

Les contrats aidés : quelles marges de manœuvre pour les bénéficiaires ?

Subsidised employment in the private and non profit sectors: what latitude do beneficiaries have?

Staatlich geförderte Arbeitsverträge: Welche Handlungsspielräume für Leistungsempfänger?

Tristan Klein et Christine Le Clainche



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/1591>

DOI : 10.4000/formationemploi.1591

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2007

Pagination : 77-92

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Tristan Klein et Christine Le Clainche, « Les contrats aidés : quelles marges de manœuvre pour les bénéficiaires ? », *Formation emploi* [En ligne], 98 | avril-juin 2007, mis en ligne le 30 juin 2009, consulté le 30 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/1591> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.1591>

Numéro spécial

Les contrats aidés : quelles marges de manœuvre pour les bénéficiaires ?¹

Par Tristan Klein et Christine Le Clainche*

Au-delà d'un éventuel retour à l'emploi, les dispositifs d'aide à l'emploi, comme le contrat initiative emploi (CIE) et le contrat emploi solidarité (CES), améliorent-ils les marges de manœuvre des bénéficiaires en termes de conditions de vie ?

Les programmes de la politique de l'emploi, notamment les contrats aidés, constituent-ils une aide réelle pour leurs bénéficiaires en termes d'insertion sociale et professionnelle, par-delà les gains financiers immédiats liés au salaire perçu ?

Le CIE (contrat initiative emploi) est plus efficace pour le retour à l'emploi et l'amélioration du niveau de vie que le CES (contrat emploi solidarité) : tels sont les résultats d'évaluations récentes (Berger, Klein, 2005 ; Even, Klein, 2007). Pourtant, ces travaux ne permettent pas d'approfondir le rôle du dispositif dans la trajectoire des bénéficiaires, le contrat aidé fonctionnant comme une « boîte noire ». En outre, l'évaluation d'un programme de la politique de l'emploi doit se placer dans une perspective multidimensionnelle, du fait de la

pluralité des objectifs poursuivis (Stankiewicz et al., 1993).

Afin d'évaluer l'efficacité de ces dispositifs, nous explorons la façon dont ils accroissent le champ d'opportunités des individus et leur permettent, le cas

* **Tristan Klein** est économiste au ministère du travail, chargé d'études au département Politique d'emploi de la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) au moment de la réalisation de cette étude. Ses travaux portent sur l'évaluation des politiques d'emploi. Il a notamment publié : Even K., Klein T., 2007, « Les contrats et stages aidés : un profit à moyen terme pour les participants ? Les exemples du CIE, du CES et du SIFE », *Économie et Statistique*, à paraître. Klein T., 2004, « Évaluation microéconomique du passage par un contrat de qualification. Les enseignements d'une analyse des effets bruts », *Économie et Prévision*, n° 164-165.

.../...

¹ Ce texte est le fruit d'une recherche menée par Christine Le Clainche, faisant l'objet d'une convention entre le CEE et la Dares.

Christine Le Clainche est maître de conférences en sciences économiques à l'ENS (École normale supérieure) de Cachan, chercheuse associée au CEE (Centre d'études de l'emploi) et au Lameta (Laboratoire montpelliérain d'économie théorique appliquée) UMR-CNRS 5474. Ses travaux portent sur la perception subjective des inégalités sociales et de la justice sociale. Elle a récemment publié : Le Clainche C., 2006 « Politiques de santé et approche par les capacités », Agence française du développement, coord. V. Reboud. Demuijnck G., Greiner D. Le Clainche C., 2006, « Ce que les *valides* doivent aux handicapés : une discussion normative des politiques sociales en faveur des personnes handicapées », in A. Triomphe (Éd), *l'Économie du Handicap*, Presses Universitaires de France.

échéant, d'exploiter au mieux leurs « marges de manœuvre »² potentielles, compte tenu des contraintes qu'ils subissent.

Le CIE et le CES sont deux dispositifs particulièrement adaptés à une telle analyse car ils ont en commun de s'adresser à des demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion (chômeurs de longue durée, seniors, allocataires de minima sociaux, travailleurs handicapés). À ce titre, ils sont représentatifs des programmes mis en œuvre, dans les années 90, à destination de ces populations.

Le contrat initiative emploi (CIE), créé en 1995, propose un emploi dans le secteur marchand majoritairement aux demandeurs d'emploi de longue durée. L'employeur, le plus souvent un établissement de moins de 10 salariés, perçoit une aide de l'État (exonération de cotisations sociales et, éventuellement, prime mensuelle de 150 à 300 euros) pendant la durée du contrat (généralement deux ans et moins souvent un an). Si la durée de l'aide est figée, le contrat est, dans deux tiers des cas, un CDI (contrat à durée indéterminée). Le contrat emploi solidarité (CES), mis en place en 1989 et supprimé en 2005, est un CDD (contrat à durée déterminée) de trois à douze mois dans le secteur non marchand. D'une durée de vingt heures hebdomadaires, il est essentiellement utilisé par des associations, des collectivités territoriales et des établissements publics.

² Nous avons recours ici à l'expression « marges de manœuvre » pour traduire la notion de « fonctionnement affiné » (*refined functioning*) (voir Sen, 1985).

Dans cette perspective, l'étude tente d'évaluer les conditions de vie des bénéficiaires de CIE et CES au sens des « marges de manœuvre » (« *refined functionings* ») introduites par Sen (1985), dans le cadre d'une approche par les « capacités »³. En examinant, en particulier, la façon dont ces contrats influencent les perceptions des marges de manœuvre acquises, elle mobilise les données du Panel des bénéficiaires de la politique de l'emploi de la Dares.

Dans un premier temps, l'étude analyse les perceptions que les bénéficiaires de CES et de CIE ont de leurs conditions de vie dans différentes dimensions (satisfaction par rapport au revenu, au travail, perception de son état de santé, des difficultés associées à l'accès à l'emploi notamment). Les résultats sont ensuite corrélés à des variables objectives caractérisant la situation de chacun des bénéficiaires, de manière à pondérer ce qui pourrait apparaître comme la traduction de capacités d'adaptation particulièrement développées au regard d'une situation précaire.

Pour attribuer au dispositif un rôle dans la formation des perceptions des bénéficiaires, l'étude compare, dans un second temps, leurs perceptions à celles d'une population témoin.

