

# D OCUMENT D'ÉTUDES

## ÉVALUATION DES POLITIQUES D'EMPLOI : LA DEUXIÈME GÉNÉRATION DES PANELS DES BÉNÉFICIAIRES

*par*  
*Christine CHARPAIL*  
*Tristan KLEIN*  
*Serge ZILBERMAN*

N° 95  
Février 2005

**Les documents d'études sont des documents de travail ;  
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs  
et ne représentent pas la position de la DARES.**



Ministère  
des affaires sociales,  
du travail  
et de la solidarité



# Sommaire

<b>Introduction.....</b>	<b>9</b>
<b>Chapitre 1 : Des objectifs multiples et des méthodes diversifiées .....</b>	<b>11</b>
<b>1. Evaluer les politiques spécifiques de l'emploi .....</b>	<b>11</b>
1.1 Evaluer l'effet des politiques sur l'emploi.....	12
1.2 Comprendre les comportements des employeurs par des analyses microéconomiques.....	12
1.3 Mesurer l'impact des mesures sur les personnes passées par ces dispositifs .....	13
<b>2. Quels indicateurs et quelles méthodes pour évaluer l'efficacité des programmes publics d'aide à l'emploi ? .....</b>	<b>13</b>
2.1 Une évaluation pluridimensionnelle et multi-critères .....	13
2.2 Suivre le déroulement du dispositif .....	14
<b>3. Principes de l'évaluation comparative .....</b>	<b>15</b>
<b>4. Les expérimentations contrôlées.....</b>	<b>18</b>
4.1 Des évaluations sources de biais .....	19
Un biais d'imitation .....	20
Un effet diffusion ( <i>substitution bias, contamination bias</i> ) .....	20
Un effet d'affectation aléatoire ( <i>randomization bias</i> ).....	21
4.2 Des évaluations complexes à mettre en oeuvre et aux résultats limités .....	22
Des résultats peu reproductibles .....	22
Des résultats soumis aux effets de déplacement .....	23
Faisabilité de l'évaluation .....	23
<b>5. Les approches quasi-expérimentales.....</b>	<b>24</b>
5.1 De nombreuses méthodes .....	24
Méthodes à « variable instrumentale » .....	24
Méthodes par appariement ( <i>matching</i> ) .....	24
5.2 Les limites des évaluations quasi-expérimentales.....	25
5.3 Construire un groupe témoin : un exercice délicat.....	26
5.4 Avantages et limites des deux approches.....	27
<b>6. La prise en compte du contexte institutionnel et temporel .....</b>	<b>27</b>
<b>Chapitre 2 : Les effets observés des dispositifs .....</b>	<b>37</b>
<b>1. L'instrument de suivi : le deuxième panel des bénéficiaires .....</b>	<b>37</b>
1.1 champ d'investigation .....	37
1.2 Période d'observation, calendrier, taille d'échantillon.....	37
1.3 Questionnaires .....	38
1.4 Méthodes de sondage et de collecte.....	38
1.5 Publics éligibles et principales dispositions.....	39
CES.....	39
Stages Sife .....	39
CIE.....	39
Contrat de qualification .....	39
<b>2. Le retour à l'emploi : des situations inégales selon les dispositifs .....</b>	<b>40</b>
2.1 Des mesures différentes pour des bénéficiaires différents.....	41
2.2 Critères et méthodes d'analyse .....	41
<b>3. Stages Sife .....</b>	<b>42</b>
3.2 un court passage en stage suivi de situations variables.....	43
3.3 Le passage en stage Sife : plutôt un effet contact qu'un effet formation .....	45
L'effet contact, plutôt les jeunes, les non diplômés .....	45
L'effet formation .....	46
<b>4. Contrat emploi solidarité (CES).....</b>	<b>46</b>
4.1 Des dynamiques particulières pour certains types de CES .....	46
De nombreuses récurrences de passages par l'emploi non marchand.....	46
Des trajectoires vers l'emploi liées aux récurrences des passages en emploi aidé .....	47
4.2 Des parcours post CES le plus souvent marqués par le chômage.....	48

4.3 Des effets ‘contact’ et ‘formation’ d’ampleur limitée.....	48
De faibles différences en matière d’effet formation .....	49
<b>5. Contrat de Qualification (CQ).....</b>	<b>50</b>
5.1 Influence des caractéristiques individuelles sur la situation 39 mois après l’entrée .....	50
Une faible influence des conditions du déroulement du CQ sur la situation en décembre 1997 .....	51
5.2 Un effet différent à moyen terme : la situation en décembre 1999, cinq ans après l’entrée.....	51
La prise en compte de l’évolution des caractéristiques des individus au cours du temps .....	52
5.3 Une nette prédominance de l’emploi pour les bénéficiaires du CQ.....	53
5.4 Un effet contact pour la moitié des bénéficiaires, un effet formation pour moins du quart.....	56
<b>6. Le contrat initiative emploi.....</b>	<b>57</b>
6.1 CIE : un contrat à la limite de l’emploi ordinaire .....	57
La qualité de l’emploi.....	57
Atténuation de certains effets en CDD .....	57
6.2 Une prédominance des trajectoires d’emploi.....	58
6.3 Un effet contact massif pour les bénéficiaires du CIE inhérent à la mesure.....	60
Effet contact ou effet formation, les caractéristiques individuelles semblent les plus déterminantes.....	61
<b>Chapitre 3 : L’effet réel des mesures d’aide à l’emploi sur les trajectoires individuelles.....</b>	<b>65</b>
<b>1. Les effets nets sur l’emploi d’un passage en CES et en stage Sife .....</b>	<b>65</b>
1.1 Les sources de biais de sélection à l’entrée d’un CES ou d’un Sife .....	66
L’entrée en CES.....	66
L’entrée en Sife.....	67
1.2 La mesure des effets nets .....	68
Les hypothèses liées au processus d’insertion (ou de réinsertion) :.....	68
Les hypothèses relatives au degré d’exposition au risque sur le marché du travail : .....	68
1.3 Correction de la sélection endogène .....	69
Application au cas des CES .....	69
Le cas du Sife .....	70
1.4 Le traitement des ruptures.....	71
1.5 L’effet réel du CES : une grande hétérogénéité selon les bénéficiaires .....	73
CES et emploi : dans l’ensemble, un effet plutôt positif.....	73
CES et risque de chômage de longue durée ou de sortie du marché du travail : forte inégalité des âges devant l’effet du dispositif.....	74
1.6 L’effet réel du stage Sife : plus homogène que le CES mais globalement moins efficace .....	75
Sife et emploi : un dispositif plus efficace pour les femmes.....	75
Sife et risque de chômage de longue durée ou de sortie du marché du travail : un bilan mitigé .....	76
<b>2. L’effet d’un passage en contrat de qualification sur les trajectoires des jeunes .....</b>	<b>77</b>
2.1 Les composantes du biais de sélection.....	77
Le comportement des acteurs .....	77
L’effet de l’offre de travail et le rôle des bénéficiaires .....	78
2.2 Les déterminants de l’entrée en CQ.....	79
Les déterminants individuels de l’entrée en CQ au cours des cinq années qui suivent la sortie de formation initiale .....	80
Les déterminants individuels de l’entrée en CQ en phase de primo-transition.....	82
2.3 Une pluralité d’indicateurs pour bien mesurer l’efficacité du passage en CQ.....	83
Indicateurs liés à la situation d’emploi .....	83
Indicateurs liés à la qualité de l’emploi .....	84
Indicateurs liés aux situations de non emploi et de précarité.....	84
2.4 La correction du biais de sélection.....	84
2.5 Effets d’un contrat de qualification sur les trajectoires des jeunes .....	84
Le contrat de qualification favorise peu les trajectoires ascendantes.....	84
2.6 Probabilités d’accès à l’emploi non aidé : un effet très différencié selon l’ancienneté sur le marché du travail .....	85
Des bénéficiaires accédant plus rapidement à un emploi non aidé et à un CDI.....	85
Un effet globalement positif du contrat de qualification sur l’emploi .....	86
Niveau des salaires nets : une main d’œuvre meilleure marché .....	86
Durée de chômage : un effet nul pour les non débutants, indéterminé pour les débutants .....	87
2.7 L’effet réel du CQ : plus net après une entrée en début de processus d’insertion .....	88
<b>3. L’évaluation comparative du CIE.....</b>	<b>89</b>
3.1 Bénéficiaires et témoins interrogés selon une même procédure .....	89
3.2 Evaluer le passage par un CIE : un exercice complexe.....	92

Correction du biais de sélection par les méthodes par appariement ( matching) .....	93
3.3 Qui entre en CIE ? .....	93
3.4 Le CIE, une mesure efficace pour retrouver un emploi .....	95
<b>Chapitre 4 : Regards des bénéficiaires sur quatre mesures de politique d'emploi.....</b>	<b>97</b>
<b>1. Ce que pensent les bénéficiaires après un CES, un stage SIFE, un CIE.....</b>	<b>97</b>
L'emploi est au centre des préoccupations des bénéficiaires.....	97
Des opinions qui dépendent des trajectoires antérieures et de la situation en fin de parcours .....	97
Des discours qui s'ajustent au dispositif suivi .....	98
1.1 Le CES : un passage adapté aux personnes les plus éloignées de l'emploi .....	98
Le CES doit avant tout permettre le retour à l'emploi .....	99
Un CES, c'est formateur surtout pour les personnes qui ont peu d'expérience .....	99
Retrouver le monde du travail .....	100
1.2 Les stages Sife : une formation aux effets pas toujours attendus.....	100
A qui profitent les stages ?.....	101
Les stages : vraie formation ou fausse occupation ? .....	102
Reprendre confiance ... et après .....	102
1.3 Le CIE : à la recherche d'un emploi stable et d'un salaire convenable .....	103
Le départ de l'entreprise du CIE : de la résignation au mécontentement.....	103
Ce qu'un contrat CIE apporte ou n'apporte pas au salarié.....	104
Pour ou contre les aides à l'embauche .....	104
1.4 Des discours linéaires qui recouvrent des situations contrastées : une classe transversale aux trois mesures ..	105
<b>2. Ce que pensent les jeunes du contrat de qualification.....</b>	<b>105</b>
Le contrat de qualification : une expérience positive pour près de la moitié des jeunes.....	106
Acquisition de connaissances et d'un diplôme pour l'accès à l'emploi.....	107
L'expérience professionnelle .....	107
L'insertion progressive dans la vie active.....	107
Découverte d'un métier ou autonomie financière.....	108
<b>Bibliographie.....</b>	<b>111</b>

## Tableaux :

Tableau 1 : Synthèse des avantages et limites des évaluations expérimentales et quasi-expérimentales.....	27
Tableau 2 : Caractéristique des échantillons enquêtés.....	38
Tableau 3 : Situation en décembre 1996 pour les bénéficiaires d'un stage Sife.....	43
Tableau 4 : Durée en situation pour les bénéficiaires de stage Sife.....	44
Tableau 5 : Effets contact et formation pour les bénéficiaires d'un stage Sife.....	45
Tableau 6 : Situation en décembre 1996 des bénéficiaires du CES.....	47
Tableau 7 : Effets contact et formation pour les bénéficiaires du CES.....	49
Tableau 8 : Situation en décembre 1997.....	51
Tableau 9 : Situation en décembre 1999.....	52
Tableau 10 : Evolution des opinions sur le CQ au cours du temps.....	53
Tableau 11 : Durée cumulée en situation pour les bénéficiaires du CQ.....	55
Tableau 12 : Effets contact et formation pour les bénéficiaires du CQ.....	56
Tableau 13 : Situations en décembre 1998 pour les bénéficiaires de CIE.....	58
Tableau 14 : Durée en situation pour les bénéficiaires du CIE.....	60
Tableau 15 : Effets contact et formation pour les bénéficiaires du CIE.....	62
Tableau 16 : Corrélations entre z et les variables d'intérêt et entre z et l'entrée en CES.....	70
Tableau 17 : Corrélations entre z et les variables d'intérêt et entre z et l'entrée en stage Sife.....	71
Tableau 18 : Ruptures de CES.....	71
Tableau 19 : Ajustement des fenêtres d'observation pour les bénéficiaires de CES.....	73
Tableau 20 : Effet réel du CES sur l'emploi.....	74
Tableau 21 : Effet réel du CES sur le degré d'exposition au risque sur le marché du travail.....	75
Tableau 22 : Effet réel du Sife sur l'emploi.....	76
Tableau 23 : Effet réel du Sife sur le processus de sortie du marché du travail.....	76
Tableau 24 : Probabilité d'entrer en contrat de qualification.....	81
Tableau 25 : Probabilité d'entrer en CQ en phase de primo-transition.....	82
Tableau 26 : Comportements d'auto-sélection à l'entrée en CQ pour des sortants de formation initiale.....	83
Tableau 27 : Corrélations entre z et les variables d'intérêt et entre z et l'entrée dans le dispositif.....	84
Tableau 28 : Effet réel d'un contrat de qualification sur les probabilités moyennes de trajectoires ascendantes.....	85
Tableau 29 : Effet réel d'un contrat de qualification sur les probabilités moyennes d'accès à l'emploi non aidé.....	85
Tableau 30 : Effet réel d'un contrat de qualification sur la vitesse d'accès à un emploi non aidé et à un CDI.....	86
Tableau 31 : Effet réel d'un passage en contrat de qualification sur le salaire mensuel net médian.....	87
Tableau 32 : Effet réel d'un contrat de qualification sur la durée moyenne de chômage.....	87
Tableau 33 : Récapitulatif des résultats.....	88
Tableau 34 : Durées moyennes des différentes situations (écart-type).....	91
Tableau 35 : Caractéristiques des deux populations.....	93
Tableau 36 : Probabilité d'entrée en CIE, modèle PROBIT.....	94
Tableau 37 : Emploi en décembre 1999.....	95
Tableau 38 : Salaire mensuel net d'embauche du premier emploi après et évolution des salaires.....	96
Tableau 39 : Les appréciations globales des bénéficiaires de CES selon les thèmes.....	98
Tableau 40 : Situation des bénéficiaires de CES selon leur classe.....	99
Tableau 41 : Les appréciations globales des stagiaires Sife selon les thèmes.....	101
Tableau 42 : Situation des stagiaires Sife selon leur classe.....	101
Tableau 43 : Les appréciations globales des bénéficiaires de CIE selon les thèmes.....	103
Tableau 44 : Situation des bénéficiaires de CIE selon leur classe.....	104
Tableau 45 : Les appréciations globales des bénéficiaires de CQ selon les thèmes.....	106
Tableau 46 : Situation des bénéficiaires de CQ selon leur classe.....	107

## Graphiques :

Graphique 1 : Situation des bénéficiaires 34 à 40 mois après l'entrée.....	40
Graphique 2 : Durée moyenne cumulée dans chacune des situations (en mois).....	41
Graphique 3 : Calendrier sur 34 mois des bénéficiaires entrés en stage Sife en 1994.....	44
Graphique 4 : Calendrier sur 34 mois des bénéficiaires entrés en CES en 1994.....	48
Graphique 5 : Calendrier sur 60 mois des bénéficiaires entrés en CQ en 1994.....	54
Graphique 6 : Calendrier sur 40 mois des individus entrés en CIE en 1995.....	59
Graphique 7 : Situation en décembre 1999 des bénéficiaires et des témoins.....	90
Graphique 8 : Calendrier des situations des bénéficiaires entrés en CIE fin 1996.....	90
Graphique 9 : Calendrier des situations du groupe témoin au chômage fin 1996.....	91

**Schémas :**

<i>Schéma 1 : Effet d'un programme sur les trajectoires professionnelles des bénéficiaires</i> .....	14
<i>Schéma 2 : Etapes clés de la participation au dispositif et construction du groupe témoin</i> .....	17
<i>Schéma 3 : Procédure d'évaluation sur données expérimentales</i> .....	19

**Encadrés :**

<i>Encadré 1 Quatre critères de différenciation des aides à l'emploi ciblées (Freyssinet, 2001)</i> .....	11
<i>Encadré 2 L'effet Hawthorne</i> .....	20
<i>Encadré 3 JTPA : Job Training and Partnership Act</i> .....	22
<i>Encadré 4 Ethique et statut de l'expérimentation</i> .....	23
<i>Encadré 5 Les expériences naturelles</i> .....	25
<i>Encadré 6 Transitions professionnelles et écarts de mémoire</i> .....	53
<i>Encadré 7 Une population témoin de demandeurs d'emploi construite à partir du fichier historique des demandeurs d'emploi</i> .....	66
<i>Encadré 8 La « rupture » de CES</i> .....	72
<i>Encadré 9 Enquête Génération 92</i> .....	77
<i>Encadré 10 Descriptif des sources</i> .....	92
<i>Encadré 11 Modalités et moments du recueil des données</i> .....	109

**Annexes :**

<i>Annexe 1 : Principales évaluations microéconomiques des aides à l'emploi sur données françaises</i> .....	29
<i>Annexe 2 : Principales évaluations microéconomiques sur données étrangères</i> .....	32



# Introduction

La politique de l'emploi s'est largement développée depuis le milieu des années soixante dix, en particulier avec l'essor des politiques dites « actives ». Celles-ci ont d'abord pris la forme de politiques ciblées sur des publics spécifiques ou sur des emplois. Puis au cours des années quatre-vingt-dix, les mesures générales d'abaissement du coût du travail ont acquis une position importante même si une forte intervention des pouvoirs publics sur le champ des dispositifs s'est maintenue au cours de cette période. Certes les dépenses publiques consacrées aux politiques d'emploi ciblées ont tendance à décroître depuis plusieurs années. Mais elles restent supérieures aux dépenses liées aux allègements généraux de cotisations sociales qui sont, elles, en croissance régulière. Les attentes créées par le déploiement des actions mises en œuvre pour lutter contre le chômage et leur coût considérable ont suscité une forte demande d'évaluation : si les travaux consacrés aux mesures générales ont largement alimenté le débat public et aussi de nombreuses polémiques au cours des dernières années, l'attention portée aux effets sur l'emploi des dispositifs spécifiques n'a pas faibli depuis leur apparition.

Avant que le système des politiques ciblées n'atteigne un certain équilibre entre ses diverses composantes (contrats en alternance, stages de formation, emplois aidés marchands et non marchands), l'évaluation privilégiait le suivi des bénéficiaires mesure par mesure au gré de leur création et de la demande des pouvoirs publics. La pérennisation des mesures et la volonté d'une plus vaste compréhension des processus de réinsertion ont alors plaidé pour une approche systématique et globale qui s'est développée avec les panels.

C'est au début des années quatre-vingt-dix que la dimension temporelle a été introduite dans les travaux d'évaluation des effets des politiques de l'emploi sur les trajectoires des bénéficiaires. En un peu plus de dix ans, trois générations de panels se sont succédé à la Dares. La reconduction de ces enquêtes a favorisé la transmission des apprentissages et a surtout permis de tirer les enseignements des expériences précédentes.

Le premier panel lancé en 1990, marque les débuts de l'évaluation des politiques d'emploi sur données longitudinales et par approche comparative en France. Sept mesures étaient concernées, ciblées sur un public de jeunes et d'adultes chômeurs de longue durée.

L'impératif d'évaluer la loi quinquennale de décembre 1993, inscrit dans son texte, et l'arrivée à son terme du premier panel de bénéficiaires des mesures de politique d'emploi ont amené à mettre en place un nouveau dispositif d'observation. Des approfondissements de méthode et une tentative de progresser dans la construction des populations de contrôle utilisées ont été accomplis à cette occasion. Les travaux exploratoires effectués au cours de cette deuxième génération des panels de bénéficiaires ont notamment rappelé la nécessité d'interroger simultanément et avec la même méthode le public cible et le groupe témoin (unité de temps, unité de méthode) pour une mesure fondée de l'efficacité nette des passages en dispositifs.

Lancée en 2001, la troisième génération utilise les avancées statistiques de la fin des années quatre vingt dix : les techniques de sondage et de pondération, la méthode de correction du biais de sélection par la confrontation avec l'observation d'un groupe témoin. Elle a aussi élargi le spectre de l'observable avec l'introduction de questions portant sur les salaires, les revenus, les conditions de vie et de logement,... (Even, 2002; Berger et alii, 2002 et 2004).

Les panels de suivi des bénéficiaires ne sont pas les seules méthodes d'évaluation mises en œuvre à la Dares. Des enquêtes menées auprès des employeurs ont permis de mesurer au niveau micro économique les effets nets de création d'emplois et la pérennité de ceux-ci et d'étudier l'influence des mesures sur les comportements de recrutement. Il en va de même des appariements de bases de données administratives sur les entreprises aidées et non aidées qui élargissent en outre les informations utilisées (variables financières). Enfin, les analyses macroéconomiques permettent d'évaluer les effets à moyen et long terme de ces politiques sur l'ensemble de l'économie avec notamment la prise en compte de l'impact de leur mode de financement.

Ce document rassemble les résultats des enquêtes du panel « loi quinquennale » menées de 1995 à 1999 auprès de bénéficiaires des principales catégories de mesures : emploi marchand et non marchand, stages de formation et contrat en alternance.

La plupart des résultats présentés ici ont déjà été publiés sous des formes diverses (publications Dares, Insee et dans deux ouvrages signés par la Dares dans la collection Repères). Leur regroupement en un document unique vise à contribuer à un bilan méthodologique de la construction des pratiques évaluatives et à livrer un ensemble de résultats relevant des diverses possibilités d'exploitation de données de panel.

Le premier chapitre rappelle les outils d'évaluation des politiques d'emploi et présente les avantages et les limites des méthodes utilisées ainsi que ceux des travaux sur données expérimentales menés en particulier aux Etats-Unis.

Le chapitre 2 décrit les principaux effets bruts, sans comparaison avec les populations témoins, d'un passage par un contrat emploi solidarité (CES), un stage d'insertion et de formation à l'emploi (Sife), un contrat de qualification ou un contrat initiative emploi (CIE) sur les parcours professionnels des bénéficiaires. L'examen montre que les mesures qui affichent les meilleurs résultats en termes de retour à l'emploi sont aussi celles pour lesquelles les profils des bénéficiaires sont les plus proches des standards du marché du travail. Il confirme l'existence d'invariants en matière d'efficacité des diverses catégories d'instruments de politiques d'aide à l'emploi.

Le chapitre 3 fournit des résultats d'évaluation comparative obtenus en utilisant des populations témoins construites selon une approche quasi expérimentale sur la base de données individuelles et de méthodes spécifiques à chaque dispositif.

Enfin, le chapitre 4 présente une analyse lexicale des opinions des bénéficiaires recueillies à l'issue de leur expérience. Celle-ci conforte les résultats obtenus par le biais de variables statistiques qui renvoient à la hiérarchie des mesures : on perçoit la désillusion des bénéficiaires de CES et des stages et à l'inverse l'espoir de ceux passés en CIE et contrat de qualification.

# Chapitre 1 : Des objectifs multiples et des méthodes diversifiées

*« L'évaluation est un ensemble de méthodes, de techniques et de qualités de perspicacité permettant de déterminer si un service offert à des personnes est nécessaire et susceptible d'être utilisé, s'il est dispensé de la façon prévue et s'il est effectivement utile aux personnes. »*

Emil Posavac et Raymond Carey (1980, p6)

L'évaluation des politiques publiques repose sur des concepts et des pratiques très diversifiés. Globalement, une politique publique peut donc être examinée selon plusieurs dimensions : sa pertinence, sa cohérence, son efficacité, son efficience et son impact systémique (Perret, 2001). Les deux premières renvoient à la discussion du problème social traité par la politique publique et aux objectifs qui lui sont assignés. Les autres dimensions de l'évaluation, en matière de politiques d'emploi, peuvent être résumées par la réponse aux trois questions suivantes (Fay, 1996) :

1. Quels sont les effets nets estimés du programme ? (efficacité)
2. Ces effets sont-ils suffisamment importants pour entraîner un gain social pour l'ensemble de la société ? (impact systémique)
3. Ces résultats justifient-ils les dépenses publiques engagées ? (efficience)

Ces trois questions sont importantes et complémentaires, mais il s'agit surtout ici de répondre à la première, c'est-à-dire l'évaluation de l'efficacité de la politique de l'emploi. C'est d'ailleurs, l'axe principal de l'évaluation en France tel que formulée par le rapport Deleau (1986), pour lequel l'évaluation vise à « reconnaître et mesurer les effets propres d'une politique », et par les pouvoirs publics lors de la création du Conseil national de l'évaluation en 1998<sup>1</sup>.

