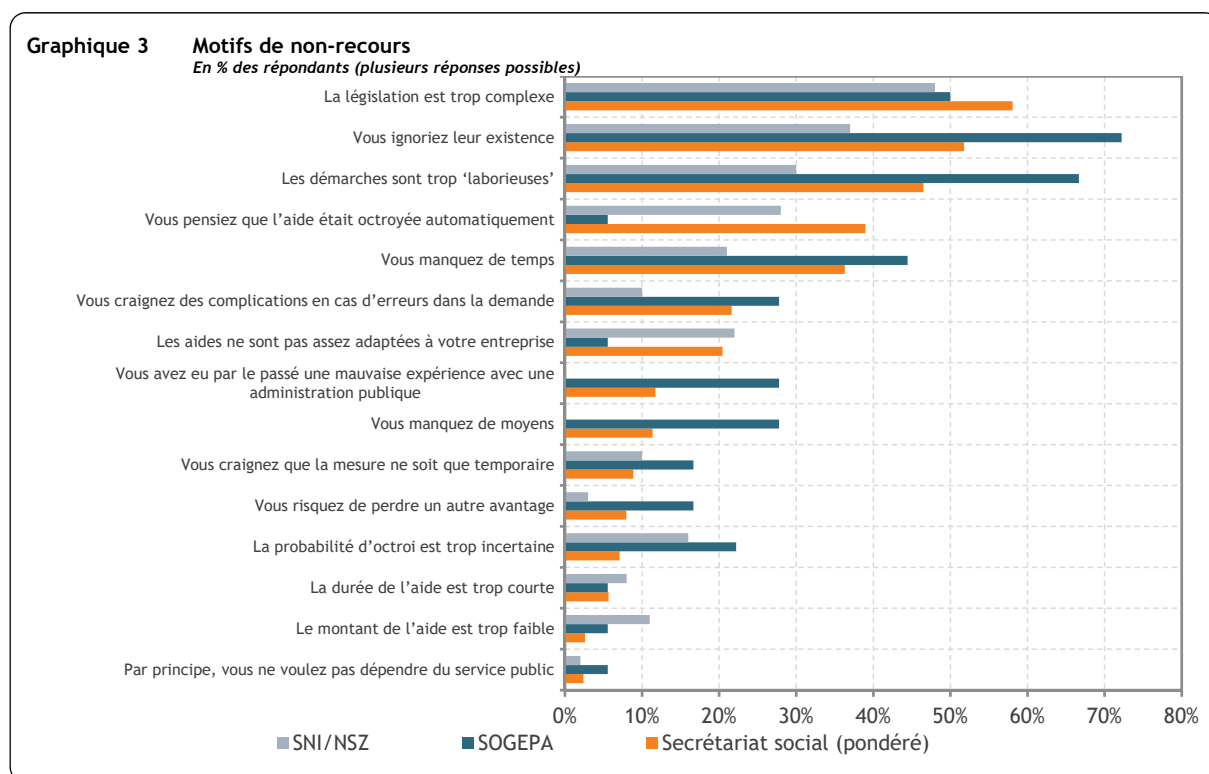
Par ailleurs, une part importante d'employeurs a déclaré penser que l'aide était octroyée automatiquement. On observe une différence entre régions, tant pour l'enquête du secrétariat social pondérée que

SNI : les répondants situés en Région flamande citent plus souvent ce motif de non-recours que ceux situés en Région wallonne (46 % contre 27 % pour l'enquête du secrétariat social pondérée ; 35 % contre 19 % pour l'enquête SNI). On note également que ce motif est plus fréquemment cité dans l'enquête du secrétariat social pondérée chez les indépendants ou les employeurs de moins de 10 personnes (40 %) que chez les employeurs d'au moins 10 personnes (20 %).

L'ignorance de l'existence des aides et le manque de temps sont également fréquemment cités, conformément à la littérature sur le sujet. Dans l'enquête du secrétariat social pondérée, ces motifs sont plus fréquemment cités par les indépendants et les employeurs de moins de 10 employés (52 % d'entre eux citent l'ignorance de l'existence des aides contre 39 % pour les employeurs de plus de 10 personnes, et 37 % des indépendants et petits employeurs citent le manque de temps contre 20 % pour les plus grands). Toutefois, certains auteurs évoquaient la faiblesse du montant octroyé ou de la durée (Burtless, 1985 ; Marx, 2001 ; Bördos *et al.*, 2015), or ces motifs sont très rarement choisis dans nos enquêtes.

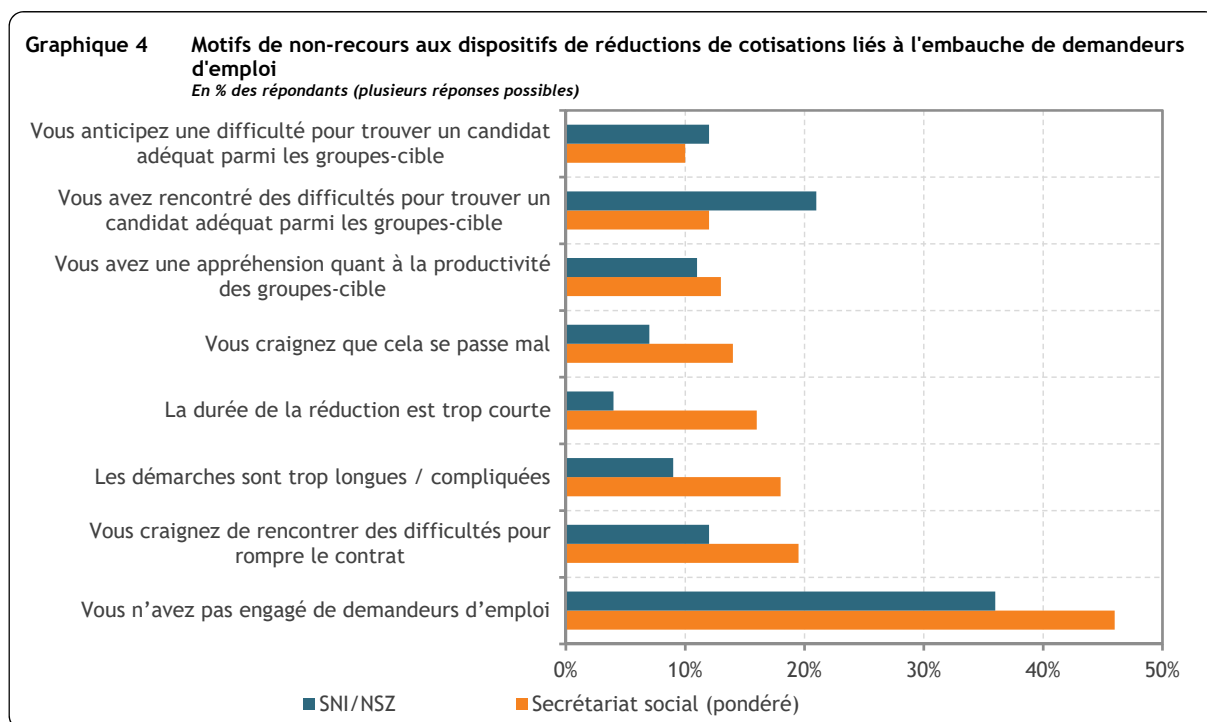
Si certains acteurs de première ligne avaient pu évoquer des coûts d'ordre plus psychologique (un acteur a par exemple émis l'hypothèse que les aides pouvaient être vues comme de l'assistanat, à l'opposé des valeurs entrepreneuriales ; un autre a évoqué le cas d'une entreprise qui a dû rembourser des réductions octroyées, et qui refusait d'introduire de nouvelles demandes), l'enquête montre que ce type de motif n'est que très rarement choisi.

L'enquête confirme donc l'approche économique traditionnelle, où le non-recours s'explique principalement par des coûts trop importants, en temps passé pour les démarches administratives ou la recherche d'informations, ou par l'ignorance des aides.



En ce qui concerne les motifs de non-recours spécifiques aux dispositifs de réductions de cotisations liés à l'embauche de demandeurs d'emploi, on peut citer la crainte de rencontrer des difficultés pour rompre le contrat (raison choisie par 20 % des répondants pondérés du secrétariat social et 12 % des répondants SNI). Lors des interviews et focus groups, la suppression de la période d'essai et le coût d'un licenciement ont fréquemment été évoqués pour expliquer un recours à l'intérim plutôt qu'à l'embauche d'un travailleur même si ce dernier est éligible aux réductions de cotisations patronales et à l'activation de ses allocations de chômage.

Lors des enquêtes qualitatives, le risque de préjugés quant à la motivation et la productivité des groupes-cible a été soulevé, mais ces motifs n'ont été que peu choisis dans les enquêtes. Par ailleurs, certains employeurs et les organismes de placement interviewés ont mis l'accent sur le fait qu'en général les employeurs recherchent d'abord le bon candidat ("*la bonne personne à la bonne place*", "*je neemt de persoon aan voor de persoon, niet voor de Activa*"), et qu'ensuite ils se posent la question de savoir si cette personne peut bénéficier d'une aide à l'emploi. Dans ce cas, le ciblage engendrerait surtout un "effet d'aubaine". À l'inverse, certains secteurs employant une main d'œuvre moins qualifiée chercheraient systématiquement un candidat parmi les groupes-cible de manière à diminuer le coût salarial. Dans ces secteurs, le risque de stigmatisation de la part du demandeur d'emploi, mis en évidence par certains auteurs, serait négligeable ; a contrario, l'éligibilité aux aides constituerait un atout.