POUR UNE ÉVALUATION MULTIDIMENSIONNELLE DES POLITIQUES D'EMPLOI

Pour Sen (1985), les différentes composantes du bien-être contribuent à la réalisation d'un niveau de vie des individus au sein duquel l'emploi occupe une place importante dans les économies développées. La combinaison, par les individus, de réalisations dans ces aspects que sont, notamment, la santé, le revenu, l'utilité ou satisfaction dans l'existence, la participation à la vie sociale..., définit les opportunités des individus. La notion de « capacités » équivaut à la définition d'un ensemble d'opportunités de bien-être tandis que les composantes de cet ensemble qui concourent à l'évaluation du bien-être des individus

³ Le terme anglais « *capability* » est traduit par le néologisme « *capabilité* ». Par souci de simplicité, nous avons recours ici au terme « *capacité* ».

sont des « marges de manœuvre » (« *refined functionings* »). Il est ainsi pertinent d'étudier en quoi l'insertion dans l'emploi participe de l'accroissement des opportunités de bien-être des individus (**encadré 1**, pour une formalisation).

Dans ce cadre, les contrats aidés sont des ressources plus ou moins différenciées et ciblées en fonction des caractéristiques supposées des individus. À côté des décisions des employeurs et des agents du service public de l'emploi, les choix des individus (leur utilisation personnelle des ressources) ont également un impact sur l'efficacité de la politique de l'emploi liée à leur capacité à convertir l'aide ainsi apportée. La question de la capacité de convertir les ressources en avantages pour les bénéficiaires en termes de conditions de vie apparaît ainsi cruciale.

L'évaluation des politiques d'emploi consiste traditionnellement dans la mesure de l'efficacité des dispositifs en termes de retour à l'emploi après le passage en dispositif. On peut également en attendre une analyse des conditions de vie des bénéficiaires. À cet égard, il paraît important de qualifier l'effet des dispositifs sur les marges de manœuvre des individus en termes de conditions de vie : quel impact les dispositifs ont-ils par exemple sur les contraintes financières et matérielles qui pèsent sur les individus, sur leur capacité à utiliser leurs compétences au

mieux dans le travail ? La question des marges de manœuvre est délicate dans la mesure où les perceptions négatives peuvent être renforcées par des difficultés personnelles. *A contrario*, les perceptions positives qu'ont les individus peuvent parfois refléter des phénomènes d'adaptation à des conditions de vie qui paraissent pourtant précaires⁴.

Il reste cependant à attribuer au passage par le dispositif lui-même les résultats mis en évidence relativement aux marges de manœuvre des bénéficiaires. Le Panel des bénéficiaires de la politique de l'emploi de la Dares (**encadré 2**), qui comporte un sous-échantillon d'une population témoin de chômeurs non bénéficiaires, permet potentiellement d'identifier un tel effet.

Une façon d'opérationnaliser l'approche par les « capacités » est d'utiliser des questionnaires d'enquête

⁴ Les psychologues considèrent que la capacité d'adaptation est une condition importante pour pouvoir vivre ou survivre quand les contraintes ne peuvent être modifiées (exemple : un accidenté de la route devenu paraplégique doit, pour accepter sa vie « nouvelle » et tirer parti de ce qui lui est possible, pouvoir s'adapter à son fauteuil roulant). Toutefois, la sur-adaptation à des contraintes qui peuvent être modifiées est un phénomène qu'une politique publique doit pouvoir estomper. C'est alors la question des « préférences adaptatives » qui est en cause, phénomène étudié notamment par Sen (1987). Ainsi, ce dernier note-t-il : « ceux qui sont privés de tout n'ont pas le courage de désirer beaucoup et sur l'échelle de la satisfaction des désirs, leurs privations sont abaissées et perdent toute valeur. » (p. 44)

Encadré 1

Modélisation des « capacités »

Dans la perspective théorique définie par Sen (1985), une formalisation simple est proposée qui permet de comprendre pourquoi les mêmes ressources publiques peuvent ne pas avoir les mêmes effets sur les bénéficiaires :

Soit x_i les ressources publiques distribuées aux individus i . Soit $c(x_i)$ les caractéristiques de ces ressources pour l'individu i qui dépendent en fait du facteur c qui est le « facteur de conversion » des ressources en caractéristiques utilisables par chaque individu. L'effet de ces ressources distribuées dépend également de leur utilisation effective par les individus, symbolisée par f_i , qui représente en quelque sorte les degrés de liberté de chaque individu.

$b_i = f_i/c(x_i)$ définit les « marges de manœuvre » accessibles de la personne en termes de conditions de vie par rapport aux ressources dont elle dispose, à sa capacité à les convertir et à son choix de les utiliser effectivement.

Ici x_i sont le CIE et le CES, c la conversion liée aux caractéristiques des bénéficiaires et aux modalités de ciblage ou d'accompagnement associées à ces dispositifs, f_i les « choix » des bénéficiaires compte tenu de leurs contraintes en termes de conversion des contrats aidés en avantages pour eux.

Encadré 2

Le Panel des bénéficiaires de la politique de l'emploi de la Dares

Le Panel des bénéficiaires de la politique de l'emploi est une enquête périodique de la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère chargé de l'Emploi). D'anciens bénéficiaires d'une dizaine de dispositifs ont été interrogés au printemps 2002, puis au printemps 2003. Ils étaient entrés dans les programmes fin 1997, fin 1998 et mi 1999, et sortis au dernier trimestre 1999 (Even, Klein, 2007).

Le Panel de la Dares s'appuie sur les fichiers administratifs d'entrants en dispositif, qui recensent les bénéficiaires d'un contrat aidé. Il s'appuie aussi sur le fichier administratif des demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence nationale pour l'emploi, afin de constituer le groupe témoin. Tout comme les bénéficiaires, ces témoins étaient au chômage au moment où les bénéficiaires entraient dans le dispositif. L'échantillon de témoins a été sélectionné sur la base de quatre variables : l'ancienneté au chômage, l'âge, le sexe et le niveau de formation.

Les bénéficiaires et les chômeurs du groupe témoin ont été interrogés selon la même procédure : même date, mêmes enquêteurs et même protocole d'administration, constituant un large socle de questions communes dans les questionnaires respectifs. Cette spécificité assure l'obtention d'une information homogène.

Certaines des questions subjectives sur l'avenir professionnel ou la situation du revenu en 2003 ont été posées à toutes les personnes. Au total, pour le CES (contrat emploi solidarité), le CIE (contrat initiative emploi) et les témoins, le Panel contient 5 556 individus représentatifs de 96 000 personnes entrées dans ces contrats, qui ont répondu aux deux vagues d'enquête en 2002 et 2003, permettant ainsi de recueillir une information sur la période 1997 à 2003.