Nous y répondons par la restitution de résultats d'enquêtes par panel auprès des bénéficiaires de quatre dispositifs ciblés de la politique de l'emploi. Le contrat emploi solidarité (CES), le contrat de qualification (CQ), le contrat initiative emploi (CIE) et les Stages d'insertion et de formation à l'emploi (Sife) figurent parmi les dispositifs les plus importants du point de vue des effectifs puisqu'ils représentaient au milieu des années 1990 plus d'un million d'entrées (quasiment la moitié des dispositifs ciblés). Ils présentent également l'intérêt de leur diversité qui recoupe celle que l'on peut usuellement observer pour la politique de l'emploi, par exemple dans la classification proposée par Jacques Freyssinet (*encadré 1*).

## Encadré 1 : Quatre critères de différenciation des aides à l'emploi ciblés (Freyssinet, 2001)

- activité socialement utile mais non rentable / baisse du coût du travail
- ciblage sur catégorie de bénéficiaire / ciblage sur catégorie d'emploi
- contrat de travail droit commun / contrat de travail particulier / absence de contrat de travail
- relation du contrat aidé aux mécanismes de protection sociale / absence de relation.

## 1. Evaluer les politiques spécifiques de l'emploi

Les politiques publiques sont mises en œuvre pour répondre à des objectifs. Evaluer l'efficacité de ces politiques, c'est pouvoir dire si ces objectifs ont été atteints. Or, en matière d'emploi, ceux-ci sont multiples : inciter à la création d'emplois, contribuer à lutter contre le chômage de longue durée, lutter contre la sélectivité du marché du travail, accroître les capacités d'insertion des demandeurs d'emploi, maintenir ou rétablir un lien social affaibli par les périodes de chômage, fournir un revenu aux bénéficiaires, favoriser l'autonomie financière des jeunes... Les pouvoirs publics peuvent de plus en attendre un impact favorable sur la croissance économique, sur la demande globale ou sur les finances publiques (Erhel, 1998).

La diversité de ces objectifs implique nécessairement une démarche évaluative adaptée et multidimensionnelle. Dès lors plusieurs angles d'analyse sont envisageables. Schématiquement, l'évaluation de l'efficacité de la politique de l'emploi réalisée en France comprend trois volets essentiels.

<sup>1</sup> « L'évaluation d'une politique publique a pour objet d'apprécier l'efficacité de cette politique en comparant ses résultats aux objectifs assignés et aux moyens mis en œuvre » (décret n°98-1048 du 18 novembre 1998 créant le conseil national de l'évaluation).

## **1.1 EVALUER L'EFFET DES POLITIQUES SUR L'EMPLOI**

Deux méthodes sont utilisées. Tout d'abord, des enquêtes directes auprès des employeurs permettent de déterminer l'influence des mesures sur leurs décisions d'embauche. On mesure l'effet d'aubaine et ses deux composantes : l'effet de déperdition (l'entreprise avait de toute manière l'intention d'embaucher quelqu'un) et l'effet d'anticipation (une embauche aurait eu lieu de toute façon, mais elle a été avancée). On cherche à calculer un effet net sur l'emploi, que l'on peut attribuer strictement au dispositif, quand l'employeur en son absence n'aurait pas embauché, ni sans aide, ni sous un autre dispositif.

On mesure en même temps l'effet emploi non directement lié au dispositif : en l'absence de ce dernier, l'employeur en aurait utilisé un autre, mais n'aurait pas embauché sans aide. Ces deux effets constituent l'effet global que les employeurs (interrogés sur une mesure) attribuent à la politique de l'emploi (Belleville, 2001).

Cette méthode est sensible à la mémoire des employeurs qui ont des difficultés à apprécier en termes économiques ou financiers l'impact des dispositifs sur leur entreprise séparément du contexte conjoncturel de l'enquête (Lion, 1992). C'est pourquoi on tente de plus en plus fréquemment d'utiliser des données comptables et financières de ces entreprises disponibles dans des sources administratives et fiscales appariées avec des données sur les entreprises aidées (Belleville, Saint-Martin, 2002).

Autre outil d'évaluation, le calcul macro-économique permet de mesurer l'impact sur l'emploi de la mesure considérée. Ce calcul repose essentiellement sur des hypothèses sur les relations de l'emploi au coût du travail, particulièrement pour l'emploi non-qualifié (Dares, 1996). De telles estimations possèdent un avantage peu contestable quand il s'agit d'ordonner les effets emploi des différentes mesures orientées vers le secteur marchand. Elles souffrent cependant du fait qu'elles sont très sensibles aux spécifications de la modélisation, qui repose sur des estimations de l'élasticité de l'emploi au coût du travail relativement fragiles.

L'analyse macroéconomique permet également d'identifier les effets de déplacement et de prendre en compte les aspects dynamiques des effets des dispositifs (L'Hority, 2001; Sterdyniak, 2002). Sur un marché du travail rationné, les bénéficiaires des mesures étant particulièrement incités et aidés dans leur recherche d'emploi peuvent restreindre la quantité des emplois disponibles pour les non-bénéficiaires. Les entreprises subventionnées peuvent créer des emplois au détriment d'autres entreprises qui n'ont pas recours aux aides à l'emploi, qui peuvent perdre des parts de marché et à terme licencier (Gautié, Gazier, Silvera, 1994 ; Chapple, 1999). C'est ce que montre une étude sur les politiques d'emploi en Suède (Dahlberg, Forslund, 1999).

Les résultats des évaluations macroéconomiques ont plusieurs utilisations :

- rétrospectivement, ils permettent de calculer l'impact sur l'emploi et le chômage des politiques menées ;
- dans un but prospectif, les effets prévisionnels des politiques d'emploi sont rapprochés des tendances spontanées du marché du travail ;
- enfin, ces résultats permettent, par rapprochement avec les coûts des dispositifs, d'apprécier les coûts financiers par emploi créé ou chômeur évité.

Cependant, une telle analyse globale de type macroéconomique ne suffit pas à appréhender la liaison emploi, revenu et bien-être et il est important aussi de comprendre les nombreuses composantes microéconomiques sous-jacentes de l'effet des politiques sociales (Atkinson, 1999).

## **1.2 COMPRENDRE LES COMPORTEMENTS DES EMPLOYEURS PAR DES ANALYSES MICROECONOMIQUES**

Les dispositifs spécifiques ciblés ne visent pas seulement à créer des emplois mais à agir aussi sur les comportements d'embauche en luttant contre la sélectivité du marché du travail. Ici les enquêtes auprès des employeurs visent à mesurer la portée de l'avantage financier attaché au dispositif. Comment l'incitation à l'embauche a-t-elle amené l'entreprise à infléchir ses critères de sélection en faveur d'une personne appartenant à un public " en difficulté " ? Ces enquêtes sont également destinées à apprécier la stabilité des recrutements sous contrat aidé, les probabilités de rupture anticipée des contrats ou de maintien de la personne embauchée dans l'entreprise une fois l'aide expirée. Enfin, elles permettent d'évaluer l'articulation entre emploi et formation (pour les mesures d'alternance) et d'essayer d'établir le lien éventuel entre le recours aux emplois aidés et certains types d'emploi (Belleville 2001).

Ces résultats sont utilisés par les pouvoirs publics pour apprécier l'adéquation des dispositifs aux objectifs affichés d'amélioration de la situation de certains publics. Ils permettent également d'apprécier les réponses différenciées de divers types d'entreprises (par taille et secteurs) aux mêmes dispositifs. Il s'agit donc aussi d'un instrument d'aide à la décision.

### **1.3 MESURER L'IMPACT DES MESURES SUR LES PERSONNES PASSEES PAR CES DISPOSITIFS**

Les enquêtes auprès des individus bénéficiaires ont pour objet essentiel d'apprécier l'incidence du passage en stage de formation ou dans un emploi aidé sur leurs parcours ultérieurs. Des cohortes de personnes passées dans les mesures sont interrogées à plusieurs reprises (d'où l'appellation de panel de bénéficiaires) et les résultats de ces interrogations sont confrontés à ceux obtenus auprès de personnes non passées dans ces dispositifs (panel témoin).

La méthode des panels permet donc de dégager deux types d'effets :

- l'effet brut du passage en mesure, c'est-à-dire par exemple la proportion des individus dans un des états observés (emploi, chômage, inactivité) ;
- l'effet net, c'est-à-dire l'écart entre les taux de retour à l'emploi, au chômage ou vers l'inactivité des bénéficiaires et des non-bénéficiaires.

Pour les individus en emploi, cette approche permet également d'apprécier la " qualité " des emplois obtenus à travers l'observation de leurs statuts, des salaires, de la durée des épisodes d'emploi.

L'utilisation des panels constitue une avancée en matière d'évaluation des effets des aides à l'emploi sur les bénéficiaires car elle est source d'enseignements sur les trajectoires d'insertion et de réinsertion des bénéficiaires.

Les différents instruments de l'évaluation des politiques de l'emploi présentés ci-dessus sont complémentaires. Si l'on veut connaître les conditions de déroulement des contrats aidés ou des formations suivies (par exemple, le taux de rupture anticipée, i.e. avant la fin de l'aide et les raisons de celle-ci), il ne suffit pas d'interroger les entreprises. Les enquêtes auprès des individus, au-delà de leur objectif premier - mesurer l'impact du passage en mesure sur les trajectoires ultérieures des bénéficiaires - permettent également de confronter des informations issues de réponses d'employeurs et de salariés pour éclairer la qualité du déroulement du passage dans le dispositif (par exemple sur le partage entre départs résultant d'un licenciement et ceux résultant d'une décision volontaire de la personne embauchée).

Les analyses présentées ici privilégient les travaux au niveau micro-économique menés auprès des individus bénéficiaires indépendamment des investigations conduites auprès des entreprises utilisatrices des aides à l'emploi.

## **2. Quels indicateurs et quelles méthodes pour évaluer l'efficacité des programmes publics d'aide à l'emploi ?**

### **2.1 UNE EVALUATION PLURIDIMENSIONNELLE ET MULTI-CRITERES**

L'évaluation s'est longtemps limitée à la détermination du seul taux de retour à l'emploi comme indicateur unique permettant de mesurer l'efficacité du passage en mesure et renvoyant implicitement à la norme d'emploi standard du CDI à temps plein. Mais celle-ci a éclaté (développement des CDD, de l'intérim, du temps partiel,...) et il importe d'évaluer la qualité des emplois obtenus pour mesurer celle des dispositifs par une analyse plus fine mobilisant des indicateurs multiples (salaire, durée des épisodes d'emploi et de chômage, nature des contrats,...). Cette perspective gagne donc à utiliser des données longitudinales (enquêtes rétrospectives ou panels) qui permettent de suivre des individus pendant plusieurs mois, voire plusieurs années.

Si l'emploi est évidemment un critère prédominant de l'évaluation des programmes, ce ne peut être le seul, principalement parce que ce n'est pas leur seul objectif (Aucouturier, 1994). Il apparaît donc important de recourir à une analyse multi-critères (Stankiewicz, 1995) qui peut passer, par exemple, par le repérage des effets des dispositifs en termes de formation des bénéficiaires, de contact avec l'entreprise ou de redynamisation sociale (Stankiewicz, Foudi, Trelcat, 1993).

En outre, l'appréciation des programmes doit prendre en compte les caractéristiques des bénéficiaires, y compris leur parcours avant l'entrée en mesure : le passage de l'inactivité au chômage ne signifie pas la même chose pour un homme jeune et pour une femme de plus de 50 ans. Ce qui est en jeu, c'est bien la « compréhension fine de la manière dont un programme agit sur la situation et le devenir des individus » (Gélot, Simonin, 1997, p7). Une analyse multi-critères de l'efficacité des programmes d'aide à l'emploi peut ainsi reposer sur la mesure de l'amélioration et de l'accélération des trajectoires professionnelles des bénéficiaires (*schéma 1*).

Dans ce cadre, il est utile d'élargir le type de variables analysées, par exemple (Heckman, Lalonde, Smith, 1999) :

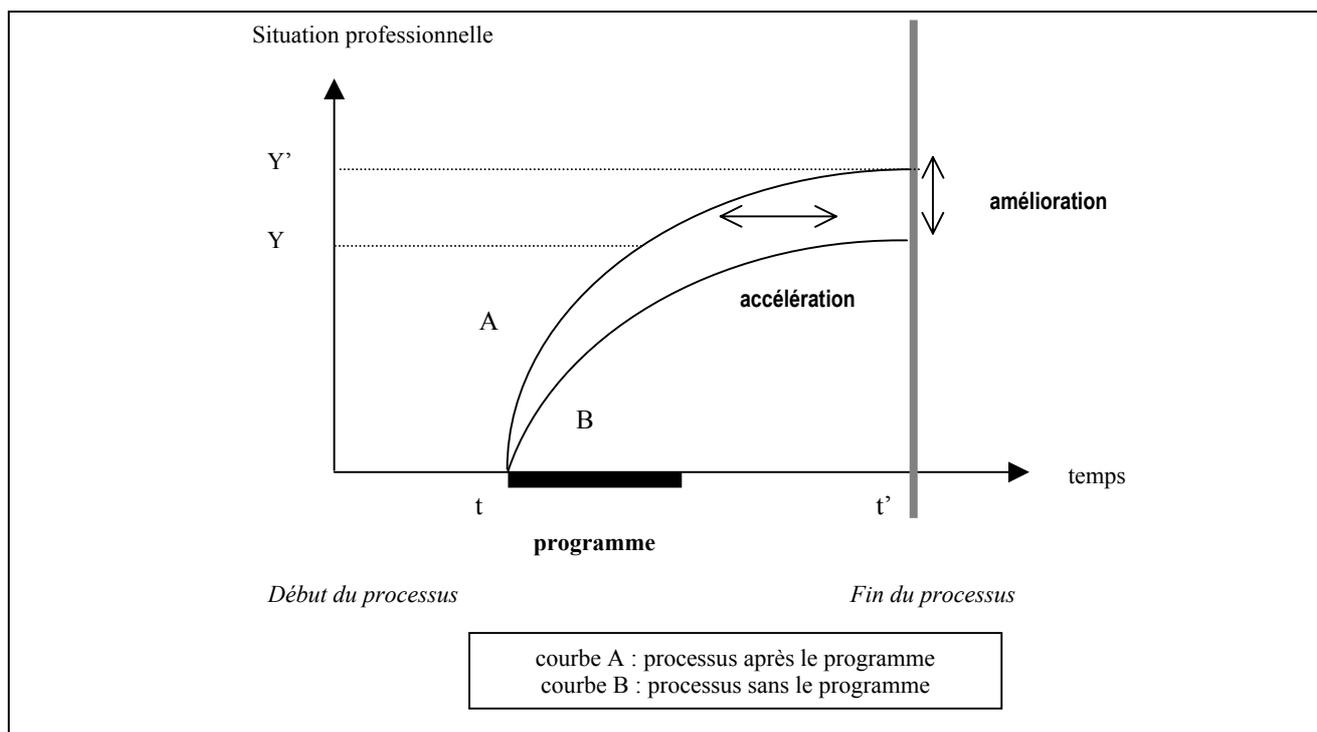
- proportion des bénéficiaires qui ont un gain au passage par le programme ;
- proportion de la population totale qui a un gain lié au programme ;
- proportion d'individus qui atteint un résultat au-dessus d'un certain seuil (par exemple, avoir un revenu supérieur à 1 000 euros).

Enfin, une analyse multi-critères des effets d'une aide à l'emploi peut mobiliser d'autres indicateurs synthétisant le jugement des bénéficiaires. Les analyses quantitatives de leurs discours à travers des réponses à des questions ouvertes apportent des éléments utiles et riches (Lebart, 2001).

Plus largement, les politiques publiques produisent des effets indirects qu'il convient aussi d'évaluer. Ainsi, les emplois familiaux, outre des créations d'emplois, ont favorisé le « blanchiment du travail au noir ». De même la mise en place d'une zone franche en Corse semble avoir incité les sorties de l'économie informelle. Les travaux sur ces effets indirects des dispositifs sont également utiles pour évaluer l'impact systémique des politiques d'emploi : effet de la remédiation sociale opérée par les emplois-jeunes dans certains quartiers (Bouygard, Gélot, 2002), rôle de la présence des contrats aidés dans les écoles dans la lutte contre l'échec scolaire, passage par un dispositif et état de santé...

La démarche dans laquelle nous nous inscrivons est une démarche d'évaluation qui, tout en gardant à l'esprit la nécessité de partir des objectifs initiaux et explicites des interventions, soit à même de les replacer dans un contexte plus large d'explication. Ainsi, les connaissances issues de l'utilisation des méthodes quantitatives doivent être enrichies, relativisées et contextualisées.

**Schéma 1 : Effet d'un programme sur les trajectoires professionnelles des bénéficiaires**



## 2.2 SUIVRE LE DEROULEMENT DU DISPOSITIF

Évaluer un dispositif de politique d'emploi c'est chercher à savoir s'il est efficace et plus précisément pour quelle catégorie de personnes. Comparer une population de bénéficiaires à une population de non bénéficiaires est une étape indispensable pour mesurer l'effet réel du passage en mesure sur les parcours. Mais, pour adopter l'analogie avec les expérimentations médicales, savoir si un programme est efficace pour favoriser l'accès à l'emploi des bénéficiaires n'est pas suffisant. Sans comprendre pourquoi et comment une politique est efficace, la mesure de cette efficacité risque de limiter les enseignements nés de l'évaluation pour la prise de décision (Chen, 1991). Il faut aussi ouvrir la « boîte noire » du déroulement du dispositif suivi par les bénéficiaires (Glaude, 1994).

C'est pourquoi la démarche comparative (comparaison d'un groupe de bénéficiaires et un groupe témoin) s'articule avec l'analyse des effets bruts d'un passage en mesure sur les itinéraires professionnels selon les différents publics de

bénéficiaires. Elle doit s'accompagner d'une démarche d'évaluation dite « compréhensive » ou « évaluation de processus », dont les travaux permettent de comprendre les logiques d'intervention des acteurs<sup>2</sup> de la politique de l'emploi (Perez, 2001 ; Perret, 2001 ; Pitcher, 2002). En effet, la mise en œuvre des programmes ne se situe pas uniquement dans le champ de la gestion des dispositifs, mais joue un rôle sur les résultats des programmes eux-mêmes, ne serait-ce qu'au travers des logiques de sélection des bénéficiaires (Mosley, Sol, 1996 ; Barbier, 1998). C'est pourquoi, l'analyse de l'efficacité d'un dispositif doit recourir à une évaluation multidimensionnelle.

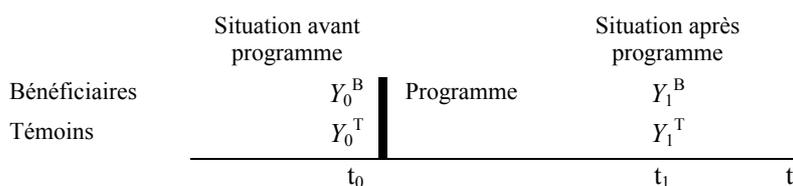
Conduite selon ces différents protocoles, l'évaluation microéconomique de l'efficacité des aides à l'emploi apporte des éléments utiles pour la décision de modifier un programme ou d'en concevoir d'autres.

### 3. Principes de l'évaluation comparative

Un programme d'aide à l'emploi est efficace si l'on peut prouver qu'il a permis une amélioration de l'état des bénéficiaires au regard d'une situation alternative : l'absence de programme. Il n'est évidemment pas possible d'observer chaque bénéficiaire dans la situation où il n'aurait pas suivi de programme.

De manière théorique le problème de l'évaluation de l'efficacité a été défini par Donald Rubin en 1974 : il s'agit d'identifier l'effet causal du programme. Pour cela on doit construire un groupe de contrôle (ou groupe témoin) qui va servir de référence pour l'étude des trajectoires des bénéficiaires (appelé souvent « groupe de traitement », par analogie avec le vocabulaire des études médicales). Il faut donc utiliser des données sur des individus qui n'ont pas participé au programme mais qui auraient pu y entrer au même moment que les bénéficiaires (ils respectaient les conditions d'éligibilité) et qui possèdent des caractéristiques proches.

Cependant, on ne pourra mettre en évidence qu'un effet moyen du dispositif sur les bénéficiaires (effet moyen du traitement sur les traités), et non en évaluer l'efficacité pour chaque individu<sup>3</sup>.



Pour ajouter à la difficulté empirique de la démarche évaluative, on doit noter que la situation alternative au dispositif, i.e. le « contrefactuel », est difficile à définir (Heckman, Smith, 1996). Évalue-t-on le passage par le programme ou les services rendus par celui-ci en comparaison de ce qui est disponible par ailleurs ? En effet, les individus du groupe témoin peuvent aussi bénéficier d'actions ou de prestations équivalentes à celles fournies par le dispositif étudié mais par d'autres voies. Dans le cas de l'évaluation d'un programme de formation, par exemple, peuvent figurer dans le groupe témoin des personnes qui se sont formées, ou sont en train de le faire, par d'autres moyens : formation initiale, formation en alternance, auto-formation. On ne pourra donc pas prétendre mesurer dans un tel cas un effet pur, positif ou négatif, du « service » délivré mais seulement celui du passage par le programme étudié par rapport à l'absence de passage dans le programme. Cette difficulté renforce l'intérêt de comprendre le mieux possible comment les dispositifs fonctionnent, par delà les actions qui sont rendues à leurs bénéficiaires.

La comparaison des parcours d'individus bénéficiaires et non-bénéficiaires se heurte à une autre difficulté. Les groupes témoins sont construits avec l'objectif qu'en moyenne ils aient des caractéristiques identiques à celles des bénéficiaires. Mais ils présentent également des éléments d'hétérogénéité inobservée par l'évaluateur qui peuvent avoir une influence sur leur probabilité de participer au programme évalué. Ceci rend nécessaire l'identification et la correction des mécanismes de sélection à l'entrée en dispositif.

Dans la participation à un programme on peut recenser huit étapes<sup>4</sup> structurées autour de trois moments-clés (*schéma 2*). Tout d'abord, les individus ne sont pas toujours informés. Ils peuvent également ne pas souhaiter entrer dans un dispositif et préférer un contrat de droit commun ou continuer leur recherche d'emploi (auto-sélection). La

<sup>2</sup> Ceux qui la mettent en œuvre directement (DGEFP, directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, PAIO, missions locales, ANPE) ou qui interviennent indirectement dans les rapports des demandeurs d'emploi au marché du travail (Unédic, AFPA, collectivités locales).

<sup>3</sup> Il est alors nécessaire, quand c'est possible, de regarder combien de bénéficiaires se retrouvent dans une situation plus mauvaise que les témoins, un programme pouvant avoir un effet moyen positif mais seulement pour une minorité de bénéficiaires (Heckman, Lalonde, Smith, 1999), en particulier quand on prend le salaire ou le revenu comme indicateur.