2.4. Recommandations

À la question ouverte "Auriez-vous des recommandations à formuler pour améliorer le recours aux aides à l'emploi ?", les réponses formulées vont principalement dans le sens de la simplification, non seulement des procédures, mais aussi des dispositifs d'aides à l'emploi et de réductions de cotisations sociales. Certains répondants aux enquêtes et aux interviews suggèrent de remplacer les réductions groupe-cible par un renforcement de la réduction structurelle, de manière à éviter de substituer des

travailleurs aidés aux autres. L'automatisation de l'octroi des réductions est également évoquée. En outre, certains répondants souhaiteraient une information plus claire et plus visible.

2.5. Analyse factorielle et classification des répondants

2.5.1. Choix méthodologiques

L'objectif de cette partie est d'explorer les liens entre les données issues de l'enquête menée auprès des clients du secrétariat social et d'obtenir une information aussi synthétique que possible de ces données. Deux techniques sont utilisées ici de manière complémentaire : une analyse factorielle permettant de synthétiser les liens entre les différentes variables par la création de nouvelles variables non corrélées entre elles ; une classification construite à partir des coordonnées factorielles permettant d'établir des groupes homogènes de répondants.

Nous choisissons de ne pas prendre en compte les indépendants en personne physique, car ces derniers ne sont pas concernés par les réductions de cotisations patronales étudiées. L'analyse porte donc sur 276 répondants à l'enquête, dont le poids total correspond à 212.387 employeurs.

Pour synthétiser les liens entre les différentes variables, nous menons une Analyse des Correspondances Multiples (ACM) sur les répondants pondérés. Cette méthode a été choisie en fonction de la nature qualitative des données de l'enquête, car elle permet d'étudier les proximités basées sur le principe suivant : plus les individus ont souvent répondu aux mêmes modalités, plus ils seront proches⁵. Sur base de ces proximités, l'ACM permet d'éliminer les éléments de corrélations entre les variables de départ et de mettre en évidence des axes sur lesquels l'inertie du nuage de points est maximale en projection⁶, de manière à expliquer au mieux le nuage de points.

Sur base des premiers axes issus de l'ACM, nous menons ensuite une Classification Ascendante Hiérarchique (CAH) des répondants. Nous cherchons ainsi à dégager des groupes homogènes d'employeurs suivant les variables retenues dans l'ACM⁷. Mener la classification sur les premiers axes factoriels nous permet d'éliminer une part du « bruit statistique » dans les données. Les groupes obtenus sont ensuite décrits en fonction de l'ensemble des variables de l'enquête : caractéristiques des firmes (taille, ancienneté, forme juridique, région), sollicitation d'aides publiques en général, canaux d'information, évaluation des réglementations en matière de cotisations sociales et motifs de non-recours. L'ensemble des tris croisés est fourni en annexe 4.

2.5.2. Analyse factorielle

a. Choix des variables actives

Pour construire les axes de l'ACM, nous avons choisi de ne retenir que les variables liées à la connaissance et à l'utilisation des mesures de réductions de cotisations, puisqu'elles sont au cœur de nos

⁵ Les proximités sont fondées sur la distance du Chi2.

⁶ L'inertie d'un nuage de points mesure sa dispersion et correspond à la somme pondérée des éloignements au centre de gravité.

⁷ Le critère de regroupement utilisé est le critère de Ward, qui maximise la perte d'inertie inter classe - ou minimise le gain d'inertie intra classe.

préoccupations. Les autres variables du questionnaire (variables liées aux caractéristiques des employeurs, à leur sollicitation d'aides publiques en général, leurs canaux d'information, leur évaluation des réglementations en matière de cotisations sociales et leurs motifs de non-recours) sont traitées en variables supplémentaires. Ainsi, ces dernières ne participent pas à la construction des axes, mais elles sont projetées sur les axes factoriels.

Les variables retenues sont :

- La variable groupée "Connaissez-vous les mesures de réductions de cotisations suivantes ?", composée de 5 variables ("Réduction structurelle", "Réductions travailleurs âgés", "Réductions jeunes travailleurs", "Réductions premiers engagements", "Réductions liées à l'embauche de demandeurs d'emploi - dont ACTIVA") avec chacune 3 modalités ("Bonne connaissance (des démarches, des critères...)", "Connaissance approximative (de son existence mais pas des détails)", "Pas de connaissance");
- La variable groupée "Bénéficiez-vous des mesures de réductions de cotisations suivantes ?", également composée de 5 variables correspondant aux mêmes types de réductions que précédemment, et comprenant chacune 5 modalités ("Oui, avec certitude", "Oui, vous pensez", "Non, vous ne pensez pas", "Non, avec certitude", "Vous n'êtes pas concerné par ces mesures");
- Une variable construite à partir de la question précédente, correspondant à la fréquence d'apparition des modalités "Oui, avec certitude" et "Oui, vous pensez", permettant de traduire un "effet taille"⁸ quant à l'utilisation des aides ; les modalités '4' et '5' de cette variable construite ont été regroupées afin d'éviter les modalités rares⁹.

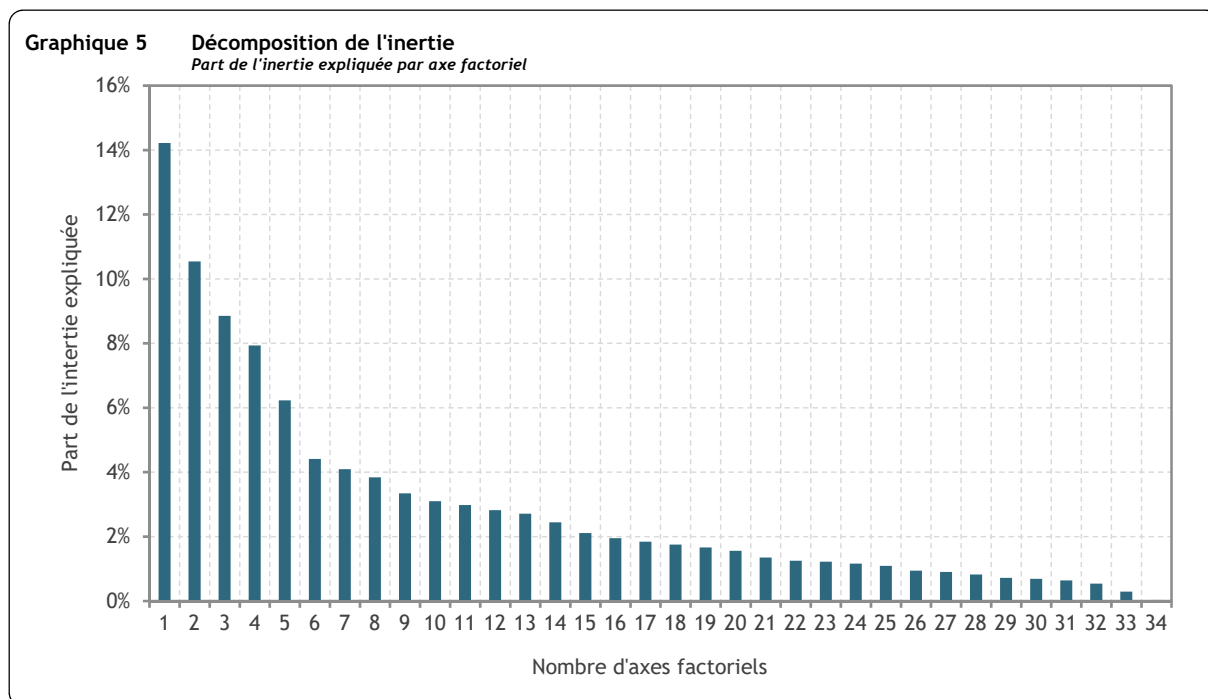
Ainsi, chaque variable active comporte entre 3 et 5 modalités, équilibrage permettant de ne pas trop favoriser les variables dont le nombre de modalités est plus élevé, et ne comporte pas de modalité "rare", de manière à éviter des contributions fortes de ces modalités à certains axes.

b. Choix du nombre d'axes

Les variables actives sont au nombre de 11, pour un total de 45 modalités. Le nuage de points des répondants se situe donc dans un espace à 34 dimensions, et chaque axe explique en moyenne 2,94 % de l'information. On peut voir dans le graphique 5 ci-dessous que les 11 premiers axes factoriels ont un pouvoir d'explication supérieur à cette moyenne, et on observe la présence d'un "saut" du pourcentage d'inertie expliquée en passant de 5 à 6 facteurs. Nous choisissons alors de conserver les 5 premiers axes de l'ACM, qui contiennent à eux seuls 48 % de l'inertie du nuage de points initial, soit plus de 3 fois plus que la moyenne.

⁸ Un "effet taille" survient lorsque toutes les variables sont corrélées positivement entre elles. Ainsi, un axe traduisant un "effet taille" opposera les individus ayant souvent répondu positivement aux questions liées à l'utilisation des différentes mesures aux individus y ayant souvent répondu par la négative.