Mais seuls les bénéficiaires des deux contrats ont été interrogés sur les questions relatives au passage dans le dispositif (2 347 individus).

Enfin, les questions se rapportant au contenu du travail en 2003 ne concernent que les personnes, bénéficiaires ou témoins, ayant occupé un emploi au cours de cette période (3 469 individus).

comportant des questions subjectives sur les conditions de vie et des informations objectives sur les dimensions du revenu, de l'emploi, du logement, de la santé, de l'éducation, des relations sociales et de la participation à la vie de la communauté⁵.

Le recours aux questions subjectives est considéré comme pertinent par de nombreux auteurs dans la mesure où l'on dispose de plusieurs questions pour chaque dimension. Pour être efficace, cette approche requiert en outre que les réponses soient recueillies de manière ordonnée, permettant ainsi de construire des échelles de perception ou de satisfaction. À cet égard, les données du panel de la Dares comportent

certaines limites. Tout d'abord, les données n'ont pas été conçues pour opérationnaliser l'approche par les « capacités ». Ainsi, parmi les dimensions des conditions de vie, il manque des questions relatives aux relations sociales et à la participation à la vie de la communauté. D'autres dimensions sont peu documentées, comme le logement et la santé. Par ailleurs, par construction, toutes les questions n'ont pas été soumises à l'ensemble de l'échantillon mais seulement à des sous-populations.

Ceci nous oblige à travailler sur la fraction des bénéficiaires ayant retrouvé un emploi deux ans après la sortie du dispositif. En effet, l'essentiel des questions de perception subjective ne sont posées qu'à ces individus, notamment celles portant sur le passage en contrat aidé ou sur la situation de travail que connaît

⁵ D'autres approches reposent sur la construction d'indicateurs, comme par exemple les indices de développement humain à un niveau plus macroéconomique.

l'individu en 2003. Les individus éliminés par cette analyse sont ceux du groupe témoin d'une part et ceux qui n'ont pas occupé d'emploi entre 2002 et 2003, d'autre part.

Trois dimensions des perceptions subjectives des individus sont présentes dans l'enquête : une dimension générale qui reflète le degré d'optimisme par rapport à leur situation présente ou future ; une dimension relative à la charge mentale ou à la satisfaction que le travail peut représenter pour ceux qui ont occupé un emploi entre 2002 et 2003 ; une troisième dimension qui a trait au rôle du contrat aidé dans différentes dimensions des conditions de vie touchant plus particulièrement au travail et aux revenus, et qui ne concerne que les bénéficiaires.

QUELLES MARGES DE MANŒUVRE POUR LES BÉNÉFICIAIRES ?

L'analyse cherche à mettre en évidence les marges de manœuvre (relation entre les « façons de faire et d'être » des individus et leurs possibilités de choix réels) à partir de questions subjectives sélectionnées préalablement. La mise en relation avec les données de situation objective peut ainsi suggérer des explications quant à ce qui, dans la situation objective des bénéficiaires, rend compte réellement de ces marges de manœuvre perçues (les caractéris-

tiques plus personnelles des individus, le dispositif, la situation familiale, la situation financière ou matérielle...).

Les résultats obtenus peuvent être étudiés au regard du phénomène d'adaptation. On doit s'attendre en effet à ce que les individus les plus contraints (respectivement les moins contraints) en termes de conditions de vie objectives soient également ceux qui aient les perceptions les plus défavorables (respectivement les plus favorables) quant à leurs marges de manœuvre. Si les résultats ne sont pas ceux attendus, il est possible que les individus s'adaptent particulièrement à leurs contraintes ou bien encore que les dispositifs des politiques d'emploi aient certains effets spécifiques qu'il convient d'interroger.

Mise en évidence des marges de manœuvre : aspects méthodologiques

Les marges de manœuvre étudiées ici sont mises en évidence par une analyse de facteurs réalisée sur une sélection de questions subjectives (*cf. encadré 3*). Les réponses à ces questions sont ordonnées selon une échelle binaire ou multiple par ordre croissant de perception positive ou d'importance. L'analyse exclut ici les individus du groupe témoin dans la mesure où la perception de l'usage des dispositifs constitue un indicateur des marges de manœuvre dont disposent les bénéficiaires de CES et de CIE. Elle ne porte en outre que sur les bénéficiaires ayant occupé un emploi entre 2002 et 2003.

Encadré 3

L'opérationnalisation des « capacités » par l'analyse des facteurs

L'application spécifique de cette technique à l'approche des « capacités » de Sen implique d'évaluer la validité empirique du modèle suivant et d'interpréter les différents facteurs en termes de « fonctionnements » : $a_{ij} = \lambda_{1j} f_{i1} + \lambda_{2j} f_{i2} + \dots + \lambda_{pj} f_{ip} + \mu_{ij}$

Les a_{ij} indiquent les réponses des individus i aux items j , les f_{i1} représentent les scores de facteurs donnant la position de chaque répondant sur les p « fonctionnements ». Les poids ou coefficients de facteurs décrivant l'association entre les réponses sur les items et la position des répondants sur les « fonctionnements » et les μ_{ij} sont les résidus.

La méthode d'analyse de facteurs appliquée combine une analyse de données de type « composantes principales » avec des techniques d'estimation (pour plus de détails, *cf. Le Clainche, 1994*).

Tableau 1
Les facteurs regroupant les marges de manœuvre

Perceptions subjectives (n = 1549)	Rôle du contrat aidé dans le parcours professionnel (facteur 1)	Charge mentale ou satisfaction associée à l'emploi occupé (facteur 2)	Contenu du contrat aidé (facteur 3)	Perceptions générales des conditions de vie (facteur 4)
Le dispositif a permis :				
... de trouver un emploi ensuite (2002)	0.4011	~	0.2881	0.2353
... de trouver un emploi ensuite	0.4893	~	~	0.2055
... d'acquérir une expérience (2002)	0.4630	~	0.23565	~
... d'acquérir une expérience	0.5425	~	~	~
... de se sentir utile, de reprendre confiance (2002)	0.4673	~	0.2544	~
... de se sentir utile, de reprendre confiance	0.5716	~	~	~
... d'améliorer sa situation financière (2002)	0.4278	~	~	~
... d'améliorer sa situation financière	0.5400	~	~	~
Satisfaction quant au contenu du contrat aidé...				
... Ambiance de travail	~	~	0.4800	~
... Nature du travail	~	~	0.5675	~
... Possibilité d'utiliser ses compétences	~	~	0.5963	~
... Possibilité de formation	~	~	0.4473	~
... Niveau de salaire	~	0.2093	0.2752	~
Perceptions :				
de sa situation professionnelle actuelle (2002)	~	~	~	0.4759
de sa situation professionnelle actuelle	~	0.2952	~	0.4666
d'être victime de discrimination	~	0.2749	~	~
de la situation financière du ménage en 2003	~	0.2200	~	0.2632
de l'amélioration de ses conditions de logement	~	~	~	0.2625
de problèmes de santé ou handicap	~	~	~	~
de ses perspectives chez l'employeur	~	~	~	0.3133