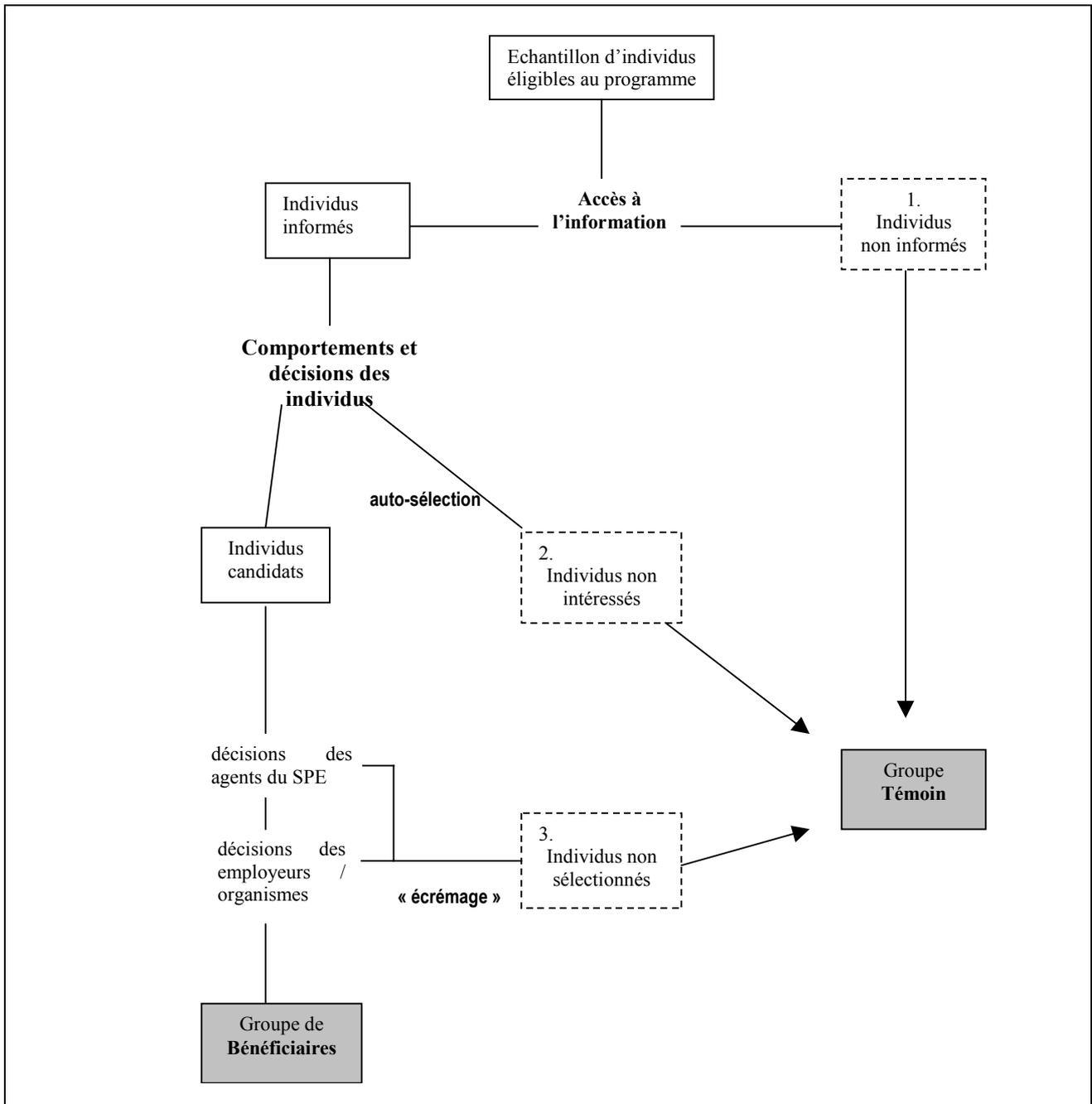
<sup>4</sup> Conformité aux critères d'éligibilité du programme, connaissance de l'existence du programme, réalisation de sa propre éligibilité, demande à participer au programme, acceptation dans le programme, affectation à un service (pour les dispositifs contenant plusieurs services distincts), participation effective au programme, poursuite de la participation à son terme (Heckman, Smith, 1996 ; Heckman, Smith, 2003).

configuration des programmes va jouer un rôle : certains dispositifs procurent un revenu. Aux Etats-Unis la participation à ceux-ci peut être décidée par un tribunal en lieu et place d'une peine de prison.

Ensuite, une sélection diffuse qu'on peut qualifier parfois d' « écrémage » peut être opérée par les agents du service public de l'emploi chargés d'orienter les chômeurs dans les différentes mesures dont le nombre de places disponibles est par ailleurs soumis aux impératifs budgétaires. Ils peuvent tendre à choisir ceux qui ont le plus de chances de réussir une réinsertion par le biais du dispositif, ou à l'opposé, ceux qui éprouvent le plus de difficultés à obtenir un emploi (Aucouturier, Beaudouin, 1995 ; Bessy et *alii*, 1995 ; Gélot, Nivellet, 2000).

Enfin, il y a une décision d'acceptation ou de refus de la part de l'employeur ou de l'organisme de formation, dépendant du contexte économique et des stratégies ou comportements d'embauches.

Schéma 2 : Etapes clés de la participation au dispositif et construction du groupe témoin



Ainsi décrit, le processus d'entrée en dispositif s'appuie nécessairement sur des caractéristiques inobservées par l'évaluateur : soit parce qu'elles ne sont pas disponibles dans les données ; soit parce qu'elles sont par nature inobservables (motivation, attachement au marché du travail, discrimination...). C'est d'autant plus vrai que les comportements des individus obéissent à une logique qui échappe parfois à la compréhension de l'observateur<sup>5</sup>. Les agents locaux du SPE ou les employeurs sont eux aussi créateurs d'hétérogénéité inobservable (Gautié, 1996).

La décision de participer à un programme n'est donc pas un phénomène aléatoire, les groupes de bénéficiaires et témoin ne sont pas statistiquement identiques, même si nombre de leurs caractéristiques le sont. La simple comparaison des deux groupes est alors entachée d'un biais de sélection qui peut conduire à surestimer ou à sous-estimer l'effet réel du programme (Heckman, 1979).

<sup>5</sup> Comme le montre un travail qualitatif auprès de 60 jeunes en quête d'intégration professionnelle (Maresca, 1995).

Ce problème empirique est traditionnellement résolu dans les évaluations des politiques d'emploi selon deux méthodes opposées de construction des données<sup>6</sup>. D'un côté, et c'est plutôt la tradition anglo-saxonne, il s'agit de répartir de manière aléatoire des individus éligibles dans le groupe des bénéficiaires et dans le groupe témoin, notamment à l'occasion d'expérimentation de programmes sociaux (Fougère, 2000a). On interroge alors les deux groupes après le passage par le programme ce qui donne lieu à la constitution de « données expérimentales ». L'efficacité du passage par le dispositif se mesure directement à partir de la comparaison des deux populations.

La méthode alternative consiste à utiliser ou à construire des données pour les bénéficiaires et pour les témoins. Pour contrôler le biais de sélection sont mobilisées des techniques économétriques relativement sophistiquées choisies en fonction des caractéristiques des individus et des données disponibles. L'estimation de l'effet net de la mesure nécessite notamment de faire des hypothèses sur les mécanismes de sélection à l'entrée (Heckman, Lalonde, Smith, 1999). C'est pourquoi l'on parle d'évaluation sur « données quasi-expérimentales ».

Que l'évaluateur utilise des données expérimentales ou des données non expérimentales, il rencontre le même problème de biais de sélection : il n'est pas possible d'observer simultanément les unités statistiques étudiées (individus, entreprises, agences locales du SPE...) dans des états de bénéficiaire et de non bénéficiaire du dispositif.

Il apparaît que, de ce point de vue, les deux approches d'évaluation rencontrent de nombreuses limites, les expérimentations sociales n'ayant pas la pureté des expériences de laboratoire, en particulier parce que l'on ne peut contrôler les événements qui surviennent aux individus du groupe témoin<sup>7</sup>.

## 4. Les expérimentations contrôlées

Dès les années 1960, l'expérimentation contrôlée des programmes sociaux s'est développée aux Etats-Unis. Depuis cette période, de nombreux travaux d'évaluation (plus de quatre-vingt dix) dans les divers champs des politiques publiques se sont appuyés sur cette méthode (Burtless, 1995). Pourtant, les résultats disponibles après de longs délais et obtenus au prix de coûts très élevés étaient difficiles à interpréter. Les évaluations sur données non-expérimentales ont pris le relais dans les années 1970. Elles se sont révélées également complexes à mettre en œuvre et surtout incapables de trancher sur les effets réels des programmes. En particulier, les différents travaux sur le dispositif *Comprehensive Employment and Training Act* (CETA) ont donné des résultats très différents, imprécis, voire contradictoires (Lalonde, 1986 ; Barnow, 1987 ; Friedlander, Greenberg, Robins, 1997).

Lors de la mise en place de nouveaux programmes d'aide à l'emploi au début des années 1980, les décideurs américains se sont donc à nouveau tournés vers les évaluations mobilisant des données expérimentales. Ce fut le cas des travaux d'évaluation du programme *Job Training and Partnership Act* (JTPA)<sup>8</sup> ou des dispositifs d'aide à la recherche d'emploi mis en place dans les années 1990 dans différents états (Meyer, 1995a ; Fougère, 2000b ; annexe 1.2).

Les évaluations microéconomiques ont été pendant longtemps moins nombreuses en Europe et le recours aux données expérimentales est plus rare (Bjorklund, Regner, 1996). Depuis le début des années 1990, les travaux d'évaluations sur les politiques d'emploi se sont multipliés (Rabe, 2000) mais les expérimentations contrôlées y demeurent peu nombreuses et limitées à quelques pays (Suède, Pays-Bas, Grande-Bretagne). Les travaux d'évaluation effectués en France relèvent exclusivement des approches quasi-expérimentales (annexe 1.2). Toutefois, une expérimentation contrôlée de l'effet de la taille des classes sur les résultats scolaires est menée dans le champ de l'évaluation du système éducatif (Avis du Haut Conseil de l'Evaluation de l'Ecole, n°1, mars 2001).

L'affectation aléatoire des individus dans le cadre d'une expérimentation contrôlée suppose la constitution d'un échantillon représentatif de la population éligible, au sein duquel on va constituer deux sous-groupes (bénéficiaires et témoins) affectés aléatoirement. Le schéma le plus courant est de proposer d'abord aux individus de participer à l'expérience (groupe de participants) et de procéder ensuite en son sein à l'affectation aléatoire préalable à l'évaluation (*schéma 3*).

Cette procédure garantit que les groupes de bénéficiaires et de témoins constituent bien des sous-échantillons aléatoires de la population des participants à l'expérience dès lors que celle-ci n'est pas trop petite<sup>9</sup>. L'affectation aléatoire assure

<sup>6</sup> Les évaluations des politiques sociales utilisent sensiblement le même type de méthodes (Gilles, Parent, 2002).

<sup>7</sup> On n'évoquera guère ici les limites qui touchent potentiellement toute analyse empirique en économie du travail, comme l'attrition, les variables omises, les erreurs de mesures...

<sup>8</sup> CETA : *Comprehensive Employment and Training Act* et JTPA : *Job Training and Partnership Act* (Perez, 2000).

<sup>9</sup> Ce qui n'est pas le cas de la procédure inverse consistant à affecter d'abord aléatoirement les individus et à leur demander ensuite s'ils souhaitent participer à l'expérience, procédure qui est par ailleurs plus coûteuse.

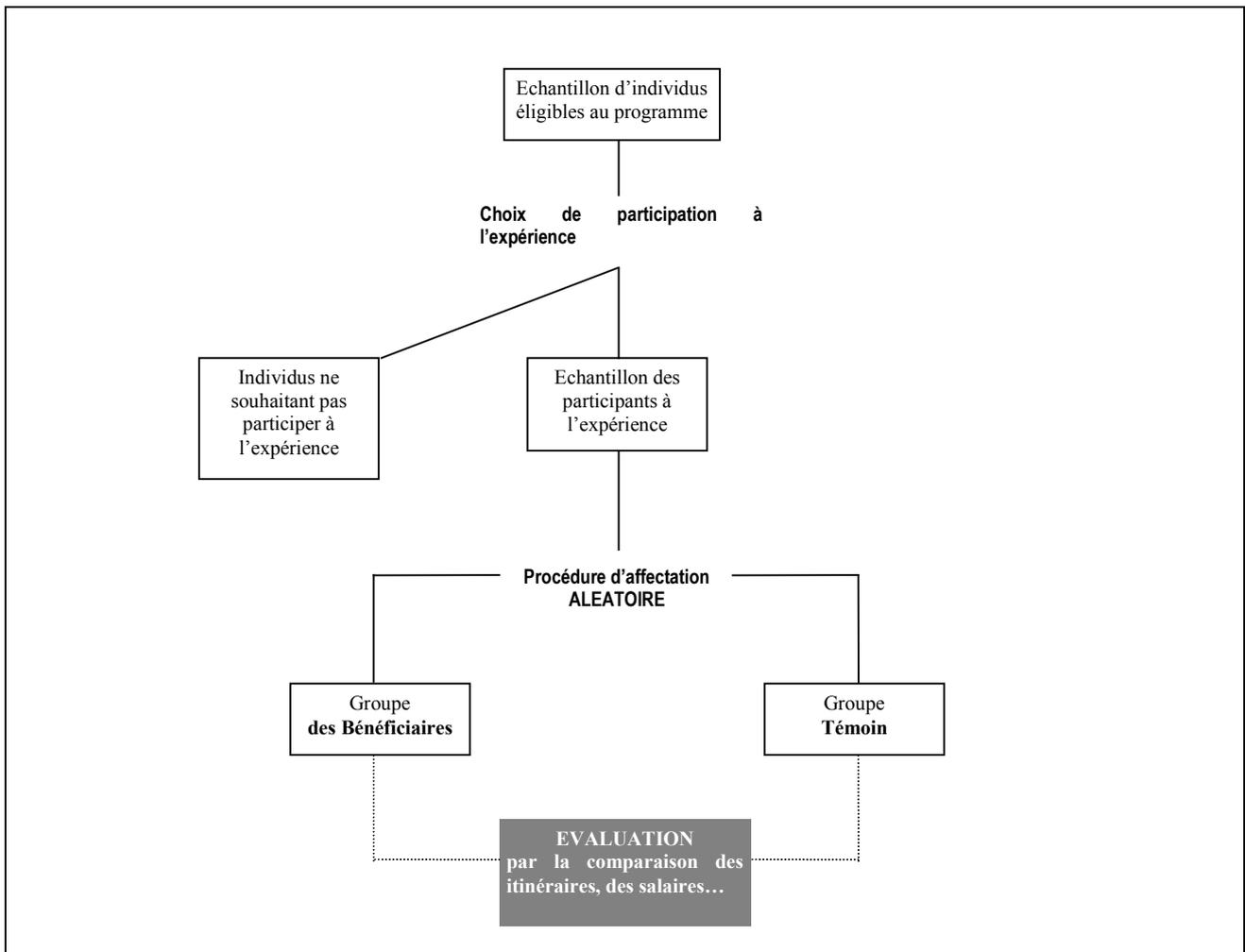
que les résultats moyens des bénéficiaires sont indépendants de la procédure de sélection dans le dispositif ; elle est donc a priori sans biais de sélection.

Cette comparaison repose néanmoins sur deux hypothèses (Fougère et alii, 1997 ; Heckman, Lalonde, Smith, 1999) :

1. que l'individu qui refuse l'expérience se trouve *a priori* dans la même situation que lorsque le programme ne lui est jamais offert ;
2. que la volonté des individus de participer à l'expérience ne soit pas influencée par le fait d'être tiré au sort ou pas.

Dès lors, l'effet moyen du passage par le programme peut se mesurer simplement par la comparaison des moyennes des deux populations.

**Schéma 3 : Procédure d'évaluation sur données expérimentales**



Dans ce cadre, les résultats des évaluations sur données expérimentales sont simples à interpréter avec par exemple des constats relatifs à l'augmentation du revenu annuel des bénéficiaires. Ils sont facilement compréhensibles par les décideurs qui peuvent se concentrer sur les conclusions des études (et non sur leurs hypothèses) et en tirer rapidement des décisions (Burtless, 1995).

#### **4.1 DES EVALUATIONS SOURCES DE BIAIS**

Aux Etats-Unis, certaines expérimentations contrôlées ont été perturbées par l'hostilité des personnels des agences locales du service public de l'emploi chargé de mettre en œuvre l'expérimentation. Toutefois, même quand l'expérimentation n'est pas troublée par les oppositions des individus, elle peut induire trois biais qui viennent compromettre la validité des résultats.

## Un biais d'imitation

Toute situation d'expérience peut produire un phénomène de motivation des participants à l'expérience qui les conduit à modifier leur comportement par rapport à une situation normale (Glaude, 1994). De ce point de vue, il y a une différence entre témoins et bénéficiaires, car il est difficile en matière d'évaluation de programmes sociaux d'offrir un placebo<sup>10</sup> au groupe témoin. Généralement, les individus savent s'ils participent ou non au programme.

C'est particulièrement net pour les aides à l'emploi consistant dans l'attribution d'un bon (« *voucher* ») au demandeur d'emploi, soit pour qu'il le transmette à l'employeur qui l'embauche (c'est l'employeur qui, *in fine*, perçoit l'argent des pouvoirs publics), soit pour qu'il puisse recevoir une prime en cas de reprise d'un emploi. Cette forme d'aide monétaire est très courante aux Etats-Unis. Or, les demandeurs d'emploi bénéficiant d'un bonus financier lors de leur embauche ont pu réduire leur période de chômage simplement parce qu'ils avaient été choisis pour participer à l'expérience (effet d'émulation) et non grâce au bon (Meyer, 1995a).

Cet effet communément appelé « effet Hawthorne » (*encadré 2*) dans la littérature est d'autant plus complexe à intégrer que les membres du groupe témoin peuvent eux aussi modifier leur comportement en raison de l'expérience, par démoralisation, ou par émulation. En outre, même si on n'informe pas les participants de l'expérience (bénéficiaires et témoins), ces effets d'imitation, d'émulation et de démoralisation peuvent toucher les intermédiaires de la politique et les conduire à modifier leurs comportements et à construire des stratégies de contournement de l'expérience.

C'est souvent ce qui se passe lors des évaluations par expérimentation contrôlée de la mise en place de programmes d'accompagnement et de suivi individualisé de chômeurs. Prenons le programme expérimental « *Counselling and Monitoring* » mené, en 1990 aux Pays-Bas, en « aveugle » sur 1631 demandeurs d'emplois qui ont été affecté aléatoirement sans être informé dans un groupe de bénéficiaires et un groupe témoin. L'expérience débutait avec l'entrée au chômage et l'accompagnement intensif, « le traitement », était administré aux bénéficiaires jusqu'à leur sortie du chômage. La procédure permettait ainsi d'éviter toute sortie de l'expérience et donc tout biais d'attrition (Gorter, Kalb, 1996 ; Fougère, 2000b). Néanmoins, les agents des 7 offices régionaux du service public de l'emploi sélectionnés savaient par définition qui était membre du groupe bénéficiaire, et ont pu modifier leur comportement.

Pour éviter ce biais, il serait possible de construire une expérimentation en « double aveugle » : les zones géographiques ou des agences locales du SPE seraient elles aussi affectées aléatoirement, sans en être informées, dans un groupe s'occupant des bénéficiaires et dans un autre s'occupant des individus témoins. Mais dans ce cas, c'est surtout le contexte local de mise en place du programme qui est évalué, ce qui est en soi un objectif valable (Meager, Evans, 1998).

### Encadré 2 : L'effet Hawthorne

Entre 1924 et 1933, six études ont été menées par la *Western Electric Company* auprès des ouvriers d'une grande usine de *Hawthorne Works* dans la banlieue de Chicago. Il s'agissait de savoir quel était l'impact des conditions de travail sur leur productivité, notamment la luminosité des ateliers.

Lors de la première étude, les chercheurs constatèrent une augmentation de la productivité des ouvriers évalués (ainsi que leur satisfaction) lorsqu'ils augmentaient la luminosité de l'atelier. Mais, la productivité augmentait aussi quand on réduisait la luminosité. A la fin de l'expérience, quand les chercheurs se contentaient de seulement prétendre modifier la luminosité, sans la faire varier réellement, les ouvriers se montraient toujours plus satisfaits et plus productifs. Ils en ont conclu que la productivité était indépendante de la luminosité réelle de l'atelier mais pas l'expérience d'évaluation (Sonnenfeld, Myatt, 1996).

## Un effet diffusion (*substitution bias, contamination bias*)

Les services offerts aux bénéficiaires dans le cadre de l'expérimentation contrôlée peuvent se diffuser aux individus du groupe témoin, soit du fait des comportements des intermédiaires du service public de l'emploi quand ils constatent que certains sont particulièrement défavorisés, soit du fait des comportements des individus du groupe témoin.

Par exemple, dans le cas de l'évaluation du volet formation du programme de JTPA aux Etats-Unis, il s'est avéré que 32% des membres du groupe témoin avait eu accès à une formation tandis que seulement 65% d'individus du groupe des bénéficiaires en avait suivi une. Cela pose d'autant plus problème que ce programme consistant en un financement de formations dans des organismes ou établissements scolaires, les témoins ont pu suivre les mêmes formations que les bénéficiaires en les finançant eux-mêmes ou en obtenant d'autres financements publics (Heckman, Smith, 1995).

L'expérimentation contrôlée du programme de formation *Job Corps* menée quelques années après a rencontré des problèmes similaires (Schochet, Burghardt, Glazerman, 2001). 72% des jeunes affectés au groupe témoin ont ainsi eu

<sup>10</sup> Le placebo joue un rôle important dans les études médicales (Bert, 2004).

accès à des formations de 850 heures en moyenne. Au cours des trois années de l'expérience, 27% des jeunes du groupe des bénéficiaires n'ont pas participé au programme Job Corps. Bien que 93% des individus du groupe des bénéficiaires aient suivi des cours ou des formations (en tant que participant au programme ou non) pour une durée moyenne de 1000 heures, la différence avec les jeunes du groupe témoin n'est pas aussi nette que la procédure d'affectation aléatoire le laisserait supposer a priori. Ce fut également la même chose pour la seule expérimentation contrôlée menée au Danemark en 1994 sur un programme de stages de formation (Rosholm, Skipper, 2003).

L'expérimentation contrôlée conduite en Norvège en 1991 sur des stages de formation dans 18 agences locales du SPE réparties sur 3 comtés a rencontré le même problème. L'évaluation ne portait que sur les stages qui faisaient face à une demande excédentaire. Mais malgré l'implication des pouvoirs publics au niveau central, de nombreux responsables d'agences locales se sont montrés très réticents sur cette expérience qui écartait certains chômeurs de la formation alors qu'ils en avaient le plus besoin. Pour rallier les responsables à leur projet et conduire l'expérience, les évaluateurs ont proposé l'offre des prestations aux membres du groupe témoin, prestations parfois équivalentes à celles qui étaient évaluées (Bjorklund, Regner, 1996).

Ce problème de diffusion se retrouve pour d'autres types de dispositif. Ce fut le cas lors de l'évaluation du programme « Restart » d'accompagnement des demandeurs d'emploi en 1989 au Royaume-Uni. Certains des 8 925 membres du groupe de bénéficiaires ne se sont pas manifestés auprès des agents du SPE et n'ont donc reçu aucune aide. A l'opposé, environ un quart des membres du groupe témoin a sollicité et obtenu l'accompagnement réservé en principe aux individus du groupe des bénéficiaires (OCDE, 1993 ; Dolton, O'Neill, 1996).

Ce biais témoigne de la difficulté de définir l'objet évalué, difficulté accrue par la complexité des dispositifs. De plus en plus, ceux-ci peuvent comporter une variété de configurations : accompagnement seul, accompagnement + formation, accompagnement + formation + prime. Dans le cas du JTPA, il aurait fallu conduire une affectation aléatoire pour chaque grande configuration de prestations comprises dans le dispositif (accompagnement seul, accompagnement et formation, formation sans accompagnement). Mais le coût d'une telle expérimentation contrôlée se serait révélé beaucoup plus élevé (Heckman, Smith, 1995).

### **Un effet d'affectation aléatoire (*randomization bias*)**

A partir du moment où il y a une expérience, énonçant y compris la possibilité de ne pas être affecté dans le groupe de bénéficiaires, les individus allergiques au risque (ou qui ont plus d'aversion que les autres) auront tendance à refuser la participation à l'expérience et seront donc de fait exclus du programme. Pour contourner cette difficulté, dans de nombreuses expériences américaines, il est courant de menacer l'individu de réduire ses allocations sociales en cas de refus de participer à l'expérience (Heckman, Lalonde, Smith, 1999).

En conséquence, ce type d'évaluation est particulièrement perturbé par les phénomènes d'attrition des individus participants à l'expérience, l'abandon du programme ou de l'expérience ne pouvant être attribué au hasard. Ainsi, les résultats d'une expérimentation contrôlée sur un programme d'attribution de bons de 500\$ aux chômeurs de l'Illinois qui trouvaient un emploi<sup>11</sup> se sont avérés biaisés. Seuls 68% des demandeurs d'emploi affectés au groupe de bénéficiaires devant remettre le bon à l'employeur ont accepté de participer à l'expérience. En fait, ceux qui ont fait défaut avaient souvent par ailleurs de bonnes probabilités de trouver un emploi. Ils ont craint d'être stigmatisés comme ayant des difficultés et ont préféré ne pas utiliser le « bon » et quitter le programme. Ne sont alors demeurés dans le groupe de bénéficiaires que les individus qui n'avaient rien à perdre à participer à l'expérience (Dubin, Rivers, 1993 ; Lechêne, Magnac, 1996). Cette dernière s'est conclue par le fait que l'attribution d'un « bon » réduisait la vitesse de sortie du chômage alors qu'à l'inverse l'utilisation de méthodes quasi-expérimentales fait apparaître un effet de la subvention faible, mais positif.