⁹ En pratique, les modalités correspondant à moins de 5 % des effectifs sont considérées comme "rares".



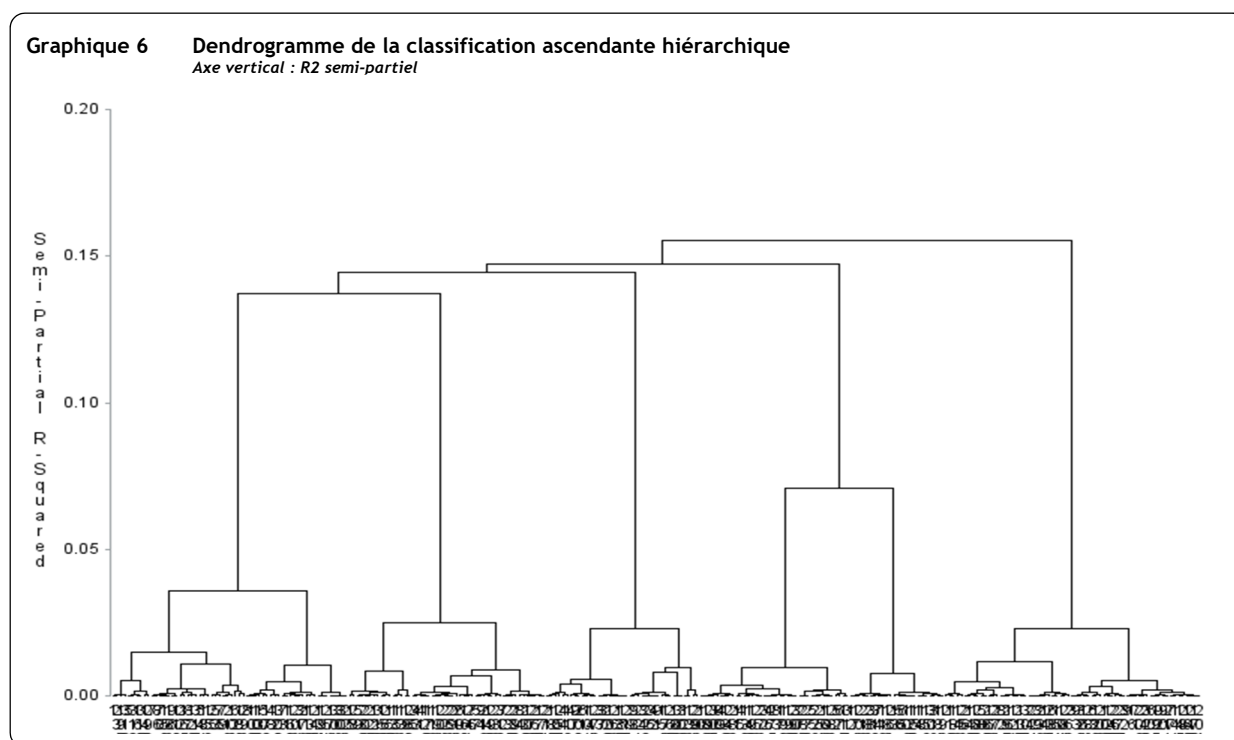
Les axes retenus peuvent s'interpréter de la manière suivante :

- L'axe 1, qui explique plus de 14 % de l'inertie du nuage, combine la **connaissance des aides et leur utilisation**. Il oppose les répondants ayant une bonne connaissance des différentes mesures et qui sont sûrs d'en bénéficier à ceux qui ne connaissent pas les mesures évoquées et n'en bénéficient pas.
- L'axe 2, qui explique près de 11 % de l'inertie, mesure le **degré de certitude quant à l'usage des mesures**. Il oppose les répondants qui déclarent avec certitude ne pas bénéficier des différentes mesures (ce qui n'exclut pas leur bonne connaissance) à ceux qui ne sont pas sûrs du fait qu'ils en bénéficient ou pas.
- L'axe 3, qui explique 9 % de l'inertie, oppose les répondants qui se déclarent **non concernés** par les mesures de réductions de cotisations aux autres.
- L'axe 4 (8 % de l'inertie) concerne les **mesures spécifiques** (âgés, jeunes, et Activa), et l'axe 5 (6 % de l'inertie) traduit un **effet "taille"**.

2.5.3. Classification des répondants

a. Choix du nombre de classes

Sur base du critère du saut d'inertie inter classes, nous avons choisi de conserver 5 classes de répondants : le passage de 5 à 4 classes induit une perte d'inertie inter classes importante (voir figure ci-dessous).



b. Interprétation des classes

Par construction, les 5 classes obtenues constituent des groupes homogènes d'employeurs au regard des 5 premiers axes factoriels issus de l'ACM, et sont donc par extension des groupes relativement homogènes d'employeurs suivant leur connaissance et leur utilisation des mesures de réductions de cotisations (variables actives de l'ACM).

Pour leur interprétation, les classes sont décrites en fonction de l'ensemble des variables de l'enquête : caractéristiques des firmes (taille, ancienneté, forme juridique, région), sollicitation d'aides publiques en général, canaux d'information, évaluation des réglementations en matière de cotisations sociales et motifs de non-recours. L'ensemble des tris croisés se trouvent en annexe 4.

Les 5 classes, représentées dans le premier plan factoriel dans le graphique 7, peuvent s'interpréter de la manière suivante :

Cluster 1 : les grands utilisateurs

Cette classe, qui représente 12 % des observations pondérées, est caractérisée par une part importante d'employeurs qui déclarent avoir une bonne connaissance des mesures de réductions de cotisations sociales (entre 59 % et 78 % suivant les mesures) et en bénéficier avec certitude (entre 47 % et 73 %). On observe une surreprésentation des employeurs de plus de 10 employés (35 % contre 17 % en moyenne), situés en Région flamande (65 % contre 57 % en moyenne), utilisant plusieurs canaux d'informations (67 % connaissent les mesures grâce à deux canaux au moins, contre 50 % en moyenne).

Cluster 2 : les non-utilisateurs

Cette classe, dont la taille est la plus importante (26 % des individus pondérés), est caractérisée par une grande majorité d'employeurs déclarant avec certitude ne pas bénéficier des réductions groupe-cible (entre 73 % et 97 % suivant la mesure) ni de la réduction structurelle (45 % contre 15 % en moyenne). On observe une surreprésentation des firmes de moins de 10 employés (90 % contre 83 % en moyenne), situées en Région wallonne (36 % contre 30 % en moyenne), et de plus de 10 ans (78 % contre 65 % en moyenne). Parmi les raisons de non-recours, les motifs "mauvaise expérience dans le passé" et "probabilité d'octroi incertaine" y sont légèrement surreprésentés (10 % contre 6 % pour le premier, 14 % contre 10 % pour le second).

Cluster 3 : les non-connaisseurs

Dans cette classe représentant 22 % des observations pondérées, les employeurs n'ayant aucune connaissance des réductions de cotisations sont sur-représentés. Les entreprises de moins d'un an y sont plus fréquentes qu'en moyenne (13 % contre 7 %), et on observe une légère surreprésentation des firmes situées en Région bruxelloise (19 % contre 13 % en moyenne). Parmi les motifs de non-recours, une part importante de ces employeurs déclare ignorer l'existence des mesures (62 % contre 46 % en moyenne), et on observe également une surreprésentation du motif "aides pas assez adaptées à l'entreprise" (29 % contre 19 % en moyenne).