Tableau 1 (suite)

Perceptions subjectives (n = 1549)	Rôle du contrat aidé dans le parcours professionnel (facteur 1)	Charge mentale ou satisfaction associée à l'emploi occupé (facteur 2)	Contenu du contrat aidé (facteur 3)	Perceptions générales des conditions de vie (facteur 4)
se sentir utilisé à son niveau de compétences	~	0.3915	~	~
disposer du temps suffisant pour le travail	~	0.3395	~	~
possibilité de coopérer pour le travail	~	0.3115	~	~
de son investissement dans son travail	~	~	~	~
fierté du travail bien fait	~	0.2566	~	~
impression d'être reconnu à sa valeur	~	0.6278	~	~
impression de faire quelque chose d'utile	~	0.2531	~	~
sentiment d'être exploité	~	0.5299	~	~
peur de se retrouver au chômage	~	~	~	0.3287
éprouver de l'ennui dans son travail	~	~	~	0.2450
Variance expliquée (en %)	34	24	24	18

Procédure varimax.

Lecture : pour interpréter la contribution d'une variable à l'explication d'un facteur, il faut que les coefficients de cette variable soient forts pour un facteur (ils apparaissent ici en grisé) et plus faibles pour les autres. Les variables retenues pour expliquer le facteur sont celles auxquelles sont associés des coefficients supérieurs ou égaux à 0.2. Le dispositif « a permis de trouver un emploi ensuite » (coefficient 0,40) contribue à l'élaboration de la marge de manœuvre « rôle du contrat aidé » (facteur 1).

Champ : bénéficiaires de CIE (contrat initiative emploi) et de CES (contrat emploi solidarité) ayant occupé un emploi entre mars 2002 et mars 2003.

Source : Dares, Panel des bénéficiaires de la politique de l'emploi 2003.

■ L'âge et le handicap sont discriminants

Le premier facteur reflète la satisfaction quant au rôle du dispositif CIE ou CES dans le parcours professionnel, notamment le sentiment d'utilité et d'acquisition d'expérience, ainsi que l'emploi et les revenus. Il peut s'interpréter comme les possibilités offertes par le dispositif ou utilisées par les bénéficiaires concernant l'emploi et les revenus.

Le deuxième facteur renvoie à la charge mentale ou à la satisfaction associées à l'emploi occupé au moment de l'enquête : « être valorisé et se sentir utile », « ne pas avoir le sentiment d'être exploité » « avoir du temps pour effectuer les tâches », « avoir la possibilité de coopérer », « ne pas faire l'objet de

discrimination ». Ce facteur est important pour les personnes éloignées du marché du travail notamment. Ainsi, Checcaglini (2000) note que les dispositifs de formation ont produit, pour les allocataires du RMI (revenu minimum d'insertion), « *un effet dynamisation* » permettant la motivation et la reprise de confiance en soi.

Le troisième facteur se rapporte au contenu du contrat aidé (CIE ou CES) : l'acquisition de compétences, la nature et le contenu du travail, l'ambiance de travail et la possibilité de se former tout au long du contrat aidé. Ce facteur peut ainsi refléter les possibilités offertes dans le champ du travail par le dispositif ou utilisées par les bénéficiaires dans le cadre du CIE ou du CES.

Tableau 2
Marges de manœuvre et caractéristiques objectives des individus

N = 1334	Rôle du contrat aidé dans le parcours professionnel (facteur 1)	Charge mentale ou satisfaction associées à l'emploi occupé (facteur 2)	Contenu du contrat aidé (facteur 3)	Perceptions générales des conditions de vie (facteur 4)
Constante	- 0.86	~	- 0.86	- 0.75
Emploi en 2003	~	~	~	~
CIE (réf. : CES)	- 0.15	~	~	~
Maintenu chez l'employeur à l'issue de l'aide	0.27	~	0.29	~
Permis de conduire en 2003	0.19	~	~	~
Nombre de pièces dans le logement	~	~	~	~
Nombre de personnes dans le foyer	0.08	~	~	~
Nombre de pièces par personne	~	~	~	~
Possède un moyen de transport en 2003	0.16	~	~	~
À déménagé au cours de la période	~	~	~	0.29
Propriétaire en 2003	~	~	~	~
Hausse du niveau de vie* entre l'entrée et 2003	~	~	~	~
Niveau de vie en 2003				
Sous le seuil de pauvreté en 2003	~	~	~	- 0.22
<i>De 610 à 1199 euros mensuels</i>	ref.	ref.	ref.	ref.
1200 euros ou plus mensuels	~	0.13	~	0.20
Catégorie sociale en 2003				
Travailleur indépendant	~	~	~	~
Cadre, technicien, profession intermédiaire	~	~	~	~
<i>Employé</i>	ref.	ref.	ref.	ref.
Ouvrier	~	~	~	~
Durée en emploi depuis janvier 2000	0.01	~	0.01	0.01
Durée de chômage depuis janvier 2000	~	~	~	~

Tableau 2 (suite)

N = 1334	Rôle du contrat aidé dans le parcours professionnel (facteur 1)	Charge mentale ou satisfaction associées à l'emploi occupé (facteur 2)	Contenu du contrat aidé (facteur 3)	Perceptions générales des conditions de vie (facteur 4)
Parcours professionnel avant l'entrée				
Emploi régulier puis chômage continu	- 0.16	~	~	- 0.09
<i>Uniquement succession emploi chômage</i>	ref.	ref.	ref.	ref.
Uniquement chômage (non emploi)	~	~	~	~
Situation de famille en 2003				
<i>Célibataire sans enfant</i>	ref.	ref.	ref.	ref.
Célibataire avec enfant	~	~	~	~
Couple sans enfant	- 0.16	~	~	~
Couple avec enfant	- 0.18	~	~	- 0.13
A fait un contrat (stage) aidé avant l'entrée	~	~	- 0.13	~
Travailleur handicapé avant l'entrée	~	- 0.22	~	- 0.26
Homme (réf. : Femme)	- 0.16	~	~	~
Âge à l'entrée				
moins de 26 ans	~	0.15	~	0.09
<i>de 26 à 49 ans</i>	ref.	ref.	ref.	ref.
50 ans ou plus	- 0.29	~	~	- 0.24
Niveau de formation à l'entrée				
Niveau bac ou + (Niveau IV, III, II ou I)	~	~	~	0.12
<i>Niveau CAP, BEP – certificat d'aptitude professionnelle ; brevet d'études professionnelles (Niveau V)</i>	ref.	ref.	ref.	ref.
Non diplômé (Niveau Vbis ou VI)	~	~	~	~

~ : non significatif à 5 % ; la valeur des R2 est peu discriminante dans ce type d'analyse, ils ne sont donc pas mentionnés ici.