Les autorités en charge de l'évaluation rencontrent ce problème du biais d'affectation aléatoire lorsqu'elles veulent procéder au tirage au sort des agences locales du SPE participant à l'expérience. Par exemple, l'évaluation du programme JTPA aux Etats-Unis a été confrontée au refus de participer à l'expérience de 76 *Services Delivery Areas* (SDA), soit plus de 90% de ceux retenus après échantillonnage aléatoire, malgré la promesse de moyens supplémentaires (*encadré 3*). Ces refus ont été majoritairement justifiés par les problèmes d'éthique soulevés par le principe de l'affectation aléatoire dans des programmes sociaux ainsi que par le fait de refuser les prestations aux témoins. Certains centres de formation craignaient aussi que l'expérience, par le biais de la constitution de groupes témoin sur chaque site, les contraignent à réduire les standards d'admission au dispositif. Dès lors, ils anticipaient le risque que l'affectation aléatoire au programme réduise les résultats du programme, ce qui pouvait mettre en cause leur propre activité.

Les évaluateurs ont donc été obligés de revenir au volontariat pour choisir les sites de mise en place de l'expérience. 16 agences seulement ont été volontaires sur les 228 contactées (sur un total de 649 agences), ce qui réduit

---

<sup>11</sup> Les 500\$ étaient remis à l'employeur pour un groupe de bénéficiaires, ou conservés par le demandeur d'emploi pour un autre, les membres du groupe témoin n'ayant que leurs allocations chômage.

considérablement la possibilité de généralisation des résultats par manque de représentativité (Heckman, Smith, 1995 ; Perez, 2000).

#### Encadré 3 : JTPA : Job Training and Partnership Act

Le programme JTPA a été instauré par la loi du 13 octobre 1982 en remplacement du programme CETA (Comprehensive Employment and Training Act). Il a pour cible les indiens (native americans), les jeunes les travailleurs âgés non qualifiés et les personnes souffrant de handicaps sociaux ou économiques. Il comprend divers outils, parfois combinés : aide à la recherche d'emploi (Job search assistance), formation générale (classroom training), formation en alternance (on-the-job training), emploi aidé dans le secteur marchand (work experience). Il comprend également des emplois en alternance d'été (Summer youth employment and training program) réservés aux jeunes de 14 à 21 ans. Les formations en alternance ont une durée comprise entre 2 et 6 mois, et l'employeur est subventionné à 50%. Les emplois aidés dans le secteur marchand sont des emplois temporaires (1000h maximum sur un an, 78 semaines maximum sur deux ans), l'employeur étant subventionné à 100%.

Par rapport aux programmes qui l'ont précédé, le JTPA a accentué la dimension décentralisée de la mise en œuvre en découpant le territoire des Etats-Unis en 649 zones infra-étatiques (les Service Delivery Areas (SDA)). Les conditions d'éligibilité de la composante la plus importante du programme, le JTPA IIA, reposent essentiellement sur un critère de difficultés économiques (faiblesse des revenus de la famille du bénéficiaire au cours des 6 derniers mois ; famille du bénéficiaire éligible à l'aide sociale) pour 90% des bénéficiaires. Les 10% des places restantes peuvent être attribués, au choix des autorités locales du JTPA, à des individus n'ayant pas de difficultés économiques mais des difficultés sociales, par exemple des problèmes de compréhension de l'anglais.

Le programme a compté environ un million de bénéficiaires par an au plus fort de son activité pour un budget de 3,8 milliards de \$ pour le JTPA IIA Il a été supprimé en 1998 et remplacé par le Workforce Investment Act (WIA).

## **4.2 DES EVALUATIONS COMPLEXES A METTRE EN OEUVRE ET AUX RESULTATS LIMITES**

Par delà les questions éthiques soulevées par les expérimentations contrôlées (*encadré 4*), qui renvoient à un questionnement plus juridique, et outre les éléments de contestation de l'expérience sources de biais déjà évoquées, les expérimentations posent d'autres problèmes.

### **Des résultats peu reproductibles**

Les résultats des évaluations sur données expérimentales peuvent être difficilement généralisables. Les individus du groupe bénéficiaires peuvent ne pas être représentatifs des bénéficiaires habituels du dispositif quand le programme évalué est déjà en place.

Dans le cas d'une expérience pilote, il y a des obstacles à la généralisation des résultats, les unités évaluées ayant pu bénéficier de moyens supérieurs et d'une motivation particulière liés au contexte expérimental (Meyer, 1995a). Quand l'efficacité de l'expérience repose sur la mobilisation des acteurs de la politique, comme c'est souvent le cas pour les programmes sociaux, il sera difficile de reproduire les conditions de l'expérience. C'est la conclusion d'une expérimentation contrôlée sur l'accompagnement individualisé de la recherche d'emploi qui a été mise en œuvre dans les agences locales du SPE de deux villes néerlandaises ayant la réputation de bien maîtriser l'accompagnement et d'y être très favorable (van den Berg, van der Klaauw, 2001).

Les effets de la politique évaluée peuvent différer selon les contextes géographiques, institutionnels ou temporels. Or, une expérimentation contrôlée ne sera guère capable de prendre en compte ces trois dimensions (Meyer, 1995b), ou alors à un coût très élevé (afin de reproduire plusieurs expérimentations dans des contextes différents).

Les expérimentations contrôlées ont par ailleurs le défaut de ne pas prendre en compte les phénomènes d'interactions sociales et processus de formation de normes contenus dans les politiques d'emploi, en raison de leur échelle limitée. Les programmes, en dehors de leurs effets individuels directs, peuvent avoir des effets plus globaux et indirects, notamment sur les informations disponibles sur le marché du travail ou pour certaines catégories de travailleurs. C'est une limite du caractère expérimental de la démarche évaluative (Garfinkel, Manski, Michalopoulos, 1992).

Par exemple, un dispositif réduisant le salaire des jeunes non qualifiés peut conduire certains d'entre eux à refuser d'y entrer, à modifier leurs comportements d'offre de travail et donc in fine à modifier l'attitude des employeurs vis-à-vis du dispositif. Ainsi, en France les dispositifs d'aide à l'emploi pour les jeunes participent de la modification des normes en cours sur le marché du travail (Favennec-Hery, 1988 ; Chaumette, Kerbourc'h, 1996 ; Verdier, 1996).

## Des résultats soumis aux effets de déplacement

Les travaux d'évaluation sur données expérimentales reposent sur l'hypothèse que l'effet du dispositif sur un individu est indépendant de l'action du dispositif sur les autres individus (bénéficiaires ou non). Cela permet que les effets moyens du programme puissent être estimés indépendamment de la taille et de la composition de la population traitée. Mais on ne peut alors rien dire de l'effet du dispositif sur l'équilibre général (Hujer, Caliendo, 2000).

Or, sur le marché local du travail, là où s'applique l'expérience, les bénéficiaires peuvent restreindre le nombre d'emplois disponibles pour les autres individus, notamment ceux du groupe témoin. C'est ce qui se produit dès lors que le marché du travail est rationné (prédominance de chômage involontaire), ce phénomène étant généralement pris en compte dans les évaluations macroéconomiques.

Dans le cas d'une prime attribuée aux chômeurs pour la recherche d'emploi, les chômeurs du groupe de traitement, particulièrement motivés par la prime, mènent une recherche d'emploi très active, voire plus active que ceux du groupe témoin (c'est d'ailleurs l'effet recherché). De fait, ils obtiennent les emplois disponibles et limitent les possibilités d'accès à l'emploi des témoins. La comparaison du taux d'emploi entre les deux groupes est alors mécaniquement favorable aux individus du groupe des bénéficiaires. La prise en compte de l'effet de déplacement par le biais d'un modèle de recherche d'emploi de type Mortensen-Pissarides réduit de 30 à 60% l'impact positif du dispositif (Davidson, Woodbury, 1993).

Les nombreuses évaluations sur données expérimentales de dispositifs d'accompagnement personnalisé des chômeurs qui ont été conduites dans les années 1980 sont sans doute touchées par ce même effet, bien que dans une moindre mesure (Meyer, 1995a). L'évaluation de l'accroissement des moyens du SPE dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi menée en 1975 sur la petite ville suédoise d'Eskilstuna en est une autre illustration. Les 194 individus du groupe témoin ont probablement subi la concurrence des 206 bénéficiaires sur ce petit marché local du travail (Bjorklund, Regner, 1996).

Une analyse macroéconomique menée au Royaume-Uni sur le programme « Restart », conjointement aux expérimentations contrôlées, a montré que les résultats positifs observés sur les bénéficiaires comparativement aux témoins étaient liés à un effet de déplacement (Jackman, Lehman, 1990). Les travaux conduits selon une analyse d'équilibre général sur le programme JTPA parviennent à des conclusions similaires visant à réduire l'effet du dispositif (Heckman, Lalonde, Smith, 1999).

## Faisabilité de l'évaluation

La durée de l'affectation aléatoire dans le cadre de l'évaluation du programme JTPA a atteint deux ans, avec un coût important. Or, de la décision de pratiquer une évaluation, en 1985, à la fin de l'évaluation, en 1993, le programme JTPA a lui-même fait l'objet de plusieurs modifications de son contenu (Perez, 2000). Une telle durée renforce les risques d'attrition, les individus affectés dans le groupe des bénéficiaires peuvent le quitter en obtenant un emploi avant le début de l'expérience (Heckman, Smith, 1995). Plus largement, de nombreuses mesures concernent d'emblée l'ensemble d'une population : interdiction de la publicité télévisée pour l'alcool, aménagement d'un carrefour routier, ... et il est impossible de construire un groupe témoin (Perret, 2001).

Par ailleurs, dans de nombreux programmes de nature incitative (aides incitatives à l'investissement, aides incitatives à l'embauche), les entreprises bénéficiaires ne sont pas choisies de manière discrétionnaire par les pouvoirs publics. Elles ne peuvent pas davantage être choisies par une procédure d'affectation aléatoire sans remettre en cause la nature même du dispositif. Celles qui ne sont pas attirées par l'incitation n'ont aucun intérêt à entrer dans le programme et n'ont pas plus d'intérêt à participer à l'expérience.

### Encadré 4 : Ethique et statut de l'expérimentation

Dans le champ médical on pose par principe que l'effet du traitement est indéterminé notamment en raison des effets secondaires. Dans ce cadre là, on peut justifier que l'on refuse le traitement expérimental au groupe témoin qui n'est pas lésé *a priori*. Ces éléments n'excluent pas l'existence de débats de nature éthique sur l'opportunité de l'affectation aléatoire dans le champ de l'évaluation bio-médicale (Heckman, Smith, 1995). Mais en matière de programmes sociaux, les dispositifs sont supposés apporter un bénéfice aux participants. Pour les emplois aidés les bénéfices sont même immédiats et concrets : le bénéficiaire perçoit un revenu. Il en va de même pour certains stages, y compris non rémunérés qui peuvent maintenir des droits à allocation chômage.

Or, l'évaluation sur affectation aléatoire pour être scientifiquement valable doit faire en sorte que des individus aux situations objectivement identiques se retrouvent séparés en deux groupes : les bénéficiaires et les témoins. De fait, l'accès au dispositif sera refusé aux témoins alors qu'ils en ont autant besoin que les bénéficiaires. Il y a là une rupture d'égalité, une discrimination de traitement qui n'est pas fondée, ce qui pose un problème juridique dès lors que le programme ouvre des droits aux participants (Fougère et *alii*, 1997). Il n'est pas possible en principe de refuser l'accès à un ayant droit, surtout quand le dispositif est potentiellement bénéfique.

L'expérimentation contrôlée n'est alors juridiquement envisageable que si la mesure testée n'est pas un droit pour les individus ou si

elle suppose déjà une sélection par les pouvoirs publics, en raison du faible nombre des places disponibles. On observe alors que ce sont les administrations qui tendent à refuser l'affectation aléatoire dans un programme déjà existant, le tirage au sort n'étant pas perçu comme un bon moyen de répartir les candidats éligibles.

Une telle approche apparaît donc essentiellement confinée aux mesures nouvelles et d'application limitée, voire expérimentale, le conseil constitutionnel ayant admis que certaines lois pouvaient temporairement avoir un caractère expérimental. C'est par exemple le cas pour certaines dispositions de la loi de 1993 sur les établissements publics à caractère scientifique, culturel et technique ou pour la loi de 1996 relative à la négociation collective dans les entreprises de dimension communautaire (Fougère et *alii*, 1997). Une généralisation de l'expérimentation dans le cadre de la décentralisation élargirait notablement le champ juridique d'une telle méthode d'évaluation.

## 5. Les approches quasi-expérimentales

A partir des données disponibles, il s'agit de corriger du biais de sélection les résultats des comparaisons entre bénéficiaires et groupe témoin en ayant recours à diverses méthodes économétriques. De nombreuses méthodes existent, nous n'évoquons ici que celles qui sont utilisées dans ce document hormis l'expérience naturelle (*encadré 5*). Il s'agit ici seulement d'en exposer les principes méthodologiques illustrés par quelques exemples, les aspects techniques étant largement développés dans le chapitre 3 ou dans la littérature (Heckman, Lalonde, Smith, 1999 ; Brodaty, Crépon, Fougère, 2004).

### 5.1 DE NOMBREUSES METHODES

#### Méthodes à « variable instrumentale »

Dans cette méthode on suppose qu'il existe une variable qui est fortement corrélée avec la décision de participer au programme mais qui est indépendante des variables qui influencent le résultat du dispositif (ou variable d'intérêt). Dans le cas idéal, la sélection à l'entrée dépend de caractéristiques qui sont aléatoirement distribuées dans la population et qui n'influencent pas le résultat du programme. Ainsi, des travaux évaluant l'effet de la participation à la guerre du Vietnam sur les revenus des appelés ont pu s'appuyer sur cette méthode parce que la mobilisation obligatoire s'est faite sur la base du jour de naissance dans le mois, après tirage au sort du jour (Angrist, Krueger, 1992). Le jour de naissance influence de manière parfaite le fait de participer ou non à la guerre du Vietnam mais n'a aucun impact sur l'évolution des revenus.

Une étude française récente de l'impact des zones d'éducation prioritaire sur les parcours des élèves s'appuie sur les votes aux élections législatives l'année précédant le passage de l'établissement en ZEP (Bénabou, Kramarz, Prost, 2003). On le voit, la variable choisie n'est qu'une approximation du processus de sélection à l'entrée dans le dispositif. La différence de résultat moyen entre les bénéficiaires et les témoins va dépendre des caractéristiques des individus mais aussi de la variable instrumentale.

Dans ce cadre, et hors des considérations techniques exposées ci-dessus, le choix de la variable instrumentale est d'autant plus pertinent qu'il repose sur des éléments favorables à l'interprétation ex-post des résultats. Il provient donc d'une analyse détaillée du processus de sélection dans le dispositif, mobilisant des éléments économiques, mais pas seulement. Ainsi, la comparaison des processus d'insertion des jeunes passés par l'apprentissage (les bénéficiaires) avec les parcours de lycéens issus des filières professionnelles (les témoins) s'appuie sur une variable d'origine sociale qui décrit bien l'entrée en apprentissage. En effet, les enfants dont le père est lui-même passé par l'apprentissage ont une probabilité significativement plus forte que les autres d'entrer en apprentissage. Cette variable n'influence guère la part du temps passé en emploi (ou le salaire), variable d'intérêt de la comparaison (Ulrich, 1999).

#### Méthodes par appariement (*matching*)

Ce sont celles qui se sont le plus développées depuis une dizaine d'années et elles tendent même à supplanter les autres. Leur intérêt est de ne pas faire reposer les modélisations du processus de sélection dans les dispositifs sur des hypothèses trop lourdes (méthodes non-paramétriques). Elles consistent à chercher dans un large échantillon d'individus non bénéficiaires ceux qui sont semblables aux bénéficiaires.

En principe, le biais de sélection est totalement contrôlé lorsque l'on compare deux individus ayant les mêmes caractéristiques ( $X$ ), dès lors que l'on a beaucoup de caractéristiques à intégrer dans la comparaison et qu'il y a suffisamment d'individus traités et non traités parmi les individus semblables.

Cette méthode fait l'hypothèse que les seules différences entre les deux populations des traités et des non traités proviennent de leurs caractéristiques individuelles et du traitement. Si l'on neutralise les différences selon les

caractéristiques, alors il ne reste que l'effet du traitement. Mais un appariement simple sur les caractéristiques nécessite un grand nombre de caractéristiques. C'est pourquoi l'appariement est en fait réalisé sur la base du *Propensity score* (d'où le nom de la méthode « *Propensity score matching* ») : on compare les individus qui ont la même probabilité d'être traités,  $P(X)$ . Les méthodes mettent en œuvre ensuite des techniques plus sophistiquées, mais selon ce principe.

Cette approche est gourmande en données (en quantité pour les observations, en quantité et variété pour les variables). De plus, l'effet du traitement n'est évalué que pour les seuls individus qui ont des  $P(X)$  semblables. Pour les individus non traités qui ne font pas partie du support commun, c'est-à-dire dont le « propensity score »,  $P(X)$ , est très différent des individus traités, on ne peut pas dire quel serait l'effet du traitement. Si le support commun est très petit le résultat de l'évaluation n'est guère généralisable et ne dit rien de ce qu'il adviendrait pour un individu supplémentaire bénéficiant du traitement (Brodsky, Crépon, Fougère, 2004).

#### Encadré 5 : Les expériences naturelles

Elles constituent une autre méthode d'évaluation sur données non expérimentales. En effet, dès lors que l'entrée dans le dispositif résulte d'une décision arbitraire des pouvoirs publics, notamment à la suite d'un changement de législation, on peut considérer que l'entrée dans le dispositif est indépendante des comportements des individus (Meyer, 1995b). Dans le cas de l'élargissement du champ d'éligibilité d'une politique, la population qui en était auparavant exclue pourra servir de groupe témoin pour la population bénéficiaire sur la période antérieure (ou inversement). Dans certaines conditions, l'évaluation de la politique sera sans biais de sélection.

Cette méthode s'avère la seule envisageable quand le dispositif mis en place a une portée générale, ce qui rend impossible la construction d'une population témoin. L'analyse de l'impact du dispositif repose alors sur une comparaison de type « avant-après », ou « double différences », dans le temps et entre bénéficiaires et groupe témoin. La difficulté est néanmoins de pouvoir bien contrôler les effets de la conjoncture.

Par exemple, en août 1989 au Canada, la loi a étendu le bénéfice d'un programme social aux individus âgés de plus de 30 ans qui en étaient auparavant exclus. Une façon d'isoler partiellement l'effet de cette réforme est d'examiner l'évolution des taux de sortie de l'aide sociale pour les individus bénéficiaires (les moins de 30 ans) et pour les individus considérés comme témoins (ceux de 30 ans ou plus) entrés dans ce programme entre janvier 1988 et décembre 1991 (Fortin, Fougère, Lacroix, 1999). Les chercheurs canadiens ont pu appairer de nombreuses données administratives individuelles provenant de différentes sources. Cette méthode d'évaluation est sans doute plus difficile à conduire dès lors que l'on ne dispose pas de base de données de qualité et suffisamment exhaustives sur un intervalle de temps relativement long.

Des chercheurs suédois ont utilisé cette méthode pour évaluer l'impact d'un programme de prévention du chômage chez les jeunes demandeurs d'emploi (Carling, Larsson, 2003). Ils ont croisé trois critères de différenciation pour comparer les résultats du programme entre bénéficiaires et individus du groupe témoin : les jeunes de 24 ans étaient couverts mais pas ceux de 25 ans, la plupart des villes de Suède ont mis en place le programme mais un cinquième ne l'a pas fait, enfin, le programme n'étant entré en vigueur qu'en 1998, ils ont utilisé les données de 1997 année comparable du point de vue du marché du travail des jeunes.

Ces travaux sont plus faciles à mettre en œuvre dans les états fédéraux, des changements législatifs intervenant dans certains états et pas dans d'autres. Ainsi, l'effet de l'augmentation du salaire minimum sur l'emploi des jeunes a pu être étudié en comparant les trajectoires d'un panel de jeunes salariés de 4 chaînes nationales de restauration rapide dans le New Jersey et dans l'Est de la Pennsylvanie, état voisin où il n'avait pas augmenté (Card, Krueger, 1995).

Cependant, les changements législatifs peuvent être endogènes aux phénomènes évalués. De plus, l'évolution du dispositif étudié peut faire partie de modifications plus larges de la législation sociale, qui pourraient être omises dans l'analyse. Enfin, les variations de contexte juridique ou conjoncturel n'ont pas toujours la même influence dans les différents groupes (ou régions) étudiés. Tous ces éléments rendent l'analyse plus complexe et en limitent la portée (Meyer, 1995b).

## 5.2 LES LIMITES DES EVALUATIONS QUASI-EXPERIMENTALES

Outre les limites propres à tout travail empirique, les évaluations sur données font également face à des obstacles spécifiques. En particulier, les hypothèses sont nombreuses, différentes selon les études et les conclusions ne sont pas toujours précises. Ainsi, aux Etats-Unis, onze études réalisées sur la même base de données concernant le programme CETA aboutissent à des résultats très divers. Le groupe témoin est à géométrie variable, les différentes études n'ayant pas retenu les mêmes critères (catégories d'âge, de revenus...). Les spécifications économétriques de la variable d'intérêt (le salaire à travers une fonction de gains) et de processus d'entrée dans le dispositif étaient très variables (Barnow, 1987 ; Perez, 2000). Par conséquent, ces évaluations peuvent donner lieu à des débats scientifiques sur la significativité statistique des résultats (Burtless, 1995). Ces derniers sont donc difficiles à lire et à comprendre pour les décideurs, notamment s'ils veulent prendre en compte les hypothèses formulées par les évaluateurs.

Compte tenu de la diversité des méthodes, les résultats des évaluations sur données quasi-expérimentales s'avèrent en outre très sensibles au choix des hypothèses sur le processus de sélection et sur le groupe de comparaison (Lalonde,

1986). Les évaluations de type quasi-expérimental souffrent aussi pour partie des mêmes limites que celles qui touchent les évaluations sur données expérimentales. Ainsi, quand elles sont menées sur données individuelles, elles n'échappent pas en particulier au biais de substitution (effets de déplacement) décrit précédemment.

### **5.3 CONSTRUIRE UN GROUPE TEMOIN : UN EXERCICE DELICAT**

Le choix et la construction du groupe témoin jouent un rôle important dans les résultats des évaluations quasi-expérimentales. La qualité des données a une responsabilité aussi grande que celle de la modélisation du biais de sélection retenue. Elle repose sur trois critères (Heckman, Ichimura, Todd, 1997) :

- bénéficiaires et témoins sont comparables (distribution identique des caractéristiques observables) ;
- les questions posées aux bénéficiaires et aux témoins sont identiques (les résultats et les caractéristiques sont mesurés de la même manière) ;
- bénéficiaires et témoins évoluent dans le même environnement.

Le choix des individus qui doivent servir de point de comparaison pour les bénéficiaires est crucial. Ainsi, si des personnes figurant dans le groupe témoin parce qu'ils n'ont pas été enregistrés comme bénéficiaires s'avèrent avoir bénéficié du programme, les résultats seront biaisés (Bassi, 1983). Le cas extrême se trouve dans les dispositifs où les individus ne savent pas qu'ils sont bénéficiaires, comme le CIE (*chapitre 3*).

La complexité de la construction du groupe témoin tient à la nécessité de trouver des individus très semblables aux bénéficiaires. C'est pourquoi certains travaux d'évaluation de programmes de formation proposent de construire le groupe témoin autour d'individus qui ont été acceptés dans le programme mais qui l'ont quitté avant la formation ou très rapidement. Les évaluateurs s'accordent cependant à reconnaître que ces individus sont différents de ceux qui vont jusqu'au bout du programme de formation (Friedlander, Greenberg, Robins, 1997). Cette méthode est donc relativement ardue et peu mise en œuvre car elle suppose de répondre à deux règles de décisions : être accepté dans le programme, ne pas rester dans le programme (Heckman, Lalonde, Smith, 1999). Sur ce point, l'éligibilité des témoins au programme semble le meilleur critère permettant d'assurer la comparabilité des deux populations.

Sur la constitution du groupe témoin, les travaux de la Dares ont l'avantage très net de pouvoir utiliser les fichiers administratifs des différents dispositifs pour contrôler le fait que le groupe témoin regroupe des individus qui n'ont pas participé au dispositif.