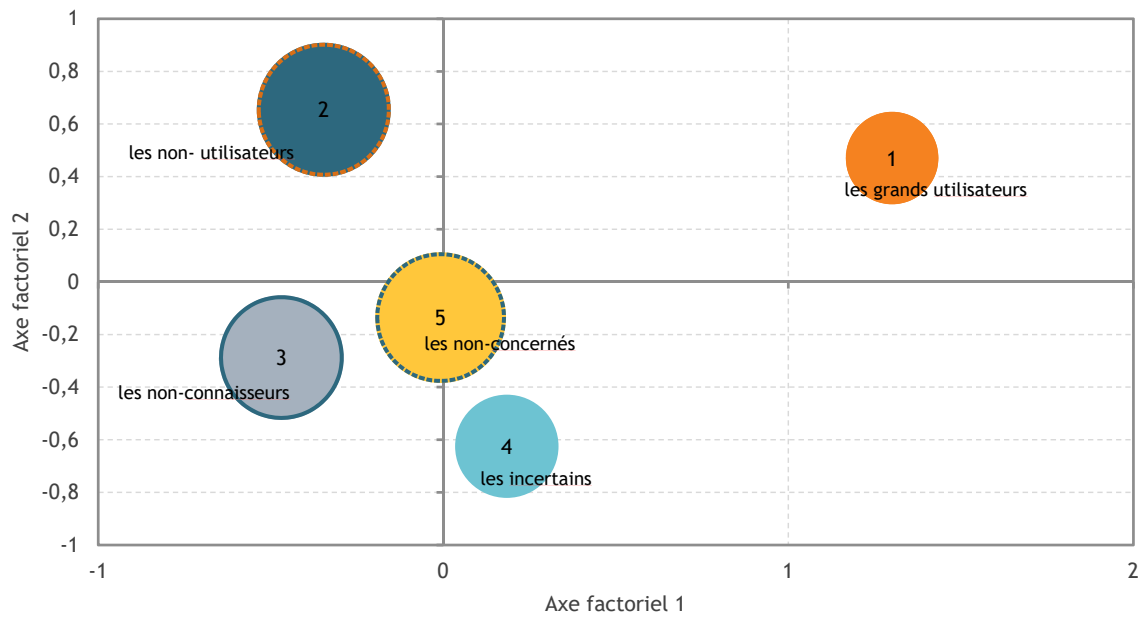
Cluster 4 : les incertains

Dans cette classe, représentant 15 % des observations pondérées, la majorité des employeurs ont une connaissance approximative des différentes réductions de cotisations patronales (entre 58 % et 86 % selon les mesures) et pensent bénéficier des réductions structurelles, "travailleurs âgés", "jeunes travailleurs", ou Activa (entre 53 % et 78 % suivant les mesures). La plupart d'entre eux utilisent le secrétariat social comme canal d'information (93 %, contre 77 % en moyenne), et pour 89 % d'entre eux, c'est également le secrétariat social qui s'occupe des remandes de réductions de cotisations (contre 75 % en moyenne). Parmi les motifs de non-recours, la "complexité de la législation", les "démarches trop laborieuses", et le manque de temps sont surreprésentés.

Cluster 5 : les non-concernés par les réductions groupe-cible

Dans cette classe, dont la taille est importante (24 %), une majorité d'employeurs se déclarent non-concernés par les mesures groupe-cible (entre 54 % et 74 % suivant les mesures). On y observe une surreprésentation des firmes de moins de 10 employés (92 % contre 83 % en moyenne), et dont l'ancienneté est d'un à trois ans (16 % contre 9 % en moyenne).

Graphique 7 Représentation des classes dans le plan des deux premiers axes factoriels



Conclusions

Cette étude nous a permis d'identifier les principaux motifs de non-recours par les employeurs. Elle confirme l'approche économique traditionnelle, selon laquelle le non-recours s'expliquerait principalement par des coûts trop importants, exprimés majoritairement en temps, ou par l'ignorance des mesures. Ces coûts seraient notamment induits par la complexité de la législation ou des démarches administratives. Une part importante d'employeurs déclare également penser que l'aide était octroyée automatiquement. Quant aux coûts psychologiques tels que la stigmatisation ou la procrastination, souvent évoqués dans la littérature sur le non-recours aux droits sociaux, ils semblent négligeables chez les employeurs enquêtés.

L'étude nous a permis d'élaborer des pistes de recommandations pour lutter contre le non-recours et ainsi améliorer l'efficacité des mesures destinées aux employeurs.

La communication constitue un premier levier d'action pour améliorer le recours aux mesures de réductions de cotisations patronales. Vandoninck et Brans (2016) montrent qu'une communication personnalisée est plus efficace qu'une communication de masse. Les secrétariats sociaux et les autres acteurs directement en lien avec les employeurs auraient donc un rôle important à jouer.

La simplification constitue également un levier important, car la grande diversité des mesures et des critères d'éligibilité freine leur recours. La régionalisation de la plupart des réductions groupe-cible dans le cadre de la sixième réforme de l'État va dans le sens d'une simplification : les trois Régions ont limité les groupes-cible concernés, facilitant ainsi la lisibilité des mesures. Notons toutefois que la régionalisation a induit un nouveau degré de complexité pour les employeurs ayant du personnel domicilié sur plusieurs Régions, car soumis à différents régimes. Par ailleurs, une simplification extrême par la suppression des groupes-cible et un renforcement de la réduction structurelle, plaidée par certains employeurs ou acteurs de première ligne, ne permettrait plus de favoriser les groupes plus fragiles d'employeurs ou de travailleurs.

Enfin, si certains auteurs montrent que l'automatisation constitue un outil efficace pour lutter contre le non-recours, elle présente également certains inconvénients. On peut citer notamment le coût qu'une telle procédure engendrerait, son caractère intrusif du fait de la nécessité de disposer d'un grand nombre de données sur les employeurs et les travailleurs, ou encore les difficultés techniques liées à la qualité des données et de leurs mises à jour. De plus, l'automatisation ne permettrait plus à l'employeur de choisir la réduction groupe-cible parmi celles auxquelles il pourrait prétendre.

Bibliographie

- BERTRAND, M., MULLAINATHAN S. and SHAFIR E. (2006) "*Behavioral Economics and Marketing in Aid of Decision Making Among the Poor*", *Journal of Public Policy & Marketing*, vol. 25, no. 1, pp 8-23.
- BHARGAVA, S. and MANOLID. (2015) "*Psychological frictions and the incomplete take-up of social benefits: Evidence from an irs field experiment*", *American Economic Review*, vol. 105, pp 3489–3529.
- BORDOS, K., CSILLAG, M. and SCHARL, Á. (2015) "*What works in wage subsidies for young people: a review of issues, theory, policies and evidence*", ILO Working Papers, International Labour Organization.
- BOUCQ, E. et LOPEZ NOVELLA, M. (2018) "*Non-recours aux réductions de cotisations patronales : le cas de la mesure 'premiers engagements'*", Working Paper 6-18, Bureau fédéral du Plan.
- BURTLESS, G. (1985) "*Are Targeted Wage Subsidies Harmful? Evidence from a Wage Voucher Experiment*", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 39, no. 1, pp. 105-114.
- HAMERSMA, S. (2011) "*Why don't eligible firms claim hiring subsidies? The role of job duration*", *Economic inquiry*, vol. 49, no. 3, pp 916-934.
- GALASSO, E., RAVALLION, M., and SALVIA, A. (2001) "*Assisting the transition from workfare to work: Argentina's Proempleo experiment*". World Bank, September.
- LE LAN R. (2005) "*Analyse de données et classification sur données d'enquête. Choix sur les variables, le nombre de classes et le nombre d'axes.*", Journées de Méthodologie Statistique de l'INSEE, Paris, 14-16 mars 2005.
- MARX, I. (2001) "*Job subsidies and cuts in employers' social security contributions: The verdict of empirical evaluation studies*", *International Labour Review*, vol. 140, no. 1, pp 69-83.
- ROBERTSON H. (1994) "*Wage subsidies to encourage the hiring of unemployment insurance claimants*", Research papers no. R-95-1 Human Resources Development Canada, Applied Research Branch.
- VANDONINCK J. and BRANS, M. (2016) "*What Policy Instruments Can Be Applied to Reduce Non-Take-Up? A Systematic Literature Review*", IPSA World Congress of Political Science, Poznan, Poland, 23-28 July 2016.
- VAN MECHELEN, N. and JANSSENS, J. (2017) "*Who is to blame? An overview of the factors contributing to the non-take-up of social rights*", CSB Working paper 17/08, May.

The TAKE project

Reducing poverty through improving the take-up of social policies (TAKE) is a Belgian research project financed by Federal Science Policy (Belspo). It aims to significantly improve the measurement and understanding of non-take-up of social policies in Belgium and to contribute to practical solutions. It is carried out by a research consortium consisting of the University of Antwerp (Coordinator), the University of Liège, the Federal Planning Bureau and the Federal Public Service for Social Security. The project makes use of a mixture of research approaches, including in-depth interviews with administrations, large-scale field experiments, microsimulations as well as a survey which brings together a unique blend of information collected through register data and face-to-face interviews. More information can be found on <http://takeproject.wordpress.com>.

For more information, please contact the Coordinator:

Tim Goedemé, PhD

Herman Deleeck Centre for Social Policy

University of Antwerp

St. Jacobstraat 2

2000 Antwerp

Belgium

tim.goedeme@uantwerpen.be

+ 32 3 265 55 55

Annexes

Annexe 1 : questionnaire adressé aux employeurs liés à un secrétariat social et à la SOGEPA

NB : si votre entreprise comporte plusieurs établissements, répondez pour l'ensemble des établissements situés en Belgique.

Section A : Caractéristiques de l'entreprise

A1. Sous quelle forme juridique est organisée votre entreprise ?

- Indépendant en personne physique (-> goto A3)
- Société privée à responsabilité limitée
- Société anonyme
- Société coopérative (SCRI ou SCRL)
- Autre, précisez :

A2. Quel était le nombre de personnes employées dans votre entreprise au 31 décembre 2015 ?

- Moins de 10
- Entre 10 et 49
- Entre 50 et 249
- 250 ou plus

A3. De quelle(s) commission(s) paritaire(s) relève votre entreprise ?

Note : si votre entreprise relève de plusieurs commissions paritaires, spécifiez les deux principales.

A4. Quelle est l'ancienneté de votre entreprise ?

- Moins d'un an
- De 1 à 3 ans
- De 3 à 5 ans
- De 6 à 10 ans
- Plus de 10 ans

A5. Dans quelle région est situé votre établissement principal ?

- Région Bruxelles-Capitale
- Région wallonne
- Région flamande

Section B : Connaissance et utilisation des aides
--

B1. De manière générale, avez-vous déjà sollicité des aides publiques pour votre entreprise ?