* : calculé en unité de consommation, c'est-à-dire tenant compte des revenus et de la composition du ménage.

Lecture : les variables significatives expliquent le facteur par rapport à des variables de référence. Le fait d'être un homme plutôt qu'une femme contribue négativement au facteur 1 reflétant la satisfaction des bénéficiaires quant au rôle du dispositif dans leur parcours ; autrement dit, les hommes sont moins satisfaits du dispositif que les femmes.

Champ : bénéficiaires de CIE et de CES (contrat initiative emploi et contrat emploi solidarité) ayant occupé un emploi entre mars 2002 et mars 2003.

Source : Dares, Panel des bénéficiaires de la politique d'emploi 2003.

Le quatrième facteur a trait aux marges de manœuvre générales en termes de conditions de vie en dehors du travail à la date de l'enquête. Il traduit l'optimisme quant à l'avenir professionnel, la perception de la situation par rapport au logement et aux revenus du ménage. Notons que la santé, bien qu'elle limite les capacités professionnelles de l'individu, n'est pas un facteur déterminant.

Afin de contextualiser les résultats obtenus sur ces perceptions subjectives des conditions de vie, nous régressons les facteurs sur différentes variables objectives permettant d'apprécier la situation socio-économique des bénéficiaires de CIE et CES (**tableau 2**).

La satisfaction des bénéficiaires quant au rôle du dispositif dans leur parcours professionnel (**facteur 1**) est d'autant plus forte que l'individu a été maintenu chez l'employeur à l'issue du contrat aidé, a cumulé plus de mois en emploi depuis janvier 2000, dispose du permis de conduire, compte un nombre élevé de personnes dans son logement et est propriétaire de celui-ci. Les hommes, les plus de 50 ans ou plus et les couples avec ou sans enfant apparaissent en revanche moins satisfaits. Il en va de même pour les individus qui ont connu un parcours professionnel dominé par l'emploi avant l'entrée en contrat. Le coefficient relatif au CIE est significativement négatif : les bénéficiaires de ce contrat semblent moins satisfaits du rôle du dispositif dans leur parcours professionnel que les bénéficiaires d'un CES.

Une meilleure perception de la charge mentale ou satisfaction associée à l'emploi occupé au moment de l'enquête (**facteur 2**) est corrélée positivement avec le fait d'être jeune et d'avoir un revenu supérieur à 1 200 euros mensuel. À l'opposé, les personnes reconnues comme travailleurs handicapés (reconnaissance par une commission technique d'orientation et de reclassement professionnel) sont les moins satisfaites de leur travail.

S'agissant de la satisfaction à l'égard du contenu du contrat aidé (**facteur 3**), peu de variables apparaissent significatives ici. Le fait de rester chez l'employeur à l'issue du dispositif, de même que le cumul de mois d'emplois plus important depuis janvier 2000 contribuent positivement à la satisfaction. Celle-ci décroît à l'opposé pour ceux qui avaient déjà effectué un stage ou un contrat aidé avant l'entrée dans le dispositif.

Enfin, les marges de manœuvre générales des bénéficiaires en termes de conditions de vie (**facteur 4**) complètent l'analyse. Ainsi les bénéficiaires sont plus optimistes quant à leurs possibilités quand ils ont déménagé au cours de la période et qu'ils ont un niveau bac ou plus, qu'ils ont un niveau de vie plus élevé, qu'ils ont cumulé un nombre d'emplois croissant depuis janvier 2000 et qu'ils sont jeunes. En revanche, le fait d'avoir un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté, d'être reconnu travailleur handicapé, d'avoir plus de 50 ans, d'avoir un parcours dominé par l'emploi régulier avant l'entrée ou de vivre en couple avec un ou plusieurs enfants concourt à l'accroissement du pessimisme des individus quant à leurs marges de manœuvre.

Certains résultats obtenus peuvent ainsi paraître étonnants. Concernant la satisfaction des bénéficiaires quant au rôle du dispositif dans leur parcours (**facteur 1**), il est paradoxal de constater que les bénéficiaires de CIE sont moins satisfaits que les bénéficiaires de CES dans la mesure où les premiers sont mieux lotis en termes de revenus et de statut d'emploi que les seconds. L'activité et le type d'employeur entre secteur marchand (CIE) et non marchand (CES) doivent jouer un rôle, les bénéficiaires valorisant l'utilité sociale attachée aux fonctions exercées dans le secteur non marchand.

Toutefois, les études reliant la satisfaction dans la vie en général et le niveau de revenu ne montrent pas de corrélation entre ces deux éléments (Easterlin, 1995 ; Kahneman, Krueger, 2006). Ce résultat peut refléter également un phénomène de suradaptation des bénéficiaires de CES à l'évolution de leur situation d'emploi. En effet, ils ont plus souvent connu des périodes de chômage après la sortie du contrat aidé que les personnes passées par un CIE. Le fait d'avoir un emploi, même peu rémunéré ou précaire, peut ainsi susciter un sentiment de plus grandes marges de manœuvre et d'utilité. Ceci n'est pas à négliger même si l'on ne doit évidemment pas attendre de la politique de l'emploi qu'elle génère des phénomènes de suradaptation. Au contraire, les contrats aidés devraient aussi lutter contre ces phénomènes non toujours conscients.

Il est en fait difficile ici de savoir si les préférences ou perceptions des bénéficiaires de CES sont ou non « adaptatives ». Il est également délicat d'identifier la part prise par les employeurs et les agents du service

public de l'emploi dans le jugement émis par les bénéficiaires. Et cela d'autant plus que l'analyse ne porte ici que sur les bénéficiaires ayant occupé un emploi entre 2002 et 2003, moins nombreux parmi les CES que parmi les CIE. Enfin, ce résultat peut cacher un biais du fait des caractéristiques spécifiques des personnes entrées en CES, comparativement à celles recrutées en CIE, ou du rôle des agents du service public de l'emploi dans l'orientation vers ces contrats.