La construction du groupe témoin dépend aussi des données utilisées. En la matière, il est possible de distinguer trois types de sources qui n'offrent pas la même fiabilité pour les travaux d'évaluation.

Il est possible d'extraire les individus du groupe témoin dans des enquêtes générales sur les ménages ou les actifs (enquêtes force de travail). Cette solution présente l'avantage de disposer à moindre coût d'échantillons importants avec parfois une approche longitudinale. Son inconvénient est de s'appuyer sur des données peu précises notamment en matière de notoriété des dispositifs, d'accès aux aides à l'emploi, d'utilisation du service public de l'emploi. De même, il n'est pas toujours possible de prendre en compte le marché local du travail sur lequel évoluent les bénéficiaires. Par ailleurs, les définitions des variables d'intérêt peuvent différer de celles utilisées dans les données sur les bénéficiaires (revenus, situation, durée de l'activité).

Ainsi, l'utilisation de panels de demandeurs d'emploi pour comparer les individus témoins et bénéficiaires offre certes l'avantage d'une procédure d'interrogation commune et de marchés locaux du travail identiques. Toutefois, les informations sur le passage par les dispositifs y sont très imprécises car elles ne reposent que sur les souvenirs des individus, les effectifs de bénéficiaires y sont souvent petits, avec des profils particuliers liés à la faible durée du passage en dispositif comparée à celle des panels (censure à droite).

En l'absence de données d'enquête ou pour gagner en exhaustivité et pouvoir comparer les bénéficiaires avec des individus qui se trouvent sur le même marché local, l'évaluateur peut recourir aux données administratives. En général disponibles sur une assez longue période, elles sont moins coûteuses que les données d'enquêtes, et concernent un plus grand nombre d'individus. Mais ces données souffrent particulièrement de la pauvreté des informations individuelles disponibles ou des indicateurs construits.

Les enquêtes spécifiques interrogeant les témoins selon la même procédure que les bénéficiaires constituent l'approche la plus rigoureuse : information complète, contrôle de l'information collectée, données beaucoup plus riches permettant de mobiliser plusieurs variables d'intérêt (Heckman, Lalonde, Smith, 1999). Ces données constituent un bon outil pour l'évaluation surtout lorsqu'elles s'appuient sur des informations tirées des sources administratives, par exemple pour repérer le passage dans le dispositif et pour décrire l'employeur. Le principal problème de ce type de données est son coût élevé et un délai important pour constituer les données.

## 5.4 AVANTAGES ET LIMITES DES DEUX APPROCHES

Certains chercheurs ont réalisé des évaluations quasi-expérimentales sur la base des données produites lors d'expérimentations contrôlées. Ainsi, Robert Lalonde a comparé les résultats du programme *National Supported Work Demonstration* (NSW), dispositif temporaire expérimental ciblé sur les individus ayant des difficultés d'insertion, avec ceux obtenus en utilisant plusieurs méthodes économétriques et deux groupes témoin constitués à partir de deux enquêtes (Current Population Survey (CPS) et Panel Study of Income Dynamics (PSID)). Les estimateurs de l'impact du NSW produits par les méthodes non expérimentales se révèlent imprécis, peu robustes et souvent différents de ceux issus de l'expérimentation contrôlée (Lalonde, 1986).

Selon la même logique, James Heckman s'est attaché à faire progresser les techniques économétriques permettant de produire de bonnes évaluations sur données non-expérimentales. Il a notamment utilisé les données expérimentales concernant le programme JTPA pour mener des travaux de type quasi-expérimental. Certaines techniques de *matching* donnent des résultats robustes proches des études sur données expérimentales (Heckman et alii, 1998). A cette occasion, Heckman a mis en évidence l'importance du choix des données pour le groupe témoin et l'avantage du recours à des données longitudinales. La comparaison des revenus avant et après un programme peut se révéler à l'avantage des bénéficiaires car le chômage (revenu nul ou faible) est une condition pour y entrer (Ashenfelter, 1978). Il est dans ce cas nécessaire de prendre des témoins qui sont également au chômage avant la date du programme, c'est-à-dire qui répondent aux mêmes conditions que les bénéficiaires (critère d'éligibilité). Enfin, il s'avère nécessaire que le choix du modèle décrivant le processus de sélection (spécification) repose sur des considérations économiques et mobilise le plus grand nombre d'informations disponibles.

**Tableau 1 : Synthèse des avantages et limites des évaluations expérimentales et quasi-expérimentales**

Evaluations sur données expérimentales	Evaluations quasi-expérimentales
<b>Points positifs</b>	
Simplicité de la lecture des résultats Fiabilité du résultat Absence de biais de sélection	Coûts plus faibles Résultats plus nombreux Résultats plus généralisables Connaissance du fonctionnement du marché du travail
<b>Points négatifs</b>	
Objections éthiques Coûts plus élevés Problèmes de mise en place Faible généralisation des résultats Incertitude sur la durée de la période d'évaluation Biais d'affectation aléatoire Biais de substitution Biais de motivation ( <i>Hawthorne</i> )	Confusion et complexité des résultats Complexité de constitution du groupe témoin Biais de sélection Biais de substitution Nécessite de nombreuses enquêtes Résultats fiables en tendance mais peu précis

Source : (Fay, 1996).

Par ailleurs, les travaux sur données quasi-expérimentales peuvent être construits *a posteriori* de la mise en place du dispositif, voire après sa suppression, dès lors que les données soient disponibles. Ils sont donc les seuls capables d'examiner les effets de moyen et long terme, avec une approche rétrospective. Bien qu'elle soit rarement menée, cette approche montre que ces effets peuvent être très importants (Couch, 1992).

En définitive (*tableau 1*), il n'y a pas de réponse absolue au choix de la démarche d'évaluation, les objections éthiques à l'encontre des expérimentations contrôlées pouvant être levées, par exemple quand le dispositif est nouveau et ne constitue pas un droit pour les bénéficiaires. Le débat demeure inachevé entre les tenants des deux approches. Les travaux de type quasi-expérimental sont obligés de passer par la construction de certaines hypothèses pour corriger le biais de sélection. Dès lors que ces hypothèses sont explicitées, testables en utilisant d'autres types de données, le débat sur l'effet des dispositifs de politiques d'emploi est public.

## 6. La prise en compte du contexte institutionnel et temporel

La complexité de la démarche évaluative en matière de politiques d'emploi ne s'arrête pas là ! Les travaux d'évaluation qui ne prennent pas en compte les éléments de contexte négligent un nombre important de facteurs qui ont une incidence sur le jugement de l'efficacité. « *En d'autres termes, évaluer un dispositif hors contexte n'a pas de sens. L'efficacité en soi est en quelque sorte un fantasme de la démarche analytique, puisqu'il n'existe pas de dispositif 'en soi'. Celui-ci n'est qu'un support institutionnel et réglementaire, mais il ne prend réalité que dans une situation donnée en fonction des comportements des différents acteurs en présence* » (Gautié, 1996, p.45).

En effet, l'efficacité des politiques d'emploi n'est pas indépendante de la situation générale du marché du travail. Le contexte conjoncturel a même un effet important sur les dispositifs de politique d'emploi (Belleville, Charpail, 2000) comme sur les publics ciblés par ces dispositifs, en particulier les jeunes (Fondeur, Minni, 1999). L'utilisation de données longitudinales permet d'en neutraliser l'impact, les bénéficiaires (comme les témoins) étant observés au même moment donc dans le même contexte (Kessler, Masson, 1985). Les résultats de l'évaluation valent seulement pour la cohorte étudiée et sont donc liés à ce contexte temporel. L'impact de ce dernier devra alors être étudié en comparant plusieurs cohortes de bénéficiaires.

Il est important de réaffirmer que l'évaluation doit être globale et s'inscrire dans la durée. Globale afin de pouvoir comparer de façon synchronique le devenir des bénéficiaires de plusieurs catégories de dispositifs et repérer les passages entre ceux-ci ; elle doit s'inscrire dans la durée compte tenu de la "flexibilité" du marché du travail qui induit des itinéraires dont on doit mesurer la complexité croissante. La technique du panel procure une mise à disposition régulière des résultats, et, par le processus d'enchaînement des interrogations, atténue les risques d'oublis ou de radicalisation a posteriori des parcours (Schömann, 1996).

Cette exigence de durée peut être satisfaite par d'autres techniques d'interrogation que celle du panel, les enquêtes rétrospectives sur longue durée (entre 2 et 5 ans) par exemple. Mais elles présentent l'inconvénient majeur d'un appel prononcé à la mémoire des personnes interrogées qui contribue à gommer de leurs parcours les périodes brèves ou à statut incertain (stages, périodes d'emploi de courte durée,...).

De manière parallèle, les résultats produits par les évaluations des programmes sont à mettre en relation avec un contexte institutionnel particulier, correspondant d'abord à l'état du cadre juridique des dispositifs eux-mêmes, et plus largement à celui des institutions intervenant dans leur champ. Les modifications nombreuses apportées aux dispositifs comme les variations du cadre budgétaire en délimitent fortement les possibilités d'interprétation. Ces éléments ont constitué d'ailleurs de multiples écueils tout au long de la construction du panel « loi quinquennale » de bénéficiaires de politiques d'emploi dont sont issus les principaux enseignements présentés dans ce document.

En effet, la loi quinquennale de décembre 1993 et l'arrivée à leur terme de la première génération des panels de bénéficiaires de politiques d'emploi ont conduit la Dares à mettre en œuvre à partir de 1994 un nouveau dispositif d'observation. Dans sa conception, celui-ci devait répondre à la fois aux exigences d'évaluation contenues dans le texte de la loi, et constituer un instrument de suivi global et cohérent des principales mesures d'aide à l'emploi.

Les résultats issus du panel devaient coïncider avec la demande d'évaluation prévue par la loi quinquennale (Commissariat général du plan, 1997). Pour cette raison, il était impossible de sélectionner des bénéficiaires à leur sortie de dispositifs, ceux-ci venant d'être modifiés, même à la marge, par les dispositions de la loi. Le champ d'investigation a donc porté sur les bénéficiaires à leur entrée dans ces programmes, en sachant toutefois que ce choix induit une comparaison des trajectoires individuelles à partir d'un point fixe d'entrée en mesures à durées variables et non pas à partir d'un point fixe de sortie commun à l'ensemble des bénéficiaires.

Par ailleurs le cadre des aides à l'emploi à évaluer est marqué par son caractère dual. Schématiquement, on recense d'un côté des dispositifs plus spécifiquement orientés vers les publics jeunes (contrats en alternance et sur un mode décroissant les CES), de l'autre des aides à l'emploi pour les adultes que leur durée de chômage expose à des risques d'exclusion professionnelle et sociale (SIFE, CIE, CES).

Enfin, la géographie de la croissance économique n'offre pas les mêmes possibilités d'emploi ou de formation dans les zones du territoire où la croissance est moins forte. La comparaison des résultats mesurés par le taux de retour à l'emploi ne permet pas de tenir compte des dynamiques locales de l'emploi et du chômage. Il aurait alors été nécessaire d'introduire des indicateurs de contexte comme le taux de chômage local, le nombre des emplois créés par zone géographique. Mais pour des raisons de volume d'enquête et de coûts l'échantillon des bénéficiaires interrogés n'a pas été stratifié géographiquement et n'a qu'une représentativité nationale. Les effets moyens des dispositifs recèlent donc une part d'hétérogénéité plus ou moins forte selon les territoires.

Dans de nombreux cas, les parcours des demandeurs d'emploi (Pignoni, Poujouly, Viney, 1998) ainsi que les modes d'utilisation des programmes (Conseil national de l'évaluation, 2002) sont nettement dépendants de leur localisation géographique, y compris à l'échelon régional conformément à ce que montrent certains travaux sur l'apprentissage (Simonnet, Ulrich, 2000). Cela tient à la territorialisation des politiques de l'emploi en marche depuis les années quatre-vingt dix à travers la déconcentration et la décentralisation de l'action publique (Berthet et *alii*, 2002). Celle-ci s'est traduite par la mise en place de mécanismes de globalisation des crédits budgétaires des principales aides à l'emploi à l'échelle régionale. Le diagnostic établi pour chaque dispositif (ou catégorie de bénéficiaires) pourrait être remis en cause à tout autre échelon d'analyse que le territoire métropolitain.

## Annexe 1 : Principales évaluations microéconomiques des aides à l'emploi sur données françaises

### ✓ **Thierry Pénard et Michel Sollogoub (1995)**

Cette étude examine l'effet des dispositifs d'emploi en faveur des jeunes (distinction entre les TUC et les autres dispositifs). Elle exploite l'enquête du CEREQ sur le devenir professionnel des jeunes sortis du système éducatif au niveau secondaire (général et technique) en 1986. Ce sont des données longitudinales reconstituant l'itinéraire post-scolaire des jeunes entre juin 1986 et décembre 1989. Elle regroupe 9 780 jeunes.

Les auteurs s'appuient sur des modèles de durée pour estimer l'impact des dispositifs en mobilisant les théories du capital humain et de la recherche d'emploi. En conséquence, ils prennent en compte deux variables d'intérêt : la durée en emploi et la probabilité de sortie du chômage après le passage par le dispositif. Pas de correction du biais de sélection.

### ✓ **Liliane Bonnal, Denis Fougère et Anne Serandon (1994)**

Cette étude examine l'effet des dispositifs d'emploi en faveur des jeunes (distinction en deux catégories : les TUC, les stages et les SIVP courts d'un côté, les contrats en alternance et les SIVP longs de l'autre). Elle exploite le panel *Suivi des chômeurs* de l'INSEE rassemblant des individus au chômage en août 1986. Ce sont des données longitudinales reconstituant l'itinéraire des chômeurs entre août 1986 et novembre 1988 (4 interrogations). Le sous-échantillon utilisé par les auteurs regroupe 1 069 jeunes.

Les auteurs s'appuient sur un modèle de transition en forme réduite pour estimer l'impact des dispositifs. Ils mobilisent donc la théorie de la recherche d'emploi. Les variables d'intérêt examinées sont la probabilité de recevoir une offre d'emploi ordinaire après le passage par le dispositif, la probabilité de connaître une transition de l'emploi régulier vers le chômage et la distribution des salaires offerts à l'embauche. Pas de correction du biais de sélection.

### ✓ **Liliane Bonnal, Denis Fougère et Anne Serandon (1995)**

Cette étude examine l'effet des dispositifs d'emploi en faveur des jeunes (distinction en deux catégories : les TUC, les stages et les SIVP courts d'un côté, les contrats en alternance et les SIVP longs de l'autre). Elle exploite le panel *Suivi des chômeurs* de l'INSEE rassemblant des individus au chômage en août 1986 (données de stock). Ce sont des données longitudinales reconstituant l'itinéraire des chômeurs entre août 1986 et novembre 1988 (4 interrogations). Le sous-échantillon utilisé par les auteurs regroupe 1 069 jeunes hommes.

Les auteurs s'appuient sur un modèle structurel de recherche d'emploi pour estimer l'impact des dispositifs. Les variables d'intérêt examinées sont la probabilité de recevoir une offre d'emploi ordinaire après le passage par le dispositif, la probabilité de connaître une transition de l'emploi régulier vers le chômage et la distribution des salaires offerts à l'embauche. Pas de correction du biais de sélection.

### ✓ **Didier Balsan, Saïd Hanchane et Patrick Werquin (1995)**

Cette étude examine l'effet des dispositifs d'emploi en faveur des jeunes en distinguant les différentes mesures. Elle exploite le panel du CEREQ sur le devenir professionnel des jeunes sortis du système éducatif au niveau secondaire (hors baccalauréats généraux) en 1989. Ce sont des données longitudinales reconstituant l'itinéraire post-scolaire des jeunes entre juin 1989 et décembre 1992 (3 interrogations). L'estimation est réalisée sur un échantillon de 1 413 jeunes.

Les auteurs s'appuient sur des équations de gains pour estimer l'impact des dispositifs. Mais, ils mobilisent les théories de la segmentation, de la recherche d'emploi et du signal à côté de l'approche standard du capital humain. Le salaire est la variable d'intérêt qui leur permet de concilier ces différents cadres interprétatifs. Pas de correction du biais de sélection.

### ✓ **Didier Balsan, Saïd Hanchane et Patrick Werquin (1996)**

Cette étude examine l'effet des dispositifs d'emploi en faveur des jeunes. Elle exploite le panel du CEREQ sur le devenir professionnel des jeunes sortis du système éducatif au niveau secondaire (hors baccalauréats généraux) en 1989. Ce sont des données longitudinales reconstituant l'itinéraire post-scolaire des jeunes entre juin 1989 et février 1995 (5 interrogations). 1 992 jeunes présents sur toute la durée du panel sont pris en compte par les modélisations.

Les auteurs s'appuient sur un modèle Probit à effet aléatoire pour estimer l'impact des dispositifs afin de tenir compte de l'hétérogénéité non observée, en mobilisant la théorie de la segmentation. Ils examinent deux variables d'intérêt : la probabilité de détenir un emploi sous CDI et celle d'être en emploi ordinaire (CDI, CDD, intérim).

### ✓ **Thierry Magnac (1997)**

Cette étude examine l'effet des stages de formation en faveur des jeunes. Elle exploite le panel des enquêtes Emploi 1990, 1991 et 1992 et l'enquête complémentaire *Jeunes* de 1992 de l'INSEE. Ce sont des données longitudinales reconstituant les itinéraires des jeunes de 18 à 29 ans entre janvier 1989 et mars 1992. 5 454 jeunes sont présents aux trois d'interrogations mais l'estimation ne porte que sur un sous-échantillon de 915 jeunes.

L'auteur s'appuie sur une modélisation des transitions entre états d'une période à l'autre prenant en compte l'hétérogénéité inobservable pour estimer l'impact des stages. La variable d'intérêt est la facilité de transition des stages vers différents états (CDI, CDD, chômage, études, inactivité).

✓ **Liliane Bonnal, Denis Fougère et Anne Serandon (1997)**

Cette étude examine l'effet des dispositifs d'emploi en faveur des jeunes (distinction en deux catégories : les TUC et les stages d'un côté, les contrats en alternance et les SIVP de l'autre). Elle exploite le panel *Suivi des chômeurs* de l'INSEE rassemblant des individus au chômage en août 1986 (données de stock). Ce sont des données longitudinales reconstituant l'itinéraire des chômeurs entre août 1986 et novembre 1988 (4 interrogations). Le sous-échantillon utilisé par les auteurs regroupe 1 077 jeunes hommes.

Les auteurs s'appuient sur une forme réduite d'un modèle de transition pour estimer l'impact des dispositifs. Les variables d'intérêt examinées sont les intensités de transition depuis le chômage, l'emploi ordinaire et depuis les programmes publics d'emploi.

✓ **Michel Sollogoub et Valérie Ulrich (1999)**

Cette étude examine l'effet du passage par l'apprentissage en comparant les parcours des apprentis avec ceux de jeunes passés par le lycée professionnel. Elle exploite l'enquête de *cheminement* du CEREQ sur le devenir professionnel des jeunes sortis du système éducatif au niveau secondaire (hors baccalauréats généraux) en 1989. Ce sont des données longitudinales reconstituant l'itinéraire post-scolaire des jeunes entre juin 1989 et juin 1993 (rétrospectif). Les modélisations portent sur 3 272 jeunes hommes ayant quitté le collège en classe de cinquième (1 114 pour l'apprentissage et 2 158 pour le lycée professionnel).

Les auteurs s'appuient sur une estimation en trois étapes afin de tenir compte de l'hétérogénéité non observée et du biais de sélection. Ils examinent deux variables d'intérêt : la part du temps d'activité passé en emploi et le salaire à la date de l'enquête.

✓ **Véronique Simonnet et Valérie Ulrich (2000)**

Cette étude examine l'effet du passage par l'apprentissage en comparant les parcours des apprentis avec ceux de jeunes passés par le lycée professionnel. Elle exploite l'enquête *Jeunes et carrières* complémentaire à l'enquête emploi de l'INSEE. Ce sont des données longitudinales rétrospectives reconstituant l'itinéraire scolaire et post-scolaire des jeunes âgés de 18 à 30 ans en mars 1997. L'échantillon sélectionné comprend 3 060 jeunes.

Les auteurs s'appuient sur une estimation en trois étapes afin de tenir compte de l'hétérogénéité non observée et du biais de sélection. Elles examinent quatre variables d'intérêt : la probabilité d'être en emploi en 1997, la probabilité d'être employé à temps partiel en 1997, le salaire horaire en 1997 et le salaire horaire d'embauche du premier emploi de plus de 6 mois.

✓ **Murielle Fiole, Vladimir Passeron et Muriel Roger (2000)**

Cette étude examine l'effet de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail en comparant les parcours des entreprises ayant réduit leur temps de travail avec ceux d'entreprises qui ne l'ont pas réduit. Elle exploite le fichier des conventions « de Robien » et « Aubry » de mise en œuvre d'une réduction du temps de travail par les entreprises entre juin 1996 et octobre 1999 pour les entreprises bénéficiaires. Ces données sont appariées avec les données des enquêtes ACEMO et le fichier de l'Unédic. Les entreprises du groupe témoin sont tirées du panel d'entreprises de l'Unédic. Les modélisations prennent en compte 428 établissements ayant signé une convention « de Robien » et 400 établissements ayant signé une convention « Aubry ». L'échantillon témoin comprend 32 849 établissements (28 307 pour la comparaison avec les convention « Aubry »).

Les auteurs s'appuient sur une modélisation par appariement pour estimer l'impact de la signature d'une convention de RTT en contrôlant le biais de sélection. Ils examinent deux variables d'intérêt : l'écart du taux de croissance des effectifs et l'écart du taux de croissance du salaire ouvrier.

✓ **Bruno Crépon et Rozenn Desplatz (2001)**

Cette étude examine l'effet des allègements généraux de cotisations sociales (Ristourne bas salaires, dite « ristourne Juppé »). Elle procède à l'appariement des déclarations annuelles de données sociales (DADS) et des déclarations des Bénéfices réels normaux (BRN) administrées par l'INSEE. Ce sont des données administratives couvrant tous les salariés et entreprises à l'exclusion des salariés et entreprises agricoles et des agents de la fonction publique (Etat, territoriale, hospitalière). Sur la période 1993-1997, l'échantillon comprend 87 720 entreprises employant 3 772 941 salariés.

Les auteurs s'appuient sur une modélisation par appariement pour estimer l'impact du dispositif en contrôlant le biais de sélection. Ils examinent le taux de croissance des effectifs salariés imputable aux allègements de cotisations.

✓ **Sandra Cavaco et Denis Fougère (2002)**

Cette étude examine l'effet du passage par une convention de conversion en comparant les trajectoires de chômeurs passés par ce dispositif avec celles de chômeurs qui n'y sont pas passés. Elle exploite le panel *Trajectoires de demandeurs d'emploi* (TDE) de la DARES constitué d'une cohorte d'individus entrés au chômage entre avril et juin 1995 dans 8 zones locales d'emplois. Ces données sont appariées avec celles issues de l'enquête Trajectoires des adhérents à une convention de conversion réalisée dans des conditions similaires (champ, questionnaire...). Ce sont des données longitudinales reconstituant l'itinéraire des demandeurs d'emplois entre 1995 et mai 1998 (3 interrogations). Les modélisations sont conduites sur un sous-échantillon de 1 912 chômeurs.

Les auteurs s'appuient sur une modélisation par appariement pour estimer l'impact du dispositif en contrôlant le biais de sélection. Ils l'examinent en prenant en compte uniquement la durée du chômage.

✓ **Murielle Fiolo et Muriel Roger (2002)**

Cette étude examine l'effet de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail en comparant les parcours des entreprises ayant réduit leur temps de travail avec ceux d'entreprises qui ne l'ont pas réduit. Comme celle publiée en 2000, elle exploite le fichier des conventions « de Robien » de mise en œuvre d'une réduction du temps de travail par les entreprises entre juin 1996 et 1999 pour les entreprises bénéficiaires. Toutefois cette étude élargit le spectre des variables introduites dans l'analyse ainsi que la puisque les données issues du fichier des conventions « de Robien » sont appariées avec les données des enquêtes ACEMO, le fichier de l'Unédic et le panel d'entreprises DIANE. En outre, elle porte sur une période plus large (1993-1999). Les modélisations prennent en compte 593 établissements ayant signé une convention « de Robien » et les comparent avec deux échantillons témoin comprenant respectivement 41 064 et 6 851 établissements. En effet, en raison de l'hétérogénéité des établissements, le premier groupe est constitué des établissements recensés comme n'ayant signé aucun accord ou convention de réduction du temps de travail jusqu'en septembre 2001. Le second comporte les établissements ayant réduit leur durée du travail après janvier 2000 qui n'ont bénéficié d'aucun système d'aides incitatives. C'est cet échantillon qui est principalement utilisé.