- Aides à l'emploi : oui/non
- Aides économiques : oui/non
- Aides financières : oui/non
- Aides à la recherche : oui/non

B2. Connaissez-vous les mesures de réductions de cotisations suivantes ?

	Bonne connaissance (des démarches, des critères,...)	Connaissance approxima- tive (de son existence mais pas des détails)	Pas de connaissance (si aucune -> goto B5)
Réduction structurelle			
Réductions "travailleurs âgés"			
Réductions "jeunes travailleurs"			
Réductions "premiers engagements"			
Réductions liées à l'embauche de demandeurs d'emploi (dont ACTIVA)			

B3. Par quel canal connaissez-vous ces mesures ? (plusieurs réponses possibles)

- Media (radio, télévision, journaux, ...)
- Agents de l'administration (ONSS, SPF Emploi, ...)
- Sites web d'administrations (ONSS, SPF Emploi, ...)
- Votre secrétariat social
- Votre fédération d'employeurs
- Votre propre réseau de connaissances (famille, amis, ..)
- Le bouche à oreille
- Autre, précisez :

Goto B5**B4. Pensez-vous vous renseigner sur ces mesures ? Oui / non****B5. Bénéficiez-vous des mesures de réductions de cotisations suivantes ?**

	Oui, avec certitude	Oui, vous pensez	Non, vous ne pensez pas	Non, avec certitude (si tous -> goto C1)	Vous n'êtes pas concerné par ces mesures
Réduction structurelle					
Réductions "travailleurs âgés"					
Réductions "jeunes travailleurs"					
Réductions "premiers engagements"					
Réductions liées à l'embauche de demandeurs d'emploi (dont ACTIVA)					

B6. [si Oui pour réductions liées à l'embauche de demandeurs d'emploi dans tableau B5] A l'aide de quel dispositif avez-vous embauché un demandeur d'emploi ? (question ouverte)

B7. Qui s'occupe des demandes de réductions de cotisations sociales pour votre entreprise ?

- Un membre de l'entreprise
- Votre secrétariat social
- Votre comptable (externe à l'entreprise)
- Autre, précisez :

Section C : raisons du non-recours

C1. Si on considère les réglementations en matière de réductions de cotisations sociales, êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants ?

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	Sans opinion
Elles sont portées à votre connaissance en temps utile					
Elles sont faciles à comprendre					
Elles sont faciles à mettre en œuvre					
Elles sont suffisamment adaptées à votre situation					

C2. De manière générale, pour quelles raisons n'avez-vous pas demandé d'aides à l'emploi ? Choisissez les raisons qui vous semblent les plus pertinentes.

NB : filtre sur la question B6 : au moins un 'non' dans le tableau

- Vous ignoriez leur existence
- Vous manquez de temps
- Vous manquez de moyens
- La législation est trop complexe
- Les démarches sont trop 'laborieuses'
- La situation de votre entreprise va bientôt changer
- Le montant de l'aide est trop faible
- La durée de l'aide est trop courte
- Vous craignez que la mesure ne soit que temporaire
- Vous risquez de perdre un autre avantage
- Les aides ne sont pas assez adaptées à votre entreprise
- Vous avez eu par le passé une mauvaise expérience avec une administration publique
- Vous craignez des complications en cas d'erreurs dans la demande
- Par principe, vous ne voulez pas dépendre du service public
- La probabilité d'octroi est trop incertaine
- Vous pensiez que l'aide était octroyée automatiquement
- Autre, précisez :

C3. [si Non pour réductions liées à l'embauche de demandeurs d'emploi dans tableau B5] Pour quelles raisons n'avez-vous pas recouru à un dispositif de réductions de cotisations lié à l'embauche de demandeurs d'emploi (ACTIVA, START, ...) ? (plusieurs réponses possibles)

- Vous n'avez pas engagé de personnel
- Vous n'avez pas engagé de demandeurs d'emploi
- Les démarches trop longues / compliquées
- Vous avez une appréhension quant à la productivité des groupes-cible
- Vous avez une appréhension quant à la motivation des groupes-cible
- Vous avez rencontré des difficultés pour trouver un candidat adéquat parmi les groupes-cible
- Vous anticipez une difficulté pour trouver un candidat adéquat parmi les groupes-cible
- La durée de la réduction est trop courte
- Vous craignez de rencontrer des difficultés pour rompre le contrat
- Vous craignez que cela se passe mal
- Autre, précisez :

Section D : propositions de pistes d'amélioration
--

D1. Auriez-vous des recommandations à formuler pour améliorer le recours aux aides à l'emploi ?
(question ouverte)

Annexe 2 : scénario et timing des focus-groups

Timing	Étape	Description
De 14h à 14h10 (10')	Accueil	Arrivée des participants
De 14h10 à 14h25 (15')	Introduction	<ul style="list-style-type: none"> - Introduction / Contexte (étude Take, implication du BFP). - Note méthodologique sur le focus group. - Présentation succincte de l'animateur, des secrétaires, des participants (nom + organisme uniquement). - Garantie de la confidentialité et de l'anonymat, explication de l'utilisation des enregistreurs et des règles de paroles à respecter. Expliquer que les données seront traitées exclusivement par le BFP dans le cadre du projet TAKE.
De 14h25 à 15h10 (45')	Étape 1 : Identification du problème	<p>Question : en pensant à toutes les aides existantes, (et en étant aussi large que possible*) quelles sont selon vous les deux causes principales du non-recours aux aides par les employeurs ?</p> <p>Sous-questions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quel est votre degré de connaissance des réductions de cotisations patronales (réduction structurelle et réductions groupe-cible) ? - Quels sont selon vous les principaux obstacles à la bonne connaissance de ces aides à l'emploi ? <p>*la suggestion implicite est qu'ils pensent au profil de leur entreprise, à leurs partenaires, aux canaux d'information, à l'acteur qui effectue les demandes, aux réglementations, aux coûts, aux conséquences, etc. (en bref, aux items du questionnaire statistique)</p>
5'	<u>Procédure :</u>	Chacun écrit 2 causes sur un carton en maximum 3 mots. Expliquer que les cartons restent anonymes. Une explication sera proposée/demandée sur base volontaire
20'		<ul style="list-style-type: none"> - Récolte des cartons - Explication et regroupement de manière collective des causes par similitude (synonymes), puis choix d'un libellé général par groupe : au fur et à mesure l'animateur lit les causes et demande si l'auteur souhaite s'exprimer davantage
15'		Tri des causes suivant Coût d'information / coût de procédure / coût socio-psychologique Sélection d'1 ou 2 coûts par type de coût → Par consensus ou à défaut par vote à main levée
5'		Synthèse de l'étape 1 et commentaires éventuels
De 15h10 à 15h40 (30')	Étape 2 : Identification des solutions	<p>Question :</p> <p>Repartir des résultats de l'étape 1 :</p> <p>Que faut-il améliorer ou mettre en place pour répondre aux problèmes sélectionnés ?</p> <p>Sous-questions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quelles sont les pratiques de votre entreprise pour bénéficier des aides aux employeurs ? - Quelle est votre relation avec votre comptable/secrétariat social (transparence ou pas, qualité de la communication, connaissances des aides, échanges des informations) ?
20'		<p><u>Procédure :</u> discussion ouverte</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit tour de table pour initier - Soit prise de parole spontanée (à canaliser)
10'		Synthèse exhaustive et commentaires éventuels. Le but ici n'est pas de faire une sélection mais de récolter un maximum de pistes de solutions.
De 15h40 à 15h50 (10')	Étape 3 : Attentes des participants	<p>Questions :</p> <p>En tant qu'entrepreneur (ou membre d'une entreprise),</p> <p>a) j'attends de mon secrétariat social / de mon comptable / ... qu'il me soutienne en ...</p> <p>b) selon moi, la proposition de solution la plus <u>productive</u> (étape 2) pour l'amélioration de l'accès aux droits des employeurs est : ...</p> <p>c) selon moi, la proposition de solution la plus <u>réalisable</u> (étape 2) pour l'amélioration de l'accès aux droits des employeurs est : ...</p> <p><u>Procédure :</u> les participants complètent de manière anonyme un formulaire comprenant les 3 questions, qui sera remis à l'animateur.</p>
De 15h50 à 16h (10')	Clôture	Commentaires éventuels supplémentaires. Informations sur la diffusion des résultats de l'étude. Remerciements.

Annexe 3 : tris à plat des enquêtes auprès des employeurs

Section A : Caractéristiques de l'entreprise

A1. Sous quelle forme juridique est organisée votre entreprise ?