Les déterminants de cette adaptation éventuelle sont vraisemblablement en partie liés aux événements et parcours antérieurs des bénéficiaires, en partie à l'impact du dispositif. Dans la perspective d'évaluation des dispositifs, le rôle spécifique du contrat aidé dans les différences de perceptions entre les bénéficiaires de CIE et de CES mérite aussi d'être examiné.

DES MARGES DE MANŒUVRE MOINDRES POUR LE CES

L'enjeu est ici d'évaluer l'impact d'un passage par un CES ou un CIE sur les perceptions des marges de manœuvre des bénéficiaires quant à leurs conditions

de vie. Il s'agit de rapprocher les perceptions des situations selon le passage ou non par un dispositif d'aide à l'emploi (« effet causal »). Pour cela, on compare les réponses des individus bénéficiaires à celles d'individus non bénéficiaires, le groupe témoin.

Or, l'entrée dans un contrat aidé n'est pas aléatoire, mais renvoie à un processus de sélection complexe faisant intervenir les caractéristiques des individus, leurs choix et ceux des différents acteurs du recrutement (Even, Klein, 2007). Faute de prise en compte de ce processus de sélection, la seule comparaison des réponses des bénéficiaires et des témoins peut être biaisée (« biais de sélection »). Nous avons donc corrigé les réponses par une méthode économétrique pour identifier les témoins semblables aux bénéficiaires en termes de probabilité d'entrée en contrat aidé, compte tenu des caractéristiques observées (**encadré 4**).

Comme pour la mise en évidence des contraintes, toutes les questions de perception subjective ne sont pas posées à l'ensemble de l'échantillon. Aussi, nous sommes conduits à découper l'analyse en fonction des réponses disponibles pour chaque thématique. Dans un premier temps et pour l'ensemble de l'échantillon, nous examinons l'impact du contrat

Encadré 4

Correction du biais de sélection par la méthode de l'appariement

Parmi l'ensemble des méthodes pour mesurer l'efficacité micro-économique des politiques publiques (Brodaty et al., 2007), l'étude compare les bénéficiaires et les individus du groupe témoin à l'aide d'une méthode par appariement. Il s'agit, dans une première étape, de modéliser la probabilité d'entrer en dispositif. On a recours pour cela à un LOGIT polytomique non ordonné sur la base des variables disponibles dans l'enquête (*). Cela permet de choisir les individus à comparer sur la base de probabilité d'entrer en CIE ou en CES conditionnellement aux caractéristiques observées. La proximité des critères d'éligibilité témoignant d'une certaine homogénéité des cibles des deux dispositifs nous conduit à considérer que chaque individu aurait pu être sélectionné pour participer aux deux programmes.

Une estimation de l'écart entre bénéficiaires et témoins sur ces données appariées est ensuite réalisée pour chaque variable de perception. La méthode retenue ici consiste à rapprocher les résultats de deux estimateurs, reposant sur différentes techniques de correction, que l'on rapporte à un troisième estimateur, simple comparaison des réponses des bénéficiaires et des témoins (Even, Klein, 2007). Par souci de simplification, seuls les résultats d'un des estimateurs corrigés sont présentés ici.

(*) : les attributs pris en compte dans cette étude reposent sur des variables démographiques (sexe – âge), des éléments tenant à la situation antérieure à la date d'entrée (niveau de formation – situation familiale – niveau de vie – être propriétaire – objectif avant – parcours professionnel – catégorie d'emploi – ancienneté au chômage – démarches de recherche d'emploi) et des difficultés particulières vécues avant l'entrée (handicap physique – discrimination « ethnique » – problèmes de transport). Les perceptions quant à une discrimination et à un problème de santé ayant été introduites dans la modélisation de la probabilité d'entrée en contrat, elles ne peuvent être retenues comme indicateur de l'efficacité du contrat du fait des spécifications de la modélisation.

aidé sur les perceptions générales des conditions de vie, thématique que l'on retrouve dans le **facteur 4**. Ensuite, c'est l'effet du contrat aidé sur les perceptions relatives à son contenu qui est analysé. L'analyse porte sur l'ensemble des bénéficiaires de CES et de CIE mais exclut les témoins. Enfin, l'impact des contrats aidés sur la satisfaction quant à l'emploi occupé en 2003 constitue le troisième exercice, qui se limite aux bénéficiaires et aux témoins qui ont occupé un emploi entre mars 2002 et mars 2003, les deux vagues de l'enquête.

■ Le passage par un CIE rend plus optimiste quant à l'avenir

Tout d'abord, pour les variables générales de perception subjective des conditions de vie (optimisme professionnel, revenu, logement, transports), représentatives des marges de manœuvre générales (**facteur 4**), les bénéficiaires de CIE et de CES sont comparés aux témoins ainsi qu'entre eux (**tableau 3**).

Les bénéficiaires de CIE sont plus optimistes quant à leurs perspectives d'avenir, tant vis-à-vis des individus du groupe témoin que comparativement aux bénéficiaires de CES. Ils perçoivent également plus souvent que les témoins une amélioration dans leurs conditions de logement. Les bénéficiaires de CES n'ont pas de perception différente de leurs perspectives de conditions de vie en 2003 comparativement aux témoins.

Ces résultats sont cohérents avec les situations objectives en 2003, notamment en ce que le CIE semble procurer à ses bénéficiaires davantage de trajectoires ascendantes (Berger, Klein, 2005). Toutefois, s'agissant des perceptions relatives à la situation financière en 2003, il n'y a pas d'écart significatif entre les bénéficiaires de CIE, de CES et leurs témoins alors même que les bénéficiaires de CIE ont un niveau de vie supérieur et qui s'est accru plus fortement (Even, Klein, 2007). C'est peut-être un exemple de « préférences adaptatives », les bénéficiaires de CIE n'ayant pas ici conscience du caractère relativement favorable de leur situation, à moins que ce ne soit les autres individus interrogés qui s'imaginent en meilleure position.

■ Le CES permet davantage de reprendre confiance en soi

Nous comparons ici les perceptions respectives du passage par le dispositif pour les bénéficiaires de CES et de CIE (**tableau 4**), les témoins n'étant pas concernés par cette dimension.

Les bénéficiaires de CES estiment moins que ceux de CIE que le dispositif a permis de trouver un emploi par la suite. Ceci est cohérent avec l'écart de taux d'emploi entre les deux populations en 2003, avec un avantage de plus de 30 points en faveur du CIE.