Les auteurs s'appuient sur une modélisation par appariement pour estimer l'impact de la signature d'une convention de RTT en contrôlant le biais de sélection. Elles examinent l'écart du taux de croissance des effectifs.

✓ **Thomas Brodaty, Bruno Crépon et Denis Fougère (2003)**

Cette étude examine l'effet des dispositifs d'emploi en faveur des jeunes chômeurs de moins de 27 ans (distinction en trois catégories : les stages, les contrats aidés du secteur non marchand et les contrats aidés du secteur marchand). Elle exploite le panel *Suivi des chômeurs* de l'INSEE rassemblant des individus au chômage en août 1986 (données de stock). Ce sont des données longitudinales reconstituant l'itinéraire des chômeurs entre août 1986 et novembre 1988 (4 interrogations). Le sous-échantillon utilisé par les auteurs regroupe 3 160 jeunes.

L'étude utilise aussi le panel *Trajectoires de demandeurs d'emploi* (TDE) de la DARES constitué d'une cohorte d'individus entrés au chômage entre avril et juin 1995 dans 8 zones locales d'emplois. Ce sont des données longitudinales reconstituant l'itinéraire des demandeurs d'emplois entre 1995 et mai 1998 (3 interrogations). Les modélisations sont conduites sur un sous-échantillon de 3 383 jeunes.

Les auteurs s'appuient sur une modélisation par appariement combinée avec une modélisation des durées pour estimer l'impact du dispositif en contrôlant le biais de sélection. Les variables d'intérêt examinées sont la durée d'emploi en CDI, la durée en emploi ordinaire (CDI ou CDD) et la durée en non-emploi (chômage ou inactivité).

✓ **Antoine Bommier, Thierry Magnac et Muriel Roger (2003)**

Cette étude examine l'effet de la contribution Delalande et du système des dispenses de recherche d'emploi (DRE) sur les transitions professionnelles des salariés 50 ans ou plus. Elle exploite les données des enquêtes emploi 1982 à 1999. Pour les DRE, le groupe des bénéficiaires est constitué des chômeurs âgés de 57 ans et demi ou plus avec une durée de chômage supérieure ou égale à un an à partir de 1984 et des chômeurs de 55 ans ou plus à partir de 1985. L'étude porte alors sur la période allant de mars 1983 à mars 1987. Pour la contribution Delalande, l'étude distingue les individus de 50 ans ou plus car la contribution est croissante selon l'âge. L'évaluation porte sur la période de mars 1986 à mars 1994. Les auteurs s'appuient sur une analyse de type expérience naturelle et neutralisent l'effet de la conjoncture par des modélisations en double différence. Ils examinent les transitions entre emploi, chômage et inactivité.

## Annexe 2 : Principales évaluations microéconomiques sur données étrangères

Pays et programme	Méthode	Références
<b>Allemagne</b> Stages de formation dans les länder de l'est	Quasi. Exp. 1990-94, Panel marché du travail B = 471, T = 4 352	Fitzenberger, Prey, 2000
Stages de formation dans les länder de l'est	Quasi. Exp. 1990-94, Panel marché du travail B = 1 744, T = 3 095	Kraus, Puhani, Steiner, 1997
Emplois aidés secteur non marchand dans les länder de l'est	Quasi. Exp. 1990-94, Panel marché du travail B = 718, T = 3 095	Kraus, Puhani, Steiner, 1998
Formation professionnelle subventionnée dans les länder de l'est	Quasi. Exp. 1994-96, Panel socioéconomique allemand, B = 131, T = 1 280	Lechner, 1999
Contrats aidés (subventions) dans la partie ouest	Quasi. Exp. ( <i>matching</i> ) 1995-99, Panel d'établissements B = 87, T = 1 354	Hujer, Caliendo, Radic, 2001
Stages de formation dans les länder de l'est (land de Sachsen-Anhalt)	Quasi. Exp. ( <i>matching</i> ) 1990-99, Panel marché du travail B = 1 031, T = 4 193	Fitzenberger, Speckesser, 2001
<b>Australie</b> <i>Special Youth Employment Training Program</i> Subvention emplois marchands pour les jeunes	Quasi. Exp. 1984-87, enquête auprès de 1084 jeunes éligibles	Richardson, 1998
<b>Autriche</b> Formation des chômeurs	Quasi. Exp. B = 170, T = 3 300	OCDE, 1993
Stages de formation en direction des chômeurs	Quasi. Exp. 1986-87, 1945 chômeurs issus de données administratives	Zweimüller, Winter-Ebmer, 1996
<b>Belgique</b> Dispositifs d'aide à l'emploi : formation, emplois aidés secteur marchand	Quasi. exp. 1991-93, 864 individus tirés d'une enquête aux entreprises	Cockx, van der Linden, Karaa, 1998
<i>Programme emploi social</i> Emplois aidés secteur non marchand	Quasi. exp. 1987-90, B = 2 813, T = 681	Cockx, Ridder, 2001
<b>Canada</b> Pénuries de main-d'œuvre Formation pour chômeurs Développement de l'emploi Formation pour chômeurs	Quasi. exp. B = 2000, T = 900	OCDE, 1993
<i>Industrial Adjustment Services</i> Accompagnement de la recherche d'emploi <i>New Brunswick youth strategy</i> <i>Projet d'autosuffisance (PAS)</i> Impôt négatif pour famille monoparentale	Quasi. exp. B = 3 500 chômeurs et 1 500 employeurs, T = 1 500 Quasi. exp.	OCDE, 1993
<i>Projet de supplément de revenu (PSR)</i> Allocation compensant 75% du manque à gagner entre emploi avant et emploi après <i>Projet d'innovation en emploi communautaire (PIEC)</i> Emplois aidés marchands et non marchands <i>PAIE, FAS</i> Dispositifs ciblés sur les jeunes hommes défavorisés	Quasi. exp. Exp. Cont. 1992, B : 4500, T : 4500 Exp. Cont. 1994-1996, 11 agences du SPE	Fay, 1996
<i>SEI, SEA</i> Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise	Quasi. exp. Exp. Cont. B : 750, T : 750 Quasi. exp. 1987-93, fichiers administratifs B : 1 133, T : 1 935 Quasi. exp. 1987-96, fichiers administratifs B : 66 391, T : 40 000	Fay, 1996 Gilbert, Kamionka, Lacroix, 2001 Gilbert, Kamionka, Lacroix, 2001 Gilbert, Kamionka, Lacroix, 2001 Wong, Henson, Riddell, 1998
<b>Danemark</b> Programme de formation des demandeurs d'emploi ( <i>AMU</i> )	Exp. Cont. 1994, données d'enquête B : 425, T : 387	Rosholm, Skipper, 2003
Dispositifs ciblés sur les jeunes chômeurs	Quasi. exp. 1996, données d'enquête B : 1 288, T : 520	Jensen, Rosholm, Svarer, 2003

<b>Etats-Unis</b> <i>MDTA</i>	Quasi. Exp. 1965-69	Ashenfelter, 1978 Heckman, Ichimura, Todd, 1997 Card, Sullivan, 1988
<i>CETA</i> Accompagnement et formation ciblés sur les jeunes et les chômeurs	Quasi. Exp. 1976-79, B = 2 153, T = 4 207	Card, Sullivan, 1988
<i>CETA</i> Accompagnement et formation ciblés sur les jeunes et les chômeurs	Quasi. Exp. 1976-78, B = 1 417, T = 1 491	Barnow, 1987 Heckman, Ichimura, Todd, 1997
<i>National Supported Work</i> Formation	Exp. Cont. 1976-78, B = 275, T = 266	Lalonde, 1986 Ham, Lalonde, 1996
<i>JTPA IIA</i> Accompagnement et formation ciblés sur les jeunes et les chômeurs	Exp. Cont.	Heckman, Smith, 1995
<i>Targeted Job Tax Credit</i> Emplois marchands aidés	B = 7 300, T = 3 600 Exp. Cont. B = 1 000, T = 800	OCDE, 1993
<i>Job Corps</i> Formation des jeunes défavorisés	Quasi. Exp., B = 2 800, T = 1 000	OCDE, 1993
<i>Targeted Job Tax Credit</i> Subvention à l'emploi secteur marchand ciblée sur défavorisés	Quasi. Exp. 1988-1994, fichiers administratifs 17 388 individus	Tannery, 1998
<i>Job Corps</i> Formation des jeunes défavorisés	Exp. Cont. 1996-2000, données de panel B = 6 828, T = 4 485	Schochet, Burghardt, Glazerman, 2001
<b>Nevada</b> <i>Claimant Placement programme</i>	Exp. Cont. 1977-1978	Meyer, 1995a Fougère, 2000a
<b>Charleston</b> <i>Claimant placement &amp; work test demonstration</i> Aide à la recherche d'emploi	Exp. Cont. 1983	Meyer, 1995a Fougère, 2000a
<b>Wisconsin</b> <i>Eligibility review pilot project</i> Aide à la recherche d'emploi	Exp. Cont. 1983	Meyer, 1995a
<b>Illinois</b> <i>Unemployment Insurance Incentive Experiment</i> Prime au retour à l'emploi	Exp. Cont. 1984	Meyer, 1995a Fougère, 2000b
<b>New Jersey</b> <i>Reemployment demonstration</i> Aide à la recherche d'emploi, y c. Prime	Exp. Cont. 1986-87, B = 8 700, T = 2 400	Meyer, 1995a Fougère, 2000a Fougère, 2000b
<b>Massachusetts</b> <i>Self-employment Demonstration Project</i> Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise	Exp. Cont. B = 160, T = 160	OCDE, 1993
<b>Washington</b> <i>Alternative work search experiment</i> Aide à la recherche d'emploi	Exp. Cont. 1986-87	Meyer, 1995a Fougère, 2000a
<b>Washington</b> <i>Self-employment Demonstration Project</i> Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise	Exp. Cont. B = 800, T = 800	OCDE, 1993
<b>Washington</b> <i>Re-employ Bonus Experiment</i> Prime au retour à l'emploi	Exp. Cont. 1988-89	Meyer, 1995a Fougère, 2000b
<b>Minnesota</b> <i>Re-employment project</i> Aide à la recherche d'emploi	Exp. Cont. 1988-90	Meyer, 1995a Fougère, 2000a
<b>Pennsylvanie</b> <i>Re-employ Bonus Demonstration</i> Prime au retour à l'emploi	Exp. Cont. 1988-89	Meyer, 1995a Fougère, 2000b
<b>Kentucky</b> <i>Worker profiling &amp; reemployment services</i> Aide à la recherche d'emploi	Exp. Cont. 1994-1996 B = 1 236, T = 745	Fougère, 2000b Berger, Black, Smith, 2001
<b>Michigan</b> <i>Work First Program</i> Aide à la recherche d'emploi dans un comté du Michigan	Exp. Cont. 1997-2002, fichiers administratifs B = 2003	Autor, Houseman, 2002

<b>Finlande</b> Subventions aux entreprises, notamment aides à l'emploi	Quasi. exp. 1995-1998, données administratives sur 26 000 entreprises	Kangasharju, Venetoklis, 2002
<b>Hongrie</b> Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise Formation pour les chômeurs et les jeunes Travaux d'intérêt public Subventions à l'embauche de chômeurs de longue durée	Quasi. exp. 1995-97 B = 1 067, T = 3 338	O'Leary, Kolodziejczyk, Lazar, 1998
<b>Irlande</b> Formation et emploi en direction des jeunes Tous dispositifs comprenant des jeunes de moins de 23 ans Tous dispositifs de formation et d'emplois aidés dans le secteur marchand et non marchand	Quasi. Exp. B = 400, T = 1 600 Quasi. Exp. 1992-94, B = 1 296, T = 246 Quasi. Exp. ( <i>matching</i> ) 1994-96, Enquête bénéficiaires et panel européen des ménages B = 1 473, T = 558	OCDE, 1993 O'Connell, McGinnity, 1997 Conniffe, O'Connell, 2001
<b>Italie</b> Programme d'aide à la création d'entreprise par les jeunes	Quasi. Exp. ( <i>matching</i> ) 1987-94, B = 256, T = 11 375	Battistin, Gavosto, Rettore, 2001
<b>Norvège</b> Stages de formation pour les chômeurs Stages de formation Stages de formation pour les travailleurs handicapés Programme d'assistance aux travailleurs en congés maladie	Exp. Cont. 1991 Quasi. exp. 1989-93, données administratives sur 6653 chômeurs Quasi. exp. 1989-94, données administratives sur 4518 individus Exp. Cont. 1993-95, B = 318, T = 178	Bjorklund, Regner, 1996 Aakvik, Kjerstad, 2002 Aakvik, 2002 Bratberg, Grasdal, Risa, 2000
<b>Nouvelle-Zélande</b> <i>ACCESS</i> Formation professionnelle de jeunes <i>Job Action</i> Accompagnement de la recherche d'emploi	Quasi. exp. B = 1 000, T = 600 Quasi. exp.	OCDE, 1993 Fay, 1996
<b>Pays-Bas</b> <i>HOG</i> Aide à la recherche d'emploi <i>CV</i> Formation pour chômeurs <i>Counseling and Monitoring – JAO</i> Aide à la recherche d'emploi <i>Counseling and Monitoring – JAO</i> Aide à la recherche d'emploi	Quasi. exp. B = 1 100, T = 1 400 Quasi. exp. B = 300, T = 300 Exp. Cont. 1990 B = 361, T = 361 Exp. Cont. 1998-99, B = 205, T = 189	OCDE, 1993 OCDE, 1993 Gorter, Kalb, 1996 Fougère, 2000b Van den Berg, van der Klaauw, 2001
<b>Pologne</b> Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise Formation pour les chômeurs et les jeunes Travaux d'intérêt public Emplois d'insertion (marchands et non marchands) Dispositifs de formation et d'emplois aidés (marchands et non marchands)	Quasi. exp. 1993-97 B = 709, T = 10 000 Quasi. exp. 1992-96 B = 866, T = 7 177	O'Leary, Kolodziejczyk, Lazar, 1998 Kluve, Lehmann, Schmidt, 1999
<b>Royaume-Uni</b> <i>Youth Training Scheme YTS</i> Emploi aidé et formation professionnelle pour les jeunes <i>Youth Training Scheme YTS</i> Emploi aidé et formation professionnelle pour les jeunes <i>RESTART</i> <i>RESTART</i>	Quasi. Exp. 1984-86, Données longitudinales sur 2855 jeunes Quasi. Exp. 1986-89, Données longitudinales sur 2516 jeunes Exp. Cont. 1989, B = 4565, T = 323 Analyse macro-économétrique 1979-1988, Données nationales	O'Higgins, 1994 Dolton, Makepeace, Treble, 1994 Dolton, O'Neill, 1996 OCDE, 1993

<i>New Deal</i> Accompagnement et aide à la recherche d'emploi	Quasi. Exp. 1998-2000, Données longitudinales B = 1 193, T = 808	Lissenburgh, 2001
<b>Slovaquie</b> Contrats aidés ciblés du secteur marchand et non marchand	Quasi. Exp. 1993-98, données administratives 5057 chômeurs enregistrés	Van Ours, 2001
<b>Suède</b> Intensification de l'accompagnement du service public pour l'emploi de la ville d'Eskilstuna Intensification de l'accompagnement du service public pour l'emploi de la ville de Växjö Intensification de l'accompagnement du service public pour l'emploi (comté de Lapland) Stages de formation Dispositifs pour les jeunes (formation, alternance, contrats aidés) Intensification de l'accompagnement du service public pour l'emploi dans le cadre du « projet Stockholm » Intensification de l'accompagnement du service public pour l'emploi Formation professionnelle pour les chômeurs Programmes de formation professionnelle Formation professionnelle pour les jeunes Dispositifs ciblés en direction des travailleurs handicapés Programmes en direction des demandeurs d'emploi enregistrés Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise ( <i>SEMP</i> ) vs Subvention aux emplois marchands ( <i>SUBE</i> ) Programme <i>UVG</i> en faveur des jeunes chômeurs (prévention du chômage de longue durée) Stages de formation en direction des chômeurs ( <i>AMU</i> ) Stages de formation proposés par le SPE ( <i>AMV</i> ) vs Stages de formation en technologie de l'information ( <i>SwIT</i> )	Exp. Cont 1975, B = 216, T = 194 Quasi. Exp. 1975-1977, comparaison de Växjö avec 5 autres agences Quasi. Exp. 1983, B. = licenciés « Malmfälts délégation » ; T. = chômeurs Quasi. Exp. 1980-1983, Données longitudinales sur 2488 chômeurs Quasi. Exp. 1981-1985, Données longitudinales sur 830 jeunes Quasi. Exp. 1985-1987, B. = chômeurs « projet Stockholm » ; T. = autres chômeurs Quasi. Exp. 1987, B. = 3 agences du SPE ; T. = 3 agences du SPE Quasi. Exp. 1989-1991 Quasi. Exp. 1984-85, B = 1472, T = 3922 1987-88, B = 1480, T = 3916 1990-91, B = 1448, T = 3566 données administratives Quasi. Exp. 1992-1993, données administratives B = 2 263, T = 2 024 Quasi. Exp. 1992, données administratives B = 17 691, T = 14 918 Quasi. Exp. ( <i>matching</i> ) 1994-1999, données administratives B = 31 975, T = 31 975 Quasi. Exp. 1995-1999, données administratives SEMP = 9 043, SUBE = 14 142 Exp. naturelle 1997-1998, données administratives 1997 = 133 724, 1998 = 134 967 Quasi. Exp. 1993-2000, données administratives sur 5 010 chômeurs, modèles de durée Quasi. Exp. 1998-2000, données administratives AMV = 6 941, SwIT = 3 760	Bjorklund, Regner, 1996 Johannesson, 1995 Johannesson, 1995 Brännäs, Eriksson, 1996 Ackum, 1991 Johannesson, 1995 Johannesson, 1995 Fay, 1996 Andren, Gustafsson, 2002 Larsson, 2000 Melkersson, 1999 Sianesi, 2001 Carling, Gustafson, 1999 Carling, Larsson, 2002 Richardson, van den Berg, 2002 Johansson, Martinson, 2000
<b>Suisse</b> Plusieurs dispositifs de politique d'emploi destinés aux chômeurs Plusieurs dispositifs de politique d'emploi destinés aux chômeurs : contrats aidés secteurs marchand et non marchand, stages	Quasi. Exp. 1997-1999, fichier administratif B = 2 398, T = 8 765 Quasi. Exp. ( <i>matching</i> ) 1996-1999, données administratives B = 13 204, T = 5 464	Lalive, van Ours, Zweimüller, 2000 Gerfin, Lechner, 2000 ; Gerfin, Lechner, Steiger, 2002

Exp. Cont. : expérimentation contrôlée.

Exp. Naturelle : comparaison des données sur les bénéficiaires avec des données sur des population non concernées pour des raisons institutionnelles, indépendantes des individus.

Quasi-exp. : évaluation sur données quasi-expérimentales, avec constitution d'un groupe de comparaison et l'utilisation d'une méthode de correction du biais de sélection ; (*matching*) : utilisation de la méthode d'appariement.

B : effectif des bénéficiaires ; T : effectif des non-bénéficiaires (témoins).



## Chapitre 2 : Les effets observés des dispositifs

Les pages qui suivent proposent de décrire les effets que produisent quatre programmes de politique d'emploi sur les parcours professionnels de leurs bénéficiaires. Pour mesurer ces effets qui s'apprécient sous plusieurs critères (le taux de retour à l'emploi et la qualité de l'emploi retrouvé, l'effet formation et l'effet de mise en relation avec un possible employeur), plusieurs étapes ont été nécessaires. Tout d'abord, les déterminants des situations professionnelles observées environ 3 ans après l'entrée en mesure ont été identifiés. Ensuite, les trajectoires des individus ont été analysées à l'aide de modélisations des durées cumulées d'emploi, de chômage et d'inactivité. Enfin, l'influence de chaque dispositif a été examinée pour cerner davantage l'efficacité du passage en mesure sur les carrières professionnelles à court terme. Mais en préalable, nous présentons la description de l'instrument de suivi utilisé.

### 1. L'instrument de suivi : le deuxième panel des bénéficiaires

#### 1.1 CHAMP D'INVESTIGATION

Initialement, quatre dispositifs, créés ou modifiés par la loi quinquennale de décembre 1993, et qui comptaient le plus grand nombre de bénéficiaires, devaient faire l'objet d'un suivi dans le cadre initial du panel : les Stages d'Insertion et de Formation à l'Emploi (Sife), les Contrats-Emploi-Solidarité (CES), les Contrats de Retour à l'Emploi (CRE), les Contrats de Qualification (CQ).

A ces quatre mesures devait s'ajouter l'Aide au Premier Emploi des Jeunes qui procédait, elle, de la loi quinquennale et qui fut supprimée avant la date prévue de première interrogation. Mais, lorsque le contrat initiative emploi (CIE) se substitua au CRE en 1995, un échantillon de bénéficiaires du nouveau dispositif fut intégré dans le panel et interrogé entre 1996 et 1998.

A cette architecture globale se sont ajoutées deux enquêtes complémentaires : une 4<sup>ème</sup> interrogation des jeunes en CQ, 5 ans après leur entrée ; une nouvelle enquête auprès d'une cohorte entrée en CIE sous des contraintes d'éligibilité resserrées autour des catégories de demandeurs d'emploi les plus vulnérables.

#### 1.2 PERIODE D'OBSERVATION, CALENDRIER, TAILLE D'ECHANTILLON

Les premiers résultats issus du panel des bénéficiaires devaient alimenter l'évaluation des dispositifs publics d'aides à l'emploi prévue en juin 1996 par la loi quinquennale. Pour cette raison, il était pratiquement impossible de considérer les bénéficiaires à leur sortie des mesures qui avaient été modifiées, même à la marge... Les résultats de la première interrogation auraient été disponibles hors délai, compte tenu de la durée respective des différentes mesures étudiées et de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

On a donc retenu comme champ d'investigation les bénéficiaires à leur entrée en dispositif, en sachant toutefois que ce choix induisait des comparaisons de trajectoires individuelles à partir d'un point fixe d'entrée dans des dispositifs à durées variables et non pas à partir d'un point fixe de sortie commun à l'ensemble des bénéficiaires. Cette procédure permet d'éviter simplement tout risque de censure à gauche dans les données mais allonge aussi les délais pour connaître la situation des bénéficiaires plusieurs mois après la sortie du dispositif.

L'observation de bénéficiaires dès l'entrée en mesure devait permettre d'obtenir plus facilement deux catégories d'informations indispensables à l'analyse ultérieure des trajectoires :

- le passé professionnel, la description du chômage (durée, récurrence...), les conditions d'entrée en mesure, les attentes,...
- le repérage du phénomène de la rupture des contrats aidés, même si l'on n'en obtient qu'un éclairage partiel à partir des déclarations des seuls salariés.

Deux séries de contraintes ont pesé sur la détermination d'un calendrier des opérations :

- une première à caractère logistique et institutionnel (les délais d'obtention de l'autorisation de la CNIL notamment) ;
- la seconde série a tenu à la détermination des bornes de la période d'interrogation par le calendrier propre de la loi quinquennale. La borne initiale était constituée par l'échéancier de l'application de la loi : les modifications, même marginales, apportées aux mesures pour l'emploi ne sont pas survenues simultanément. Les premières ont eu lieu en début d'année (CES, SIFE), d'autres ne sont intervenues qu'à l'été 1994.

La taille de l'échantillon de départ a été tout d'abord déterminée par le nombre d'interrogations envisagé et le taux de réponse escompté pour chacune d'entre elles. L'estimation a été construite sur une hypothèse de trois interrogations (deux seulement seraient réalisées avant l'échéance de juin 1996) et d'un taux de réponse de 50% à la première interrogation et de 60% aux deux suivantes. La taille dépendait ensuite du nombre de strates d'analyse requis a priori pour chacune des sous-populations, chaque strate ayant été déterminée par le croisement des variables âge, genre, niveau de formation et ancienneté de chômage à l'entrée en mesure. Leur croisement fait très vite aboutir le nombre de strates à une soixantaine. A joué enfin le nombre minimal de questionnaires exploitables par strate à l'issue de la dernière exploitation (entre 50 et 100). La conjonction de tous ces paramètres a abouti à une taille d'échantillon souhaitable à la première interrogation d'environ 20 000 bénéficiaires par mesure.