	Secrétariat social ¹	SOGEPA
Indépendant en personne physique	71,3% (64,5%-78,1%)	0%
Société privée à responsabilité limitée	19,6% (14,6%-24,6%)	19%
Société anonyme	3,8% (2,4%-5,2%)	69%
Société coopérative (SCRI ou SCRL)	2,1% (1,0%-3,3%)	8%
ASBL	2,0% (1,1%-3,0%)	4%
Autre	1,1% (0,3%-1,9%)	0%

1. Résultats pondérés.

A2. Quel était le nombre de personnes employées dans votre entreprise au 31 décembre 2016 ? (filtre : A1 ≠ "Indépendant en personne physique")

	Secrétariat social	SOGEPA
Moins de 10	82,8% (79,1%-86,6%)	31%
Entre 10 et 49	14,1% (10,7%-17,6%)	35%
Entre 50 et 249	2,4% (1,2%-3,6%)	27%
250 ou plus	0,7% (0,1%-1,3%)	8%

Branche d'activité affectée à partir de la commission paritaire

(règle d'affectation : tirage aléatoire pondéré par les poids observés dans les fichiers de l'ONSS - moyenne 2011-2015)

	Secrétariat social	SOGEPA
Agriculture, sylviculture et pêche	0,3% (0,0%-0,6%)	0%
Industrie manufacturière	7,1% (1,7%-12,5%)	50%
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion déchets et dépollution	-%	12%
Construction	18,2% (8,3%-28,0%)	4%
Commerce ; réparation de véhicules automobiles et motocycles	13,1% (6,3%-20,0%)	4%
Transports et entreposage	2,5% (0,1%-4,9%)	0%
Hébergement et restauration	25,7% (14,8%-36,7%)	0%
Information et communication	1,0% (0,3%-1,8%)	0%
Activités financières et d'assurance	4,6% (0,0%-9,5%)	0%
Activités immobilières	0,9% (0,2%-1,6%)	0%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	5,2% (0,7%-9,8%)	27%
Activités de services administratifs et de soutien	8,5% (1,8%-15,2%)	0%
Administration publique	0,5% (0,0%-1,1%)	0%
Enseignement	0,6% (0,1%-1,0%)	0%
Santé humaine et action sociale	2,7% (0,3%-5,1%)	0%
Arts, spectacles et activités récréatives	4,3% (0,0%-9,5%)	4%
Autres activités de services	4,4% (0,1%-8,6%)	0%
Activités des ménages en tant qu'employeurs	0,1% (0,0%-0,2%)	0%
Activités extra-territoriales	0,2% (0,0%-0,6%)	0%

A4. Quelle est l'ancienneté de votre entreprise ?

	Secrétariat social	SOGEPA
Moins d'un an	5,3% (0,5%-10,1%)	0%
De 1 à 3 ans	12,2% (5,2%-19,3%)	4%
De 3 à 5 ans	10,4% (3,2%-17,5%)	0%
De 6 à 10 ans	15,6% (7,6%-23,6%)	8%
Plus de 10 ans	56,5% (45,6%-67,4%)	88%

A5. Dans quelle région est situé votre établissement principal ?

	Secrétariat social	SOGEPA
Région Bruxelles-Capitale	12,9% (6,3%-19,6%)	0%
Région wallonne	25,9% (17,6%-34,1%)	100%
Région flamande	61,2% (51,2%-71,2%)	0%

Section B : Connaissance et utilisation des aides
--

B1. De manière générale, avez-vous déjà sollicité des aides publiques pour votre entreprise ?

Secrétariat social	oui	non	vous ne savez pas
Aides à l'emploi	28,9% (19,7%-38,1%)	59,1% (48,6%-69,7%)	11,9% (4,7%-19,2%)
Aides économiques (à l'investissement, à la consultance, ...)	14,3% (6,5%-22,0%)	82,2% (74,2%-90,2%)	3,5% (1,2%-5,8%)
Aides financières (sociétés publiques : prêts subordonnés, prises de participation, ...)	6,0% (0,5%-11,6%)	91,3% (85,7%-96,9%)	2,7% (1,5%-3,8%)
Aides à la recherche	1,7% (0,8%-2,6%)	96,4% (95,0%-97,8%)	1,9% (0,9%-2,8%)

Sollicitation d'aides publiques pour votre entreprise

Taux de réponses "Oui"	Secrétariat social	SOGEPA	SNI/NSZ
Aides à l'emploi	29%	81%	77%
Aides économiques (à l'investissement, à la consultance, ...)	14%	85%	7%
Aides financières (sociétés publiques : prêts subordonnés, prises de participation, ...)	6%	65%	14%
Aides à la recherche	2%	62%	2%

B2. Connaissez-vous les mesures de réductions de cotisations suivantes ?

		Secrétariat social	SOGEPA	SNI/NSZ
Réduction structurelle	Bonne connaissance	3,2% (1,8%-4,6%)	31%	5%
	Connaissance approximative	39,6% (29,0%-50,3%)	31%	33%
	Pas de connaissance	57,2% (46,4%-67,9%)	38%	62%
Réductions "travailleurs âgés"	Bonne connaissance	2,6% (1,4%-3,8%)	35%	7%
	Connaissance approximative	47,3% (36,3%-58,4%)	27%	51%
	Pas de connaissance	50,1% (39,1%-61,0%)	38%	41%
Réductions "jeunes travailleurs"	Bonne connaissance	5,8% (1,0%-10,6%)	42%	7%
	Connaissance approximative	55,8% (45,0%-66,6%)	38%	55%
	Pas de connaissance	38,4% (27,9%-48,9%)	19%	38%
Réductions "premiers engagements"	Bonne connaissance	13,4% (6,5%-20,3%)	54%	14%
	Connaissance approximative	68,5% (58,7%-78,4%)	31%	48%
	Pas de connaissance	18,1% (9,9%-26,2%)	15%	38%
Réductions liées à l'embauche de demandeurs d'emploi (dont ACTIVA)	Bonne connaissance	6,4% (3,1%-9,7%)	54%	12%
	Connaissance approximative	61,0% (50,3%-71,8%)	31%	53%
	Pas de connaissance	32,6% (21,9%-43,2%)	15%	35%

B3. Par quel canal connaissez-vous ces mesures ? (plusieurs réponses possibles)

(filtre : connaissance d'au moins une aide dans B2)

	Secrétariat social	SOGEPA
Votre secrétariat social	77,1% (68,5%-85,8%)	83%
Media (radio, télévision, journaux, ...)	25,4% (15,3%-35,4%)	13%
Sites web d'administrations (ONSS, SPF Emploi, ...)	18,6% (9,9%-27,4%)	17%
Votre propre réseau de connaissances (famille, amis, ...)	17,8% (9,6%-25,9%)	25%
Le bouche à oreille	15,5% (7,8%-23,3%)	21%
Agents de l'administration (ONSS, SPF Emploi, ...)	10,6% (3,8%-17,4%)	17%
Votre fédération d'employeurs	2,2% (1,1%-3,3%)	29%

B4. Pensez-vous vous renseigner sur ces mesures ?

(filtre : pas de connaissance d'au moins une aide dans B2)

	Secrétariat social	SOGEPA
Oui	77,2% (66,7%-87,8%)	58%
Non	22,7% (12,2%-33,3%)	42%

B5. Bénéficiez-vous des mesures de réductions de cotisations suivantes ?

Secrétariat social	Oui, avec certitude	Oui, vous pensez	Non, vous ne pensez pas	Non, avec certitude	Vous n'êtes pas concerné par ces mesures
Réduction structurelle	16,9% (9,1%-24,7%)	17,1% (9,4%-24,9%)	40,8% (29,9%-51,8%)	20,1% (11,2%-29,0%)	5,0% (0,5%-9,5%)
Réductions "travailleurs âgés"	6,7% (2,1%-11,3%)	6,8% (2,2%-11,4%)	32,7% (22,1%-43,3%)	34,5% (24,0%-45,0%)	19,3% (10,5%-28,0%)
Réductions "jeunes travailleurs"	11,2% (3,9%-18,5%)	13,1% (6,3%-20,0%)	27,9% (17,9%-37,8%)	29,6% (19,7%-39,5%)	18,1% (9,4%-26,8%)
Réductions "premiers engagements"	22,9% (13,7%-32,2%)	18,6% (9,9%-27,4%)	18,7% (10,5%-26,9%)	23,6% (14,2%-33,1%)	16,1% (8,0%-24,2%)
Réductions liées à l'embauche de demandeurs d'emploi (dont ACTIVA)	7,3% (2,7%-11,9%)	12,8% (5,4%-20,3%)	31,4% (20,8%-42,0%)	32,9% (22,8%-43,0%)	15,5% (7,5%-23,6%)

SOGEPA	Oui, avec certitude	Oui, vous pensez	Non, vous ne pensez pas	Non, avec certitude	Vous n'êtes pas concerné par ces mesures
Réduction structurelle	31%	27%	35%	8%	0%
Réductions "travailleurs âgés"	38%	8%	27%	19%	8%
Réductions "jeunes travailleurs"	35%	12%	19%	23%	12%
Réductions "premiers engagements"	31%	12%	19%	23%	15%
Réductions liées à l'embauche de demandeurs d'emploi (dont ACTIVA)	42%	19%	12%	12%	15%

SNI/NSZ	Oui	Non	Vous n'êtes pas concerné par ces mesures
Réduction structurelle	28%	58%	14%
Réductions "travailleurs âgés"	17%	63%	20%
Réductions "jeunes travailleurs"	16%	71%	13%
Réductions "premiers engagements"	12%	66%	22%
Réductions liées à l'embauche de demandeurs d'emploi (dont ACTIVA)	16%	69%	15%

B7. Qui s'occupe des demandes de réductions de cotisations sociales pour votre entreprise ?