Cependant, les bénéficiaires de CES mettent plus souvent en avant que ceux de CIE le rôle du contrat dans l'acquisition d'expérience et dans le fait de se sentir utile et de reprendre confiance, même si les

Tableau 3
Effet du dispositif sur les perceptions générales des conditions de vie

	CIE/Témoins	CES/Témoins	CES/CIE
Optimiste pour son avenir professionnel	11	~	- 10
Situation financière du ménage correcte en 2003	~	~	~
Les conditions de logement se sont améliorées	4	~	~
Problèmes de transport en 2003	~	~	~

~ : non significatif à 5 %.

Sigles : Cie – Ces : contrat initiative emploi et contrat emploi solidarité.

Lecture : en 2003, les bénéficiaires de CIE sont plus nombreux que les témoins (+ 11 points) à être optimistes quant à leur avenir professionnel.

Source : Dares, Panel des bénéficiaires de la politique d'emploi 2003.

En %

bénéficiaires de CIE sont nombreux à partager ces sentiments. Le CES semble favoriser davantage la construction de ces marges de manœuvre.

Ces résultats précisent l'analyse des facteurs, en valorisant la dimension « reprise de confiance en soi » dans le fonctionnement du CES, notamment pour les bénéficiaires ayant occupé un emploi entre 2002 et 2003⁶.

Et cela d'autant plus que le contenu du CES est perçu sous un jour plus favorable, en termes d'ambiance de travail comme de nature et de contenu de l'activité. Par-delà le rôle dans la construction des marges de manœuvre, ces écarts de satisfaction peuvent aussi traduire les différences dans l'activité et le type d'employeur entre secteur marchand (CIE) et non

marchand (CES). En effet, les bénéficiaires de CES exercent souvent des fonctions sociales, d'animation culturelle ou de protection de l'environnement dans une association, un établissement public ou une collectivité locale, quand les salariés en CIE exercent dans une petite entreprise de la construction ou du commerce.

On ne peut néanmoins exclure que le CES encourage la suradaptation des individus bénéficiaires, évoquée précédemment. À cet égard, l'absence de différence dans la satisfaction entre CES et CIE vis-à-vis de la rémunération durant le contrat va à l'encontre des situations objectives, le salaire mensuel en CES étant plus de deux fois plus faible en moyenne qu'en CIE. Les bénéficiaires de CES en emploi entre 2002 et 2003, donc après le dispositif, sont toutefois significativement moins satisfaits du salaire en contrat aidé que ceux de CIE, signe de l'importance de la situation professionnelle à la date de l'enquête sur les réponses des individus.

⁶ Quand elle porte sur cette sous-population de bénéficiaires en emploi entre 2002 et 2003, la modélisation donne les mêmes résultats, sauf pour l'acquisition d'expérience, qui n'est pas significative.

Tableau 4
Effet du dispositif sur les perceptions relatives au dispositif

	En %
	CES/CIE (*)
Le dispositif a permis...	
... de trouver un emploi	- 12
... d'acquérir de l'expérience ou des compétences	8
... de se sentir utile, de reprendre confiance	9
... d'améliorer sa situation financière	~
La situation professionnelle en 2003 est meilleure qu'avant l'entrée	~
Durant le contrat aidé, satisfait...	
... de l'ambiance de travail	13
... de la nature ou du contenu du travail	9
... de la possibilité d'utiliser ses compétences	~
... de la possibilité de se former	~
... du niveau de salaire perçu	~

~ : non significatif à 5 %.

(*) : contrat emploi solidarité ; contrat initiative emploi.

Lecture : les bénéficiaires de CES sont moins nombreux de 12 points que les bénéficiaires de CIE à déclarer que le dispositif a permis de trouver un emploi par la suite.

Champ : bénéficiaires de CIE et de CES.

Source : Dares, Panel des bénéficiaires de la politique d'emploi 2003.

Un contenu de l'emploi occupé en 2003 qui satisfait les bénéficiaires de CIE

Enfin, la troisième comparaison porte sur les perceptions relatives à l'emploi occupé entre mars 2002 et mars 2003 (**tableau 5**). Deux indicateurs agrégés ont été construits pour repérer, d'une part, les individus qui jugent négativement l'emploi occupé pour au moins un élément parmi ceux pris en compte dans l'enquête et, d'autre part, ceux qui n'en retiennent que des aspects positifs.

Dans ce cadre, les bénéficiaires de CIE ont des perceptions relatives au contenu de l'emploi occupé plus positives que les témoins dans la même situation : ils sont nettement moins nombreux à

mettre en avant au moins un aspect négatif et jugent cet emploi plus souvent de manière exclusivement positive. En particulier, les emplois occupés par les CIE entre 2002 et 2003 sont significativement moins source d'ennui ou de déclassement.

Ces résultats sont cohérents avec les écarts dans les caractéristiques objectives de l'emploi occupé entre 2002 et 2003 (Even, Klein, 2007), les bénéficiaires de CIE étant mieux rémunérés et plus souvent en CDI que les témoins.

S'agissant des bénéficiaires de CES ayant occupé un emploi entre 2002 et 2003, les perceptions sont mitigées. Elles sont proches de celles des témoins dans la même situation. Leur satisfaction quant au contenu de l'emploi occupé est plus souvent négative

Tableau 5
Effet du dispositif sur les perceptions relatives à l'emploi occupé en 2003

En %

	CIE/Témoins	CES/Témoins	CES/CIE (*)
Le travail contient au moins un aspect négatif	- 15	~	20
Dont :			
Éprouver de l'ennui dans son travail	- 5	~	~
Peur de se retrouver au chômage	~	~	11
Sentiment d'être exploité	~	~	~
Sentiment d'être utilisé au-dessous de ses compétences	- 6	~	~
Le travail contient au moins un aspect positif et aucun élément négatif	6	~	~
Dont :			
Éprouve de la fierté dans son travail	~	~	- 10
Impression d'être reconnu à sa valeur	~	6	10
Impression d'être utile	~	~	8
Dispose de temps suffisant dans son travail	~	~	7
Possibilité de coopérer dans son travail	~	~	~
S'investit dans l'exercice de son travail	~	~	~

~ : non significatif à 5 %.

(*) : contrat initiative emploi ; contrat emploi solidarité.

Lecture : les bénéficiaires de CIE sont moins nombreux que les témoins (de 15 points) à exprimer des perceptions négatives quant à l'emploi occupé en 2003.