### 1.3 QUESTIONNAIRES

L'enquête auprès des individus se déroulant par voie postale, les questionnaires étaient relativement courts. Le premier (questionnaire de démarrage) a été essentiellement consacré à la formation initiale et continue, l'itinéraire professionnel avant l'entrée en mesure, le déroulement du stage de formation ou du contrat d'emploi aidé, la situation professionnelle à la date de l'enquête. Les deux questionnaires suivants ont servi à retracer les itinéraires professionnels entre les interrogations.

Trois séries d'informations ont été recueillies :

- 1) des informations portant sur la période précédant l'entrée en mesure :
  - les caractéristiques du chômage avant l'entrée en mesure : motifs d'inscription, durée, récurrence, type d'allocation perçue ;
  - la description simple du passé professionnel,
  - les conditions d'entrée dans la mesure : les moyens d'accès et d'information.
- 2) des informations sur le déroulement du passage en mesure :
  - type d'emploi occupé, formation suivie, attentes du bénéficiaire, sorties anticipées.
- 3) des informations sur la situation à la sortie :
  - situations à l'issue du passage par les dispositifs selon le genre, l'âge, la durée de chômage, le type d'emploi occupé, le type de contrat.

Les questions portant sur les emplois occupés, les secteurs d'activité des entreprises et pour les contrats de qualification les spécialités de diplôme préparé étaient codées par les personnes enquêtées à l'aide de trois nomenclatures :

- regroupements de la nomenclature P.C.S en 18 postes pour l'emploi ;
- la nomenclature N.AF en 16 postes pour les secteurs d'activité ;
- la nouvelle nomenclature des formations regroupée en 44 postes pour les spécialités de formation.

### 1.4 METHODES DE SONDAGE ET DE COLLECTE

Un échantillon représentatif de 20 000 personnes par dispositif était interrogé lors de la première vague. Ceux-ci ont été constitués par tirage aléatoire dans les fichiers de bénéficiaires. Pour les CES et les SIFE la population enquêtée était celle entrée en mesure au cours du mois de mars 1994 ; pour les CQ étaient concernés les bénéficiaires entrés au cours des mois de septembre et d'octobre 1994. Enfin après que le CIE se soit substitué au CRE, ce sont les personnes entrées en septembre 1995 qui ont fait l'objet des interrogations (*tableau 2*).

**Tableau 2 : Caractéristique des échantillons enquêtés**

	CES	SIFE	CQ	CIE
Taux de sondage	2/3	Exhaustif	9/10	5/9
Echantillon (1)	20 000	20 000	20 000	20 000
1ère vague	11 953	12 015	12 303	9 963
2ème vague	7 047	6 236	7 427	6 539
3ème vague (2)	5 967	5 247	4 899	4 996
Taux de couverture : (2)/(1)	29,8%	26,2%	24,5%	25,0%

## **1.5 PUBLICS ELIGIBLES ET PRINCIPALES DISPOSITIONS**

### **CES**

Le CES est un contrat aidé du secteur non marchand, à temps partie, réservé à un public prioritaire parmi les demandeurs d'emploi dont l'accès est essentiellement conditionné par l'ancienneté de chômage et l'âge :

- chômeurs de longue durée et les personnes âgées de 50 ans ou plus ;
- bénéficiaires du revenu minimum d'insertion sans emploi depuis un an, chômeurs inscrits depuis au moins trois ans, travailleurs handicapés ;
- jeunes de 18 à 25 ans en grande difficulté notamment sociale et familiale.

Les employeurs sont des collectivités territoriales, des établissements publics, des organismes privés à but non lucratif (associations, comités d'entreprise,...). Ils bénéficient d'un remboursement partiel du salaire sur la base du SMIC et d'exonérations de cotisations patronales dans la limite de 20 heures par semaine.

### **Stages Sife**

Les stages Sife, destinés à des demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans inscrits depuis plus de 12 mois à l'ANPE dans les 18 derniers mois précédant l'entrée en stage. Ils visent en priorité :

- les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE depuis au moins deux ans ;
- les demandeurs d'emploi de longue durée de 50 ans et plus ;
- les allocataires du RMI et sans emploi depuis plus d'un an ;
- des femmes isolées.

La majeure partie des actions de formation s'inscrit dans le cadre de stages collectifs. Toutefois, des actions individuelles sont également proposées. Pendant le Sife, la personne a le statut de stagiaire de formation professionnelle et bénéficie soit d'allocations au titre des Assédic, soit d'indemnités de formation professionnelle.

### **CIE**

Ciblé sur les chômeurs de longue durée, le contrat initiative emploi (CIE) est soit un contrat à durée indéterminée, soit un contrat à durée déterminée de 12 à 24 mois. Il ouvre droit à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale pour la partie du salaire n'excédant pas le SMIC pour une durée de 24 mois maximum. Celle-ci peut toutefois être prolongée, sous certaines conditions, jusqu'à l'âge de la retraite pour les salariés de plus de 50 ans.

Le CIE mis en œuvre en août 1995 s'adressait en priorité :

- aux demandeurs d'emploi de longue durée ayant au moins 12 mois d'inscription à l'ANPE dans les 18 mois précédant l'embauche ;
- aux allocataires du RMI ainsi qu'à leur conjoint ou concubin ;
- aux bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité ;
- aux personnes âgées de plus de 50 ans privées d'emploi ;
- aux personnes bénéficiant de l'assurance-veuvage ;
- aux travailleurs handicapés.

En mai 1996, le CIE a été ouvert aux jeunes ayant moins de 26 ans, sans emploi, non indemnisés ou issus d'un contrat d'orientation ou d'un CES et sans diplôme (niveau VI et V bis).

Jusqu'en août 1996, une prime mensuelle de 300 euros maximum était versée à l'employeur sans condition particulière au cours de la première année de fonctionnement du CIE.

A partir d'août 1996 la prime mensuelle de 300 euros n'est plus distribuée que dans les cas de recrutement de chômeurs de très longue durée (plus de trois ans) ou de publics en grande difficulté (chômeurs de longue durée âgés de plus de 50 ans, bénéficiaires du RMI, de l'ASS, travailleurs handicapés, jeunes de moins de 26 ans sans diplôme). Une prime mensuelle de 150 euros a toutefois été maintenue pour le recrutement de demandeurs d'emploi ayant au moins 24 mois d'inscription à l'ANPE dans les 36 mois précédant l'embauche.

Ce recentrage des aides sur les publics les plus en difficulté a évidemment eu pour conséquence d'augmenter le poids de ces catégories dans les flux d'entrants en CIE.

### **Contrat de qualification**

Les bénéficiaires suivis dans le cadre des travaux présentés ici étaient tous des jeunes de moins de 26 ans. Depuis le CQ a été ouvert aux adultes avant d'être remplacé en novembre 2004 ainsi que l'ensemble des contrats en alternance, par le contrat de professionnalisation. Le contrat de qualification étudié ici est un contrat de travail à durée déterminée (6 à 24 mois) destiné aux jeunes de 16 à moins de 26 ans qui n'ont pu acquérir de qualification au cours de leur scolarité ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi.

Il prévoit une période de formation dont les enseignements généraux, professionnels et technologiques représentent au minimum 25% de la durée totale du contrat.

La formation doit déboucher sur une qualification professionnelle :

- sanctionnée par un titre homologué ou un diplôme de l'enseignement technologique ;
- ou reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ;

- ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle. Elle est assurée soit dans un établissement d'enseignement public, soit dans un organisme de formation public ou privé ; une part de cette formation peut se dérouler dans le cadre même de l'entreprise. L'employeur choisit au sein de son entreprise, avec son accord, un tuteur chargé d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le jeune pendant la durée de son contrat. L'employeur bénéficie d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale pour la partie du salaire n'excédant pas le SMIC ; en outre une prise en charge forfaitaire de 9 euros par heure de formation et par jeune accueilli lui est assurée. Enfin depuis le 1er juillet 1993, une prime à l'embauche de 1 035 euros pour les contrats d'une durée supérieure à 18 mois et de 750 euros pour les autres est versée lors de l'enregistrement du contrat. La rémunération du jeune est calculée en fonction de leur âge et de l'ancienneté de leur contrat. Elle varie de 30% du SMIC pour les 16/17 ans au cours de la première année de leur contrat à 75% pour les 21 ans et plus à partir de la seconde année.

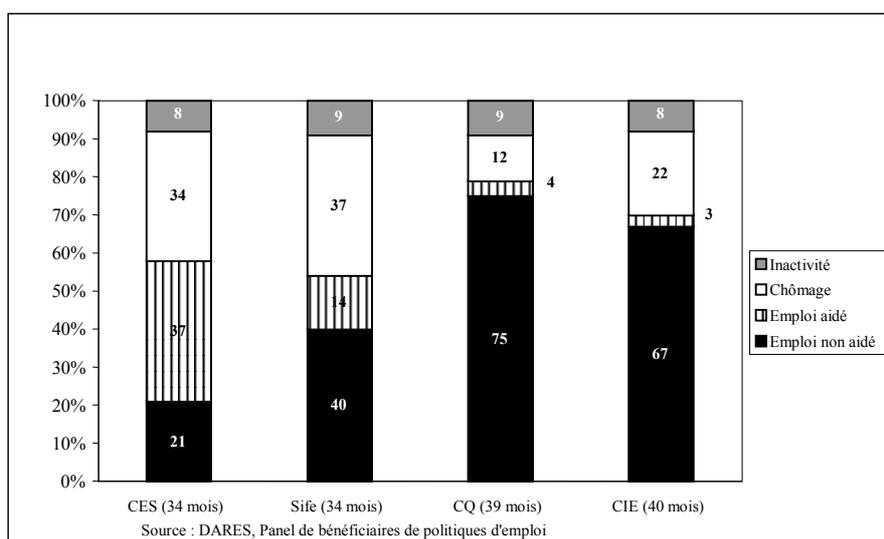
## 2. Le retour à l'emploi : des situations inégales selon les dispositifs

Entre 34 et 40 mois après l'entrée en dispositif, la majorité des bénéficiaires occupe un emploi (*graphique 1*). Toutefois, entre les quatre dispositifs étudiés, les écarts de réinsertion sont importants : le passage dans une mesure proche de l'emploi marchand augmente les chances d'un retour à l'emploi, résultat déjà observé notamment lors de précédents travaux d'évaluation des politiques d'emploi (Aucouturier, 1994).

Les différences sont encore plus nettes en distinguant le statut des emplois retrouvés. En effet, les bénéficiaires de contrats aidés marchands se retrouvent massivement en contrat à durée indéterminée (CDI) : 80% des emplois pour les CIE, 69% pour les CQ. L'emploi ordinaire (non aidé)<sup>12</sup> représente au total 95% des emplois occupés par les bénéficiaires entrés dans ces contrats.

A l'inverse, les individus passés par un CES se retrouvent majoritairement dans des emplois aidés (63%), dont près de la moitié à nouveau en CES. Seuls 20% des emplois occupés en décembre 1996 sont des CDI. En revanche, après un Sife les anciens stagiaires occupent plus souvent (74%) des emplois non aidés, dont 42% de CDI. Moins fréquemment en emploi que les bénéficiaires de CES (à qui souvent ne s'offrent plus que les possibilités de reconduction de leur contrat), les personnes passées par ces stages trouvent des emplois de « meilleure qualité »<sup>13</sup>.

Graphique 1 : Situation des bénéficiaires 34 à 40 mois après l'entrée



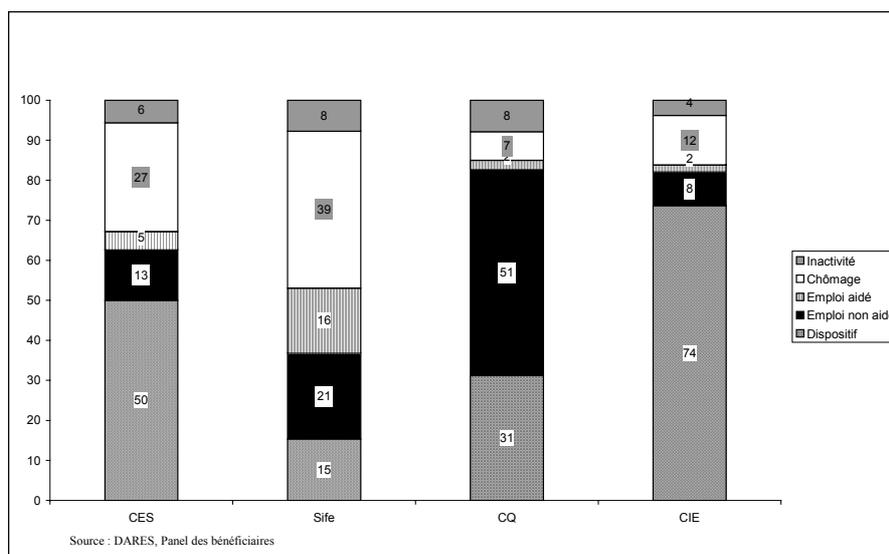
Si l'on considère les durées moyennes dans chacune des situations possibles au cours de la période d'observation, les différences entre les deux groupes de mesures persistent : un tiers du temps pour les CES et près de la moitié pour les Sife est passé au chômage ou en inactivité contre environ 15% pour les personnes en CIE ou en CQ (*graphique 2*). Sur le versant emploi, les Sife présentent la particularité d'un bref passage en mesure fréquemment suivi d'une autre période en emploi aidé (le plus souvent un CES) tandis que les CES se signalent par la plus faible durée moyenne en

<sup>12</sup> C'est-à-dire tout emploi qui ne bénéficie pas d'une aide spécifique de l'Etat (mais ces emplois peuvent bénéficier d'une exonération bas salaires et/ou d'un abattement temps partiel, en vigueur sur la période considérée).

<sup>13</sup> La nature de l'emploi occupé étant ici le seul critère de qualité faute de renseignement homogène sur la durée du travail ou la rémunération.

emploi non aidé. A l'inverse, celui-ci domine la période pour les CQ qui comme les CIE passent plus de 82% de leur temps en emploi en cumulant la période d'aide et l'emploi ordinaire.

**Graphique 2 : Durée moyenne cumulée dans chacune des situations (en mois)**



## 2.1 DES MESURES DIFFERENTES POUR DES BENEFICIAIRES DIFFERENTS

La nette disparité des résultats s'explique par le fait que les quatre mesures présentées ne jouent pas les mêmes rôles et ne concernent pas toujours les mêmes publics même si elles s'adressent principalement aux chômeurs de longue durée (à l'exception du contrat de qualification). C'est parfois le résultat de la sélection des employeurs ou des agents du service public de l'emploi, mais c'est aussi celui des comportements et des représentations des individus (*chapitre 1*). Il faut garder à l'esprit que les emplois aidés du secteur non marchand sont essentiellement contraints par les considérations budgétaires alors que les contrats aidés du secteur marchand sont d'abord contraints par le niveau d'emploi sur le marché du travail. C'est pourquoi, malgré des conditions d'éligibilité souvent proches, voire identiques, les caractéristiques individuelles et les parcours professionnels antérieurs des bénéficiaires effectifs sont souvent différents (Aucouturier, 1994). En outre, les objectifs assignés par les pouvoirs publics et les intermédiaires du marché du travail aux quatre dispositifs sont multiples et ne se recoupent que partiellement.

Par ailleurs, une telle comparaison se serait heurtée aux problèmes de décalages temporels dans la réalisation des enquêtes auprès des différents publics de bénéficiaires. Ainsi, la troisième et dernière vague d'enquête auprès des individus entrés en CES ou en stage Sife au printemps 1994 s'est déroulée en décembre 1996 alors que celle concernant les entrées en CIE à l'automne 1995 a eu lieu en décembre 1998. Les durées moyennes de passage dans les dispositifs sont en outre très différentes (de 5 mois en Sife à 19 mois en CIE).

## 2.2 CRITERES ET METHODES D'ANALYSE

Pour comparer la situation des bénéficiaires selon différentes caractéristiques trois ans après leur entrée dans les dispositifs, des analyses « toutes choses égales par ailleurs » ont été réalisées à l'aide de modèles LOGIT polytomiques non ordonnés, permettant de corriger les effets de structure et de séparer l'influence des caractéristiques des individus de celles des programmes suivis. On a ensuite effectué des modélisations des durées cumulées passées dans chaque situation tout au long de la période d'observation et on a enfin tenté d'estimer un effet contact et un effet formation.

**L'effet contact** est appréhendé à travers le taux d'embauche obtenu dans l'entreprise du dispositif à la fin de la mesure (ou à la fin de l'aide pour le CIE en CDI). L'idée sous-jacente est que le programme a au moins permis à l'individu d'être embauché dans l'entreprise du dispositif sur la base d'un contrat de travail de droit commun, même temporairement.

**L'effet formation** est mesuré en comparant la qualification de l'emploi occupé après le passage en mesure et la qualification de l'emploi occupé avant la mesure (voire avec la qualification du poste de travail du dispositif). L'idée sous-jacente est alors que le dispositif a permis d'accroître la qualification du bénéficiaire, ce qui a augmenté ses chances d'avoir un emploi ou a modifié le type d'emploi obtenu. En revanche l'analyse des salaires, instrument

d'évaluation traditionnel relevant de plusieurs cadres théoriques (capital humain, recherche d'emploi, segmentation), n'a pas été possible ceux-ci n'étant pas disponibles dans les enquêtes ou alors sous des formes inappropriées.

**La modélisation des durées** passées dans les différentes situations se heurte à la difficulté des données censurées, la période d'observation étant souvent trop courte pour bien prendre en compte les durées les plus longues des situations à la sortie du programme (Recotillet, 2000). On parle de « données censurées à gauche » quand certains épisodes modélisés ont commencé avant le début de la période d'observation. C'est le cas qui pose le plus de problème. On évoque aussi, ce qui arrive le plus souvent, les « données censurées à droite ». Si l'on récolte des informations sur un calendrier mensuel, entre mars 1994 et décembre 1996 par exemple, tous les événements qui ne seront pas terminés en décembre 1996, seront censurés à droite. Pour ces situations dont on ne connaît pas la durée exacte on peut seulement dire que celle-ci est au moins égale à la durée en cours (la durée mesurée dans l'enquête).

Pour les bénéficiaires du CES, compte tenu des possibilités de reconduction et d'un calendrier de 34 mois au total, et pour les bénéficiaires du CIE, qui sont nombreux à rester dans l'entreprise à l'issue du dispositif, la durée d'observation est trop courte.

On a recours à des techniques économétriques de modélisation permettant d'estimer la durée des différentes situations. Ces modélisations (estimations paramétriques de modèles à durée de vie accélérée) corrigent les phénomènes de censure à droite. Elles ont aussi l'avantage d'expliquer les différences des durées des situations à la sortie suivant les paramètres individuels ou liés au dispositif étudié.

### **3. Stages Sife**

#### ***3.1 DES CARACTERISTIQUES INDIVIDUELLES DES BENEFICIAIRES TRES INFLUENTES***

Trois ans après l'entrée en Sife (en moyenne 29 mois après la sortie), l'analyse des situations occupées par les anciens stagiaires montre qu'elles sont plus déterminées par leurs caractéristiques individuelles et leurs parcours antérieurs que par le déroulement propre du stage (sa durée et sa localisation, l'existence ou non d'une période en entreprise...). Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'être en emploi augmente avec le niveau de formation initiale. Appartenir à des catégories en grande difficulté (publics prioritaires de la politique de l'emploi, allocataires du RMI) ou avoir connu des trajectoires marquées par la précarité augmente le risque de connaître le chômage fin 1996. Les plus jeunes se retrouvent moins souvent au chômage mais sortent davantage de la vie active (retours en formation, éducation des jeunes enfants). Si les plus âgés sont davantage touchés par le chômage, ils ne se retirent pas significativement plus du marché du travail (*tableau 3*).

**Tableau 3 : Situation en décembre 1996 pour les bénéficiaires d'un stage Sife**

	Chômage vs Emploi	Inactivité vs Emploi
Constante	-0,16	-1,56***
<b>Hommes (femmes)</b>	-0,03	-0,20***
<b>Allocataire du RMI</b>	0,14***	0,02
<b>Age à l'entrée en SIFE (réf. 30 à 49 ans)</b>		
Moins de 30 ans	-0,21***	0,17***
50 ans et plus	0,24***	0,04
<b>Niveau de formation à l'entrée (réf. Niv V)</b>		
I à IV	-0,10***	-0,13**
Vbis ou VI	0,18***	0,02
<b>Parcours avant chômage (réf. Emploi stable)</b>		
Emploi instable	0,16***	0,11*
Inactivité	0,06	0,29**
<b>Situation familiale à l'entrée (réf. Couple)</b>		
Famille monoparentale	0,008	0,03
Célibataire	0,08*	-0,20***
<b>Stage en entreprise</b>	0,01	-0,12*
<b>A pu choisir la formation suivie</b>	-0,04	-0,14**
<b>Préparer un diplôme, un certificat</b>	-0,13***	-0,05
<b>Rupture du stage Sife</b>	-0,09*	0,04
N	4959	
-2 Log Vraisemblance	8923,7	

\*\*\*, \*\*, \* : significatif aux seuils de 1%, 5% et 10%.

Lecture : être allocataire du RMI à l'entrée en stage SIFE accroît significativement la probabilité d'être au chômage en décembre 1996 plutôt qu'en emploi sans augmenter significativement le risque de sortie du marché du travail.

Source : DARES, Panel des bénéficiaires.

Préparer un diplôme ou un certificat de qualification précis accroît la probabilité d'être en emploi. A l'opposé, avoir effectué un stage en entreprise au cours de la formation ne modifie pas significativement les situations 34 mois après l'entrée. Tout au plus cela réduit-il la probabilité d'être inactif.

Avoir pu choisir la spécialité de formation, ce qui a été le cas de 78% des bénéficiaires pour lesquels l'objectif du stage était l'acquisition d'une qualification, tend à augmenter la probabilité d'être en emploi et à diminuer celle d'être inactif mais n'a pas d'effet significatif sur le chômage.

### 3.2 UN COURT PASSAGE EN STAGE SUIVI DE SITUATIONS VARIABLES

Les bénéficiaires de stages Sife sont les individus du panel qui passent le moins de temps en mesure : en moyenne une personne entrée en stage en mars 1994 y est restée un peu moins de cinq mois. C'est pourquoi, les stagiaires Sife sont ceux qui à leur sortie de mesure ont rencontré le plus grand nombre de situations différentes (jusqu'à 18).

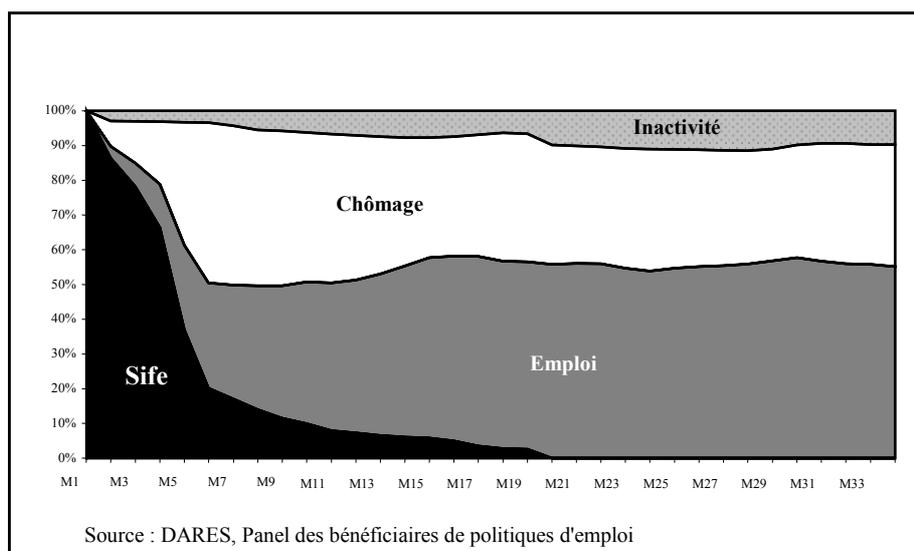
Hormis le niveau de formation initiale et la situation familiale, les caractéristiques individuelles n'ont pas d'effet significatif sur la durée du stage Sife. L'investissement du bénéficiaire dans son choix de formation ou l'objectif de préparation d'un diplôme tendent à augmenter la durée du Sife, notamment parce qu'ils diminuent la probabilité d'une rupture (ces bénéficiaires en prennent moins souvent l'initiative). La rupture du stage avant la fin prévue initialement, qui survient dans 11% des stages Sife<sup>14</sup>, réduit la probabilité du chômage.