	Secrétariat social	SOGEPA	SNI/NSZ
Un membre de l'entreprise	12,7% (6,3%-18,9%)	27%	23%
Votre secrétariat social	84,8% (78,3%-91,2%)	67%	58%
Votre comptable (externe à l'entreprise)	1,2% (0,3%-1,9%)	5%	4%
Autre	1,3% (0,4%-2,0%)	1%	1%

Section C : raisons du non-recours

C1. Si on considère les réglementations en matière de réductions de cotisations sociales, êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants ?

Secrétariat social	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	Sans opinion
Elles sont portées à votre connaissance en temps utile	6,0% (1,2%-10,8%)	30,9% (20,6%-41,3%)	34,6% (24,0%-45,2%)	13,9% (7,6%-20,3%)	14,5% (6,5%-22,6%)
Elles sont faciles à comprendre	0,6% (0,1%-1,1%)	16,1% (8,6%-23,6%)	42,1% (31,0%-53,1%)	33,0% (22,8%-43,1%)	8,3% (2,4%-14,2%)
Elles sont faciles à mettre en oeuvre	0,5% (0,0%-1,0%)	20,0% (11,2%-28,8%)	43,7% (32,7%-54,8%)	23,0% (14,3%-31,8%)	12,7% (5,5%-19,8%)
Elles sont suffisamment adaptées à votre situation	0,5% (0,0%-0,9%)	15,3% (8,2%-22,4%)	41,5% (30,4%-52,5%)	22,5% (13,7%-31,3%)	20,3% (11,4%-29,2%)

SOGEPA	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	Sans opinion
Elles sont portées à votre connaissance en temps utile	12%	31%	42%	15%	0%
Elles sont faciles à comprendre	0%	19%	50%	27%	4%
Elles sont faciles à mettre en oeuvre	0%	23%	42%	27%	8%
Elles sont suffisamment adaptées à votre situation	0%	35%	35%	19%	12%

SNI/NSZ	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	Sans opinion
Elles sont portées à votre connaissance en temps utile	11%	23%	26%	29%	11%
Elles sont faciles à comprendre	1%	12%	37%	41%	9%
Elles sont faciles à mettre en oeuvre	1%	12%	34%	31%	22%
Elles sont suffisamment adaptées à votre situation	1%	11%	37%	30%	21%

C2. De manière générale, pour quelles raisons n'avez-vous pas demandé d'aides à l'emploi ? Choisissez les raisons qui vous semblent les plus pertinentes.

(filtre : au moins un 'non' dans le tableau de la question B5)

	Secrétariat social	SOGEPA	SNI/NSZ
La législation est trop complexe	58,1% (46,6%-69,6%)	50%	48%
Vous ignoriez leur existence	51,8% (39,8%-63,8%)	72%	37%
Les démarches sont trop 'laborieuses'	46,5% (34,4%-58,6%)	67%	30%
Vous pensiez que l'aide était octroyée automatiquement	39,0% (26,9%-51,1%)	6%	28%
Vous manquez de temps	36,3% (24,7%-47,9%)	44%	21%
Vous craignez des complications en cas d'erreurs dans la demande	21,6% (11,5%-31,7%)	28%	10%
Les aides ne sont pas assez adaptées à votre entreprise	20,4% (10,8%-30,0%)	6%	22%
Vous avez eu par le passé une mauvaise expérience avec une administration publique	11,7% (3,2%-20,3%)	28%	-
Vous manquez de moyens	11,4% (3,3%-19,5%)	28%	-
Vous craignez que la mesure ne soit que temporaire	8,9% (2,3%-15,5%)	17%	10%
Vous risquez de perdre un autre avantage	8,0% (0,9%-15,0%)	17%	3%
La probabilité d'octroi est trop incertaine	7,1% (1,3%-12,9%)	22%	16%
La durée de l'aide est trop courte	5,7% (0,2%-11,1%)	6%	8%
Le montant de l'aide est trop faible	2,6% (0,0%-5,2%)	6%	11%
Par principe, vous ne voulez pas dépendre du service public	2,4% (0,0%-5,6%)	6%	2%
La situation de votre entreprise va bientôt changer	0,6% (0,0%-1,2%)	6%	3%

C3. Pour quelles raisons n'avez-vous pas recouru à un dispositif de réductions de cotisations lié à l'embauche de demandeurs d'emploi (ACTIVA, START, ...) ? (plusieurs réponses possibles)

(filtre : 'non' pour réductions liées à l'embauche de demandeurs d'emploi dans tableau B5)

	Secrétariat social	SNI/NSZ
Vous n'avez pas engagé de demandeurs d'emploi	46,1% (32,1%-60,1%)	36%
Vous n'avez pas engagé de personnel	22,5% (11,4%-33,7%)	-
Vous craignez de rencontrer des difficultés pour rompre le contrat	19,5% (8,7%-30,4%)	12%
Les démarches trop longues / compliquées	17,6% (7,7%-27,6%)	9%
La durée de la réduction est trop courte	16,1% (4,9%-27,3%)	4%
Vous avez une appréhension quant à la motivation des groupes-cible	14,7% (4,1%-25,4%)	-
Vous craignez que cela se passe mal	14,3% (4,4%-24,3%)	7%
Vous avez une appréhension quant à la productivité des groupes-cible	12,6% (3,0%-22,2%)	11%
Vous avez rencontré des difficultés pour trouver un candidat adéquat parmi les groupes-cible	12,0% (4,0%-20,0%)	21%
Vous anticipez une difficulté pour trouver un candidat adéquat parmi les groupes-cible	9,8% (2,3%-17,4%)	12%

Annexe 4 : tris croisés de l'enquête auprès des clients du secrétariat social suivant la typologie des répondants

Section A : Caractéristiques de l'entreprise

A1. Sous quelle forme juridique est organisée votre entreprise ?

	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Société privée à responsabilité limitée	61%	61%	67%	75%	76%
Société anonyme	24%	13%	17%	5%	10%
Société coopérative (SCRI ou SCRL)	8%	14%	5%	6%	3%
Autre	6%	12%	11%	14%	11%

A2. Quel était le nombre de personnes employées dans votre entreprise au 31 décembre 2016 ?

(filtre : A1 ≠ "Indépendant en personne physique")

	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Moins de 10	65%	90%	83%	70%	92%
Entre 10 et 49	25%	10%	15%	21%	8%
Entre 50 et 249	6%	0%	3%	7%	0%
250 ou plus	3%	0%	0%	2%	0%

A3. De quelle(s) commission(s) paritaire(s) relève votre entreprise ?

Note : si votre entreprise relève de plusieurs commissions paritaires, spécifiez les deux principales.

Branche d'activité affectée (règle d'affectation : tirage aléatoire pondéré par les poids observés dans les fichiers de l'ONSS - moyenne 2011-2015)

	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Agriculture, sylviculture et pêche	0%	0%	2%	2%	0%
Industrie manufacturière	17%	14%	1%	2%	7%
Construction	7%	8%	13%	11%	14%
Commerce ; réparation de véhicules automobiles et motocycles	25%	22%	8%	12%	13%
Transports et entreposage	6%	5%	5%	0%	5%
Hébergement et restauration	12%	5%	11%	29%	3%
Information et communication	1%	3%	2%	0%	8%
Activités financières et d'assurance	0%	3%	7%	0%	6%
Activités immobilières	5%	1%	2%	5%	3%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	11%	7%	5%	14%	13%
Activités de services administratifs et de soutien	5%	7%	12%	3%	10%
Administration publique	0%	2%	2%	4%	0%
Enseignement	5%	1%	2%	3%	0%
Santé humaine et action sociale	3%	3%	4%	9%	6%
Arts, spectacles et activités récréatives	2%	2%	3%	0%	2%
Autres activités de services	0%	4%	5%	0%	0%
Activités des ménages en tant qu'employeurs	0%	1%	0%	0%	0%
Activités extra-territoriales	0%	0%	1%	3%	0%
NR	2%	11%	14%	4%	9%

A4. Quelle est l'ancienneté de votre entreprise ?

	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Moins d'un an	4%	6%	13%	1%	7%
De 1 à 3 ans	5%	4%	10%	11%	16%
De 3 à 5 ans	11%	9%	9%	3%	7%
De 6 à 10 ans	5%	2%	11%	27%	12%
Plus de 10 ans	75%	78%	57%	58%	58%

A5. Dans quelle région est situé votre établissement principal ?

	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Région Bruxelles-Capitale	7%	9%	19%	13%	13%
Région wallonne	28%	36%	29%	31%	24%
Région flamande	65%	55%	52%	56%	63%

Section B : Connaissance et utilisation des aides
--

B1. De manière générale, avez-vous déjà sollicité des aides publiques pour votre entreprise ?

		Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Aides à l'emploi	oui	77%	45%	35%	42%	32%
	non	21%	49%	45%	43%	54%
	NSP*	3%	6%	20%	15%	14%
Aides économiques (à l'investissement, à la consultance, ...)	Oui	40%	15%	16%	12%	16%
	Non	57%	81%	68%	77%	77%
	NSP	3%	4%	16%	11%	7%
Aides financières (sociétés publiques prêts subordonnés, prises de participation, ...)	oui	8%	13%	2%	8%	3%
	non	86%	84%	80%	78%	90%
	NSP	6%	3%	18%	14%	7%
Aides à la recherche	oui	15%	8%	4%	2%	4%
	non	81%	90%	87%	85%	90%
	NSP	5%	2%	9%	13%	6%

NSP = Ne sait pas

B2. Connaissez-vous les mesures de réductions de cotisations suivantes ?

		Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Réduction structurelle	Bonne connaissance	59%	8%	2%	3%	4%
	Connaissance approximative	36%	42%	31%	68%	53%
	Pas de connaissance	5%	50%	67%	29%	44%
Réductions "travailleurs âgés"	Bonne connaissance	67%	0%	4%	0%	0%
	Connaissance approximative	33%	56%	33%	58%	57%
	Pas de connaissance	1%	44%	63%	42%	43%
Réductions "jeunes travailleurs"	Bonne connaissance	69%	0%	0%	0%	0%
	Connaissance approximative	31%	58%	42%	86%	60%
	Pas de connaissance	0%	42%	58%	14%	40%
Réductions "premiers engagements"	Bonne connaissance	78%	10%	5%	7%	12%
	Connaissance approximative	22%	59%	80%	86%	63%
	Pas de connaissance	0%	31%	14%	7%	24%
Réductions liées à l'embauche de demandeurs d'emploi (dont ACTIVA)	Bonne connaissance	73%	6%	7%	15%	3%
	Connaissance approximative	27%	68%	59%	70%	67%
	Pas de connaissance	0%	27%	34%	15%	29%

B3. Par quel canal connaissez-vous ces mesures ? (plusieurs réponses possibles)

(filtre: connaissance d'au moins une aide dans B2)

	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Votre secrétariat social	85%	70%	70%	93%	77%
Media (radio, télévision, journaux, ...)	18%	31%	30%	19%	38%
Sites web d'administrations (ONSS, SPF Emploi, ...)	50%	33%	13%	15%	22%
Votre propre réseau de connaissances (famille, amis, ...)	18%	26%	16%	9%	17%
Le bouche à oreille	9%	16%	16%	1%	12%
Agents de l'administration (ONSS, SPF Emploi, ...)	22%	12%	3%	6%	0%
Votre fédération d'employeurs	14%	6%	5%	6%	9%

B4. Pensez-vous vous renseigner sur ces mesures ?

(filtre : pas de connaissance d'au moins une aide dans B2)

	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Oui	61%	61%	63%	79%	70%
Non	39%	39%	37%	21%	30%

B5. Bénéficiez-vous des mesures de réductions de cotisations suivantes ?

Réduction structurelle	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Oui, avec certitude	73%	22%	4%	18%	36%
Oui, vous pensez	15%	18%	15%	60%	16%
Non, vous ne pensez pas	0%	13%	77%	22%	18%
Non, avec certitude	5%	45%	3%	0%	8%
Vous n'êtes pas concerné par ces mesures	7%	2%	0%	0%	22%

Réductions "travailleurs âgés"	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Oui, avec certitude	47%	4%	6%	6%	15%
Oui, vous pensez	4%	10%	2%	53%	5%
Non, vous ne pensez pas	9%	2%	70%	25%	4%
Non, avec certitude	23%	81%	15%	8%	10%
Vous n'êtes pas concerné par ces mesures	17%	2%	7%	8%	65%

Réductions "jeunes travailleurs"	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Oui, avec certitude	50%	0%	2%	5%	9%
Oui, vous pensez	7%	2%	7%	78%	6%
Non, vous ne pensez pas	6%	0%	86%	14%	4%
Non, avec certitude	27%	97%	5%	3%	6%
Vous n'êtes pas concerné par ces mesures	10%	1%	0%	0%	74%

Réductions “premiers engagements”	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Oui, avec certitude	56%	16%	11%	16%	25%
Oui, vous pensez	2%	4%	15%	34%	14%
Non, vous ne pensez pas	2%	4%	58%	34%	5%
Non, avec certitude	17%	73%	12%	1%	3%
Vous n’êtes pas concerné par ces mesures	22%	2%	5%	15%	54%

réductions liées à l’embauche de demandeurs d’emploi (dont ACTIVA)	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Oui, avec certitude	55%	3%	11%	14%	12%
Oui, vous pensez	2%	3%	1%	64%	3%
Non, vous ne pensez pas	2%	0%	70%	9%	2%
Non, avec certitude	28%	94%	18%	9%	20%
Vous n’êtes pas concerné par ces mesures	13%	0%	0%	3%	63%

B7. Qui s’occupe des demandes de réductions de cotisations sociales pour votre entreprise ?

	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Un membre de l’entreprise	15%	20%	22%	6%	12%
Votre secrétariat social	76%	71%	68%	89%	78%
Votre comptable (externe à l’entreprise)	5%	2%	6%	5%	2%
Autre	4%	7%	4%	0%	9%

Section C : raisons du non-recours

C1. Si on considère les réglementations en matière de réductions de cotisations sociales, êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants ?

Elles sont portées à votre connaissance en temps utile	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Tout à fait d'accord	11%	8%	5%	9%	13%
Plutôt d'accord	50%	23%	16%	39%	25%
Plutôt pas d'accord	27%	31%	33%	22%	28%
Pas du tout d'accord	10%	30%	29%	14%	11%
Sans opinion	2%	8%	16%	16%	23%

Elles sont faciles à comprendre	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Tout à fait d'accord	8%	0%	4%	0%	0%
Plutôt d'accord	32%	14%	9%	14%	28%
Plutôt pas d'accord	38%	33%	39%	42%	32%
Pas du tout d'accord	21%	40%	37%	38%	22%
Sans opinion	2%	14%	10%	5%	18%

Elles sont faciles à mettre en oeuvre	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Tout à fait d'accord	8%	0%	0%	0%	4%
Plutôt d'accord	41%	14%	14%	13%	17%
Plutôt pas d'accord	36%	37%	28%	38%	36%
Pas du tout d'accord	12%	33%	40%	35%	21%
Sans opinion	4%	15%	18%	14%	22%

Elles sont suffisamment adaptées à votre situation	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5
Tout à fait d'accord	8%	0%	0%	0%	2%
Plutôt d'accord	57%	19%	12%	13%	25%
Plutôt pas d'accord	12%	26%	30%	32%	29%
Pas du tout d'accord	17%	35%	33%	32%	18%
Sans opinion	6%	20%	24%	22%	25%

C2. De manière générale, pour quelles raisons n'avez-vous pas demandé d'aides à l'emploi ? Choisissez les raisons qui vous semblent les plus pertinentes.

(filtre : au moins un 'non' dans le tableau de la question B5)

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster4	Cluster5
La législation est trop complexe	33%	33%	48%	56%	40%
Vous ignoriez leur existence	46%	35%	62%	42%	46%
Les démarches sont trop 'laborieuses'	32%	40%	44%	55%	31%
Vous pensiez que l'aide était octroyée automatiquement	28%	24%	30%	36%	41%
Vous manquez de temps	7%	29%	32%	50%	25%
Vous craignez des complications en cas d'erreurs dans la demande	0%	18%	24%	24%	15%
Les aides ne sont pas assez adaptées à votre entreprise	8%	15%	29%	11%	20%
Vous avez eu par le passé une mauvaise expérience avec une administration publique	0%	10%	6%	4%	6%
Vous manquez de moyens	0%	3%	10%	11%	11%
Vous craignez que la mesure ne soit que temporaire	7%	6%	11%	12%	6%
Vous risquez de perdre un autre avantage	3%	1%	13%	9%	6%
La probabilité d'octroi est trop incertaine	0%	14%	11%	11%	11%
La durée de l'aide est trop courte	3%	6%	8%	12%	4%
Le montant de l'aide est trop faible	3%	2%	6%	4%	10%
Par principe, vous ne voulez pas dépendre du service public	0%	3%	3%	2%	4%
La situation de votre entreprise va bientôt changer	0%	4%	2%	1%	2%

C3. Pour quelles raisons n'avez-vous pas recouru à un dispositif de réductions de cotisations lié à l'embauche de demandeurs d'emploi (ACTIVA, START, ...) ? (plusieurs réponses possibles)

(filtre : 'non' pour réductions liées à l'embauche de demandeurs d'emploi dans tableau B5)

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster4	Cluster5
Vous n'avez pas engagé de demandeurs d'emploi	62%	40%	32%	39%	53%
Vous n'avez pas engagé de personnel	0%	45%	18%	19%	62%
Vous craignez de rencontrer des difficultés pour rompre le contrat	0%	23%	20%	7%	4%
Les démarches trop longues / compliquées	0%	12%	14%	27%	0%
La durée de la réduction est trop courte	0%	10%	4%	0%	0%
Vous avez une appréhension quant à la motivation des groupes-cible	0%	15%	17%	7%	0%
Vous craignez que cela se passe mal	21%	12%	11%	19%	0%
Vous avez une appréhension quant à la productivité des groupes-cible	0%	12%	14%	7%	0%
Vous avez rencontré des difficultés pour trouver un candidat adéquat parmi les groupes-cible	32%	19%	22%	26%	14%
Vous anticipez une difficulté pour trouver un candidat adéquat parmi les groupes-cible	18%	16%	16%	3%	4%