Source : Dares, Panel des bénéficiaires de la politique d'emploi 2003.

par comparaison avec les bénéficiaires de CIE, en particulier du fait d'une peur de se retrouver au chômage. En outre, ils déclarent moins souvent éprouver de la fierté dans leur travail. Ces résultats sont cohérents avec un moindre accès au CDI et à l'emploi qualifié.

Néanmoins, les bénéficiaires de CES ont davantage l'impression de voir leur valeur reconnue tant relativement aux témoins qu'aux bénéficiaires de CIE. Ils sont également plus nombreux qu'après un CIE à avoir le sentiment d'être utiles dans leur travail. C'est un autre signe de contribution du contrat aidé à la consolidation des marges de manœuvre des anciens bénéficiaires. Mais il est possible que cela renvoie au fait que les emplois occupés entre 2002 et 2003, après le CES, sont plus souvent dans le secteur non marchand ou en prise avec des préoccupations sociales. N'est-ce pas, *a contrario*, un signe d'enfermement dans certains types d'emplois par modification des préférences ou d'effets de stigmatisation de la part des employeurs du secteur privé ?

* *
*
*

L'analyse des marges de manœuvre des bénéficiaires de contrats initiative emploi (CIE) et de contrats emploi solidarité (CES) s'inscrit dans une perspective multidimensionnelle de l'évaluation des politiques de l'emploi, en termes de retour à l'emploi et d'intérêt pour le travail mais également de conditions de vie. Elle montre que, pour ces bénéficiaires, le travail concourt à leur bien-être et qu'ils sont loin de se considérer comme des « victimes ». Le dispositif a permis d'accroître la satisfaction des bénéficiaires et leur bien-être, à l'exception des plus de 50 ans et des travailleurs handicapés.

La comparaison CIE/CES, avec prise en compte des caractéristiques initiales observées, révèle que le CIE est un contrat bien perçu par les bénéficiaires en termes de conditions de vie, mieux que le CES. En

revanche, le CES a permis au bénéficiaire de se sentir utile, de reprendre confiance en lui davantage que le CIE. Il ne faut cependant pas exclure, chez les bénéficiaires de CES, des phénomènes d'adaptation à leurs contraintes qui les inciteraient à paraître plus satisfaits de certaines dimensions du contrat aidé, malgré des conditions objectives moins favorables.

Enfin, l'analyse en termes de « capacités » est intéressante du point de vue de l'évaluation des politiques de l'emploi, dans la mesure où elle permet de prendre en compte l'appréciation par les bénéficiaires de leurs marges de manœuvre en termes de conditions de vie. La traduction de l'approche par les capacités à partir de matériau empirique est cependant loin d'être acquise, dans la mesure où les enquêtes ne sont pas construites à cette fin. Pourtant, cette approche définie par Sen peut contribuer à fournir des objectifs d'action publique. En mettant l'accent sur les possibilités différenciées qu'ont les individus d'utiliser les ressources collectives, de les convertir en avantages par exemple, elle indique des orientations concrètes de réforme. À cet égard, l'individualisation croissante des politiques d'emploi va dans le bon sens, notamment en ce qu'elle vise à accompagner les bénéficiaires durant le contrat aidé et à développer les aides mises à leur disposition (bilan de compétence, formation...). Sous réserve d'évaluations complémentaires sur les nouveaux contrats, cette orientation du plan de cohésion sociale devrait être amplifiée.

Dans cette étude, l'analyse en termes de marges de manœuvre des bénéficiaires de CIE et de CES et celle comparant les perceptions subjectives des conditions de vie avec les réponses d'un groupe témoin ont été menées de manière distincte. Elles mériteraient d'être réalisées de façon simultanée. Ceci implique des questionnaires d'enquête qui élargissent le champ des dimensions permettant l'étude plus approfondie des perceptions subjectives des conditions de vie. Ceci nécessite également que les témoins puissent être interrogés sur l'ensemble de ces dimensions. ■

Bibliographie

Berger E., Klein T. (2005), « Après un contrat aidé : les conditions de vie s'améliorent », Document d'études, Dares, n° 105, septembre, 44 p.

Brodaty T., Crépon B., Fougère D. (2007), « Les méthodes micro économétriques d'évaluation : développements récents et application aux politiques actives de l'emploi », *Économie et prévision*, à paraître

Checaglini A. (2000), « Former pour éviter la marginalisation », *Formation Emploi*, n° 69, pp. 53-63.

Easterlin R. (1995), « Will Raising Incomes of All Increase the Happiness of All ? », *Journal of Economic Behaviour and Organization*, vol. 27, n°1, pp. 35-47.

Even K., Klein T. (2007), « Les contrats et stages aidés : un profit à moyen terme pour les participants ? Les exemples du CIE, du CES et du SIFE », *Économie et Statistique*, à paraître.

Kahneman D., Krueger A. B. (2006), « Developments in the Measurement of Subjective Well-Being », *Journal of Economic Perspectives*, vol. n° 1, pp. 3-24.

Le Clainche C. (1994), Niveau de vie et revenu minimum : une opérationnalisation du concept de Sen sur données françaises, Cahier de Recherche du CREDOC, avril.

Sen A. (1985), *Commodities and Capabilities*, North Holland.

Sen A. (1987), *On Ethics and Economics*, Oxford Blackwell Publishers, (*Éthique et Économie*, PUF, 1993).

Stankiewicz F., Foudi R., Trelcat M.-H. (1993), « L'efficacité des stages de formation », *Formation Emploi*, n° 41, pp. 21-32.

Résumé

Les contrats aidés : quelles marges de manœuvre pour les bénéficiaires ?

Tristan Klein et Christine Le Clainche

À partir du panel des bénéficiaires de la politique de l'emploi de la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère chargé de l'Emploi), deux analyses ont été réalisées selon l'approche par les « capacités ». Une première analyse considère les marges de manœuvre des bénéficiaires et une seconde les perceptions de leurs conditions de vie. Comparer les perceptions des bénéficiaires à celles d'une population témoin permet de mieux évaluer l'impact des dispositifs. Globalement, les contrats aidés améliorent les marges de manœuvre des bénéficiaires en termes de conditions de vie. Par ailleurs, le contrat initiative emploi (CIE) est mieux perçu que le contrat emploi solidarité (CES), mais ce dernier permet cependant davantage que le CIE de « se sentir utile » et de « reprendre confiance en soi ».

Mots-clés

Approche par les capacités, CIE – contrat initiative emploi, CES – contrat emploi-solidarité, évaluation, politique de l'emploi, conditions de vie

Journal of Economic Literature : D 63, J 45, J 48