Seuls 24% des bénéficiaires d'un stage Sife ne connaissent jamais de situation d'emploi au cours des 34 mois écoulés (graphique 3). 8% sont en chômage continu tandis que les autres alternent inactivité et chômage ou ne connaissent que l'inactivité. 8% des bénéficiaires ont un emploi dès la sortie du stage et l'occupent pendant toute la période.

Les passages par l'emploi après le stage sont nombreux et relativement longs puisque 60% des bénéficiaires passent plus de la moitié de la période en emploi alors qu'ils sont moins de 35% à passer plus de 50% de ce temps au chômage. Cela est d'autant plus positif en termes de trajectoires que le chômage est la principale situation observée immédiatement à la sortie du dispositif (60%) quand l'emploi ne concerne que 35% des bénéficiaires.

<sup>14</sup> 65% des ruptures surviennent parce que le stagiaire a trouvé un emploi et 9% par démission du stagiaire alors que l'organisme de formation prend l'initiative de la rupture dans 26% des cas.

**Graphique 3 : Calendrier sur 34 mois des bénéficiaires entrés en stage Sife en 1994**



Les caractéristiques individuelles influencent les durées des situations occupées après le dispositif. Les trajectoires des femmes montrent que la durée moyenne de leurs emplois est inférieure de 10% à celle des hommes tandis que sont largement plus importantes les périodes d'inactivité qu'elles traversent (*tableau 4*). Pour les moins de 30 ans, la durée moyenne passée en emploi est plus importante que pour les bénéficiaires âgés de 30 à 49 ans, réduisant ainsi la durée totale passée au chômage.

**Tableau 4 : Durée en situation pour les bénéficiaires de stage Sife**

	SIFE	Emploi	Chômage	Inactivité
Constante	4,97***	43,92***	19,60***	7,51***
<b>Femmes</b> ( <i>ref = hommes</i> )	-0,02	-0,11***	-0,01	0,19***
<b>Age à l'entrée en SIFE</b> ( <i>réf. 30 à 49 ans</i> )				
Moins de 30 ans	-0,07	0,26**	-0,39***	0,03
50 ans et plus	0,01	-0,06	0,02	-0,04
<b>Niveau de formation à l'entrée</b> ( <i>réf. Niv V</i> )				
IV ou plus	-0,10***	0,13***	-0,07**	0,07
Vbis ou VI	0,08***	-0,13***	0,19***	-0,02
<b>Situation familiale à l'entrée</b> ( <i>réf. couple</i> )				
Famille monoparentale	0,07**	-0,07	0,05	-0,13
Célibataire	0,002	-0,04	0,13***	-0,12
<b>Bénéficiaire du RMI à l'entrée</b>	0,02	-0,06	0,09	-0,14
<b>Parcours avant chômage</b> ( <i>réf. Emploi stable</i> )				
Emploi instable	-0,02	-0,09**	-0,001	0,08
Inactivité	0,06	0,001	0,03	0,40*
<b>Stage en entreprise</b>	0,13***	-0,10**	-0,005	0,12*
<b>Rupture du stage Sife</b>	-0,11***	0,15**	-0,28***	0,10
<b>A pu choisir la formation suivie</b>	0,07***	0,02	-0,04	-0,03
<b>Préparer un diplôme, un certificat</b>	0,30***	0,05	-0,19***	0,08
Données non censurées	3469	1365	2560	845
Données censurées à droite	0	1695	1086	298
Log vraisemblance de Weibull	-3266,8	-3025,5	-5007,9	-1526,4

\*\*\*, \*\*, \* : significatif aux seuils de 1%, 5% et 10%.

Lecture : une femme entrée en stage SIFE en 1994 a une durée cumulée en emploi entre mars 1994 et décembre 1996 significativement plus faible qu'un homme.

Source : DARES, Panel des bénéficiaires.

De l'examen de ces caractéristiques individuelles, on retiendra aussi la forte influence du niveau de formation initiale sur les durées des emplois et des périodes de chômage. Enfin, le passage en stage Sife n'infléchit pas les parcours marqués par l'inactivité avant la mesure : ces bénéficiaires ont une forte probabilité d'avoir une durée moyenne en inactivité supérieure aux autres.

Les caractéristiques du stage ont peu d'impact sur les durées des différentes situations. On peut toutefois noter que quitter le stage avant la fin prévue a un impact favorable sur les durées cumulées en emploi et de chômage. De même préparer un diplôme réduit la durée moyenne de chômage.

### 3.3 LE PASSAGE EN STAGE SIFE : PLUTOT UN EFFET CONTACT QU'UN EFFET FORMATION

Plus des trois quarts des bénéficiaires entrés en stage Sife l'ont effectué à la fois dans un organisme de formation et dans une entreprise (80%). Parmi ceux-ci, 37% ont été embauchés dans l'entreprise du stage dans les mois qui ont suivi le passage en mesure. C'est ce que l'on a appelé «l'effet contact»<sup>15</sup>. L'effet formation, mesuré de manière assez fruste par l'observation d'une mobilité professionnelle ascendante entre la qualification de l'emploi occupé avant et après le stage, s'élève 23%.

#### L'effet contact, plutôt les jeunes, les non diplômés

Ainsi, avoir mis en pratique en entreprise la formation reçue accroît nettement la probabilité d'être embauché dans l'entreprise du stage (tableau 5). A l'inverse, avoir préparé un diplôme ou un certificat de qualification professionnelle dans le cadre du stage réduit cette probabilité. Les bénéficiaires qui sont embauchés dans l'entreprise du stage désertent assez massivement l'organisme de formation pour occuper cet emploi. S'il n'y a pas d'effet de genre la probabilité d'être recruté par l'entreprise décroît très nettement avec l'âge.

La probabilité d'être recruté dans l'entreprise d'accueil décroît aussi avec l'élévation du niveau de formation initiale. Ce phénomène est intéressant car il montre une dynamique favorable pour les moins qualifiés, le stage ayant un rôle de lutte contre la sélectivité du marché du travail. On sait qu'en général avoir un diplôme élevé est préférable en termes de taux de retour à l'emploi et de durées en emploi. Y-aurait-il un effet positif à court terme mais pas à moyen terme du stage pour les moins qualifiés ? La rupture du Sife liée à l'embauche dans l'entreprise du stage pourrait remettre en cause la validation de la formation et donc avoir par la suite un impact négatif en termes de valorisation du capital humain formel plus transférable.

Tableau 5 : Effets contact et formation pour les bénéficiaires d'un stage Sife

	Contact	Formation
Constante	-0,70***	-0,78***
<b>Femmes</b>	-0,03	-0,43***
<b>Age à l'entrée en stage Sife (réf. 30 à 49 ans)</b>		
Moins de 30 ans	0,17***	-0,10
50 ans et plus	-0,29***	0,05
<b>Niveau de formation à l'entrée (réf. Niveau V)</b>		
IV ou plus	-0,27***	0,49***
Vbis ou VI	0,14*	0,57***
<b>Situation familiale à l'entrée (réf. couple)</b>		
Famille monoparentale	-0,10	0,10
Célibataire	-0,09	0,10
<b>Bénéficiaire du RMI à l'entrée</b>	-0,15	-0,28
<b>Parcours avant chômage (réf. Emploi stable)</b>		
Emploi instable	-0,07	0,20*
Inactivité	0,32	0,78**
<b>Stage en entreprise</b>		-0,13
<b>Rupture du stage</b>	0,68***	-0,17
<b>Rupture sur l'initiative de l'employeur</b>	-0,49**	0,16
<b>A pu choisir la formation suivie</b>	0,003	0,09
<b>Mise en pratique de la formation</b>	0,37***	
<b>Préparer un diplôme, un certificat</b>	-0,22**	0,11
N	4126	2370
-2 LOG vraisemblance	5321,7	2504,9

\*\*\*, \*\*, \* : significatif aux seuils de 1%, 5% et 10%.

Lecture : une femme entrée en stage SIFE en mars 1994 n'a pas une probabilité significativement différente d'un homme d'être embauchée par l'entreprise du stage alors qu'elle a une probabilité plus faible d'être recrutée sur un poste de travail plus qualifié que le poste antérieur au stage.

Source : DARES, Panel des bénéficiaires.

<sup>15</sup> Il a été mesuré à partir des réponses des bénéficiaires à la question suivante : « Le Sife a permis d'obtenir un emploi chez l'employeur du stage ».

## **L'effet formation**

On retrouve ici dans l'appréciation de l'effet formation l'influence des caractéristiques individuelles. Ainsi, les femmes ont une probabilité plus faible de connaître une mobilité professionnelle ascendante tandis que l'âge n'a pas d'influence. Les trajectoires antérieures marquées par l'instabilité des emplois ou par l'inactivité se traduisent par une probabilité plus forte d'occuper un poste plus qualifié par rapport à une trajectoire de type « emploi régulier puis chômage ». Cet effet est d'autant plus important que le bénéficiaire a un niveau de formation initiale élevé ou faible en comparaison de bénéficiaires ayant un CAP ou un BEP. On observerait là deux phénomènes : pour les premiers, le stage permettrait de valoriser la formation initiale, i.e. le capital humain général, en y combinant une expérience professionnelle (capital humain spécifique) ; pour les seconds, il viendrait accroître significativement le capital humain de l'individu et lui permettrait de valoriser ses compétences.

Au total, cette tentative pour mieux comprendre les effets des stages de formation montre que ceux d'entre eux qui visent une validation des acquis ou une certification tendent plutôt à produire de meilleurs résultats en termes d'insertion au regard des différents critères retenus dans cette analyse (hormis pour les effets contact et formation). Pour les autres dimensions du stage prises en compte, le bilan est plus difficile, les résultats étant contrastés.

## **4. Contrat emploi solidarité (CES)**

### **4.1 DES DYNAMIQUES PARTICULIÈRES POUR CERTAINS TYPES DE CES**

Comme pour les autres dispositifs étudiés, la situation professionnelle occupée après un contrat emploi solidarité dépend largement des profils des individus. Toutefois, une grande variété de modalités de passage en mesure est observée et avec des différences de débouchés non négligeables selon les caractéristiques du CES telles qu'elles ont été décrites par les bénéficiaires.

#### **De nombreuses récurrences de passages par l'emploi non marchand**

Au moment de l'observation, de nombreuses possibilités de renouvellement du CES étaient ouvertes si bien que près de 25% des bénéficiaires entrés en mars 1994 y étaient encore deux ans et demi plus tard, dont plus des trois quarts chez le même employeur<sup>16</sup>. Par contre, 5% seulement étaient en CEC, la période correspondant à la montée en charge de ce dispositif.

Si l'on considère les maintiens en CES au même titre que l'accès aux autres situations d'emploi, l'analyse toutes choses égales par ailleurs produit des résultats assez standards (*tableau 6*) : plus forte probabilité pour les femmes de se trouver ou se retrouver en situation d'inactivité, plus de chômage pour les moins qualifiés. Par contre, les plus âgés ont une probabilité inférieure de se trouver au chômage par rapport aux bénéficiaires d'âge moyen, probablement parce qu'ils ont plus que d'autres pu enchaîner plusieurs CES en une sorte de mécanisme de préretraite.

Les bénéficiaires ayant connu des parcours marqués par l'instabilité de l'emploi, le chômage récurrent ou l'inactivité dans les années précédant le CES retrouvent peu souvent le chemin de l'emploi. Le CES ne semble donc constituer qu'une parenthèse pour les individus les plus éloignés du marché du travail.

Parmi les éléments de contenu du CES ayant un impact sur la situation en décembre 1996, occuper un emploi d'ouvrier qualifié accroît la probabilité d'être en emploi par rapport à un poste d'employé administratif. A l'inverse, travailler dans un établissement scolaire, dans une association ou un comité d'entreprise augmente significativement la probabilité de se trouver au chômage. Quand le CES s'est déroulé dans une mairie, il y a moins de situations d'inactivité à son issue. Cela traduit la diversité des logiques d'utilisation de la mesure par les employeurs, notamment sur le positionnement du CES par rapport aux autres emplois existants. Ainsi, dans les établissements scolaires il n'est pas possible d'être recruté après le CES en dehors des concours nationaux et les établissements préfèrent embaucher un nouveau CES. Les collectivités territoriales font davantage jouer au CES un rôle de pré-recrutement avant une intégration dans la fonction publique territoriale, les formations durant le contrat étant alors des préparations aux éventuels concours (Bernard, Lefresne, 1992 ; Gomel, Simonin, 1994).

Enfin, deux variables résument plus précisément la nature de la relation entre le bénéficiaire et son employeur : la formation et la rupture. Avoir suivi une formation durant le CES, cas d'environ un quart des bénéficiaires, réduit sensiblement la probabilité de se retrouver au chômage. On mesure là l'impact effectif de la formation, puisque recevoir une proposition sans la suivre n'a pas d'effet significatif. Cette variable est un critère de la qualité du passage en mesure à travers l'implication de l'employeur puisque les formations suivies ont été préalablement proposées par celui-ci, et

---

<sup>16</sup> 15% des bénéficiaires déclarent être déjà passé par un CES avant mars 1994, i.e. avant celui pour lequel ils sont interrogés (47% de ces derniers en ont même eu deux ou plus).

révèle aussi celle du bénéficiaire. Ceux qui ont prolongé leur CES ou poursuivi vers un autre emploi aidé sont peu nombreux à avoir suivi une formation, contrairement à ceux qui se trouvent en emploi ordinaire.

**Tableau 6 : Situation en décembre 1996 des bénéficiaires du CES**

	Chômage vs Emploi	Inactivité Vs Emploi
Constante	-0,71***	-2,64***
<b>Hommes (Femmes)</b>	-0,05	-0,15**
<b>Age à l'entrée en CES (réf. 30 à 49 ans)</b>		
Moins de 30 ans	0,03	0,24***
50 ans et plus	-0,11**	-0,06
<b>Parcours avant chômage (réf. Emploi stable)</b>		
Emploi instable	0,06*	0,12*
Inactivité	0,18**	0,15
<b>Niveau de formation à l'entrée (réf. Niveau V)</b>		
I à IV	-0,07	0,01
Vbis ou VI	0,10***	-0,06
<b>Situation familiale à l'entrée (réf. Couple)</b>		
Famille monoparentale	-0,13**	-0,24**
Célibataire	0,02	-0,12*
<b>Qualification de l'emploi en CES (réf. Employé administratif)</b>		
Ouvrier non qualifié	-0,04	-0,002
Ouvrier qualifié	-0,17**	-0,21
Employé commerce, agent de service	-0,05	0,02
Cadre, ingénieur, prof. intermédiaire	-0,06	-0,04
<b>Organisme du CES (réf. Hôpital, maison de retraite)</b>		
Mairie	-0,006	-0,17*
Etablissement scolaire	0,10**	-0,03
Etablissement public	-0,03	-0,10
Association, CE	0,08*	-0,02
<b>Province (réf. Région parisienne)</b>	-0,07	0,02
Rupture du CES	-0,14***	0,12*
Rupture initiative de l'employeur	0,22***	0,08
<b>A suivi une formation</b>	-0,14***	-0,05
N		5459
-2 Log Vraisemblance		9280,2

\*\*\*, \*\*, \* : significatif aux seuils de 1%, 5% et 10%.

Lecture : parmi les bénéficiaires entrés en CES en mars 1994, les hommes ont probabilité significativement plus faible que les femmes de se trouver en inactivité plutôt qu'en emploi en décembre 1996. La différence n'est pas significative pour la situation de chômage.

Source : DARES, Panel des bénéficiaires.

La rupture du CES sur l'initiative du bénéficiaire augmente la probabilité d'occuper un emploi et diminue celle de se trouver au chômage. Près d'un bénéficiaire sur cinq n'effectue pas son contrat jusqu'au bout et dans 60% des cas c'est le salarié qui met fin au contrat, essentiellement parce qu'il a trouvé un autre emploi. Mais l'abandon tend aussi à accroître les situations d'inactivité, ce qui témoigne dans certains cas d'un échec du dispositif à « redynamiser » l'individu.

### **Des trajectoires vers l'emploi liées aux récurrences des passages en emploi aidé**

Si l'on ne s'intéresse maintenant qu'à la probabilité d'accéder à un emploi non aidé en décembre 1996, en utilisant le même type de modélisation, les résultats s'infléchissent fortement.

Les jeunes accèdent nettement plus à l'emploi non aidé que les 30-49 ans alors que les plus âgés en sont écartés. Les bénéficiaires ayant eu des trajectoires antérieures marquées par la précarité et le chômage ont désormais des probabilités d'emploi ordinaire assez semblables à ceux ayant connu des emplois stables. Les écarts de scolarité initiale vont eux dans le même sens que dans la première modélisation mais sont plus nets tandis que la situation familiale perd de son influence.

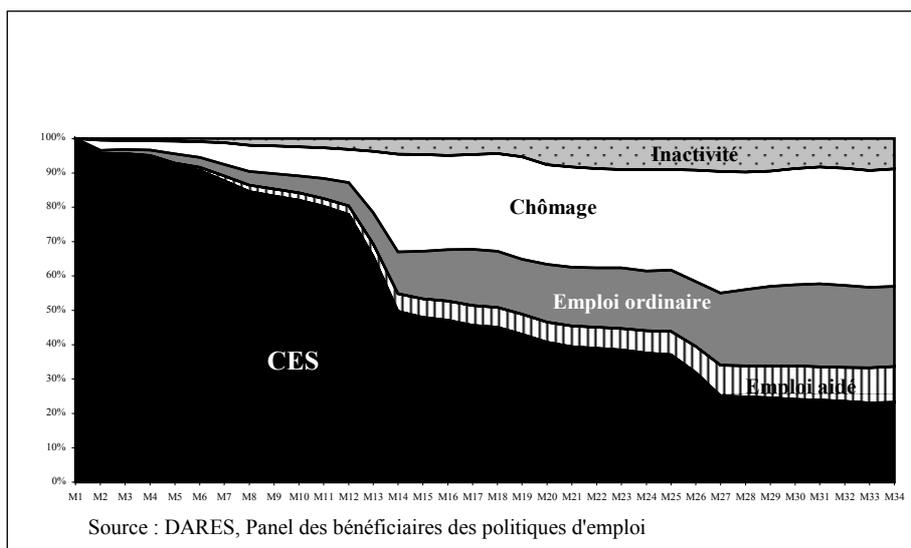
L'impact du déroulement du CES sur la probabilité d'occuper un emploi ordinaire apparaît modifié. Ainsi, le fait d'avoir suivi une formation n'a pas d'effet significatif. Surtout, avoir effectué son CES dans une mairie, un établissement scolaire ou une association diminue significativement les chances d'être en emploi de droit commun par rapport à un passage par un hôpital. A l'opposé, les bénéficiaires passés par un établissement public ont une probabilité nettement plus forte d'occuper un emploi ordinaire.

On retrouve l'existence de trajectoires spécifiques d'emploi en CES et des usages différenciés selon les employeurs. Celles mises en œuvre par les mairies, les établissements scolaires ou les associations ne semblent pas permettre aux bénéficiaires de s'insérer dans l'emploi ordinaire.

#### 4.2 DES PARCOURS POST CES LE PLUS SOUVENT MARQUES PAR LE CHOMAGE

La durée totale passée en CES atteint près de 19 mois<sup>17</sup> et dépend principalement de l'âge à l'entrée : elle est significativement plus courte pour les moins de 30 ans. Elle est également réduite pour les bénéficiaires avec un niveau de formation initiale supérieur ou égal au bac. En revanche, effectuer son CES dans une mairie ou un établissement scolaire a pour effet d'augmenter la durée effective du passage dans le dispositif.

Graphique 4 : Calendrier sur 34 mois des bénéficiaires entrés en CES en 1994



Le phénomène du chômage est relativement massif en dehors du temps passé en dispositif (*graphique 4*). En effet, seuls 38% des bénéficiaires y passent moins de 50% de la période observée. On relève de plus que 40% sont au chômage durant toute la période hors CES. En moyenne, la durée cumulée des épisodes de chômage est de 7 mois.

Symétriquement, les situations d'emploi ordinaire (non aidé) sont peu nombreuses et de courte durée puisque deux tiers des bénéficiaires n'en ont pas occupé et que seuls 16% y passent au moins 50% du temps. Elles sont significativement raccourcies pour les moins diplômés, pour ceux qui viennent de l'inactivité et pour ceux qui ont effectué leur CES dans une école, un collège ou un lycée. Quant aux situations d'emploi continu elles sont exceptionnelles : à peine 1% des bénéficiaires occupent un emploi non aidé de la sortie du dispositif à la date d'observation.

#### 4.3 DES EFFETS 'CONTACT' ET 'FORMATION' D'AMPLEUR LIMITEE

L'effet contact est ici mesuré à partir des réponses des bénéficiaires aux questions sur les emplois occupés après le passage en dispositif. Afin d'écartier les récurrences d'emplois en CES chez le même employeur (avenants de reconduction), on ne prend pas en compte ces emplois qui concernent 14% des bénéficiaires.

Les caractéristiques des individus ont un rôle important sur la variance de l'effet contact (*tableau 7*) : les femmes ont une probabilité accrue d'être recrutées par l'employeur du CES. Les 50 ans et plus, les célibataires ou ceux qui ont connu des trajectoires instables avant le dispositif connaissent moins souvent cette situation. La probabilité d'être embauché en emploi ordinaire par l'employeur du CES décroît avec le niveau de formation initiale.

Les conditions de déroulement du contrat dans l'organisme du CES semblent peser davantage, toutes choses égales par ailleurs, que le profil propre du salarié. En effet, le poste de travail occupé, le type d'employeur et la formation pendant le contrat aidé, ont un effet déterminant sur ce recrutement.

<sup>17</sup> Le calendrier rempli par le bénéficiaire ne permet pas de mesurer la durée du seul CES débuté en mars 1994. C'est donc une durée totale qui est comptabilisée et qui prend en compte le passage par plusieurs CES au cours des 34 mois du calendrier, y compris les avenants de reconduction.

Les agents de service, les membres des professions intermédiaires, et les cadres, ces derniers peu nombreux dans cette population<sup>18</sup>, ont une probabilité d'être recruté par l'employeur du CES supérieure à celle des ouvriers qualifiés. Par rapport à un CES effectué dans un hôpital ou une maison de retraite, l'avoir accompli dans une mairie ou un établissement public augmente également ces chances. Ces deux types d'employeur tendent très certainement à utiliser le contrat aidé comme un pré-recrutement. De même, suivre une formation augmente la probabilité de proposition d'un poste. A l'inverse, un CES dans un établissement scolaire n'est pas une passerelle vers un emploi dans l'éducation nationale (bien que les modalités de recrutement soient simplifiées pour les postes de catégorie C).

**Tableau 7 : Effets contact et formation pour les bénéficiaires du CES**

	Contact	Formation1	Formation 2
Constante	-2,12***	-0,96***	-0,67**
<b>Femmes</b>	0,14	-0,42***	-1,08***
<b>Age à l'entrée en CES (réf. 30 à 49 ans)</b>			
Moins de 30 ans	0,08	0,06	0,24
50 ans et plus	-0,23*	-0,09	0,39
<b>Niveau de formation à l'entrée (réf. Niveau V)</b>			
IV ou plus	0,18*	-0,17	0,29*
Vbis ou VI	-0,56***	0,14	0,07
<b>Situation familiale à l'entrée (réf. Couple)</b>			
Famille monoparentale	-0,16	0,12	-0,05
Célibataire sans enfant	-0,16*	0,20	0,02
<b>Parcours avant chômage (réf. Emploi stable)</b>			
Emploi instable	-0,16*	0,06	0,02
Inactivité	0,06	-0,05	0,89***
<b>Qualification de l'emploi (réf. Employé admin.)</b>			
Ouvrier non qualifié	-0,02	0,41*	
Ouvrier qualifié	0,05	-0,07	
Employé commerce, agent de service	0,31***	0,88***	
Cadre, ingénieur, prof. intermédiaire	0,45**	0,96***	
<b>Organisme du CES (réf. Hôpital, maison retraite)</b>			
Mairie	0,31**	-0,53**	0,10
Etablissement scolaire	-0,76***	-0,04	0,01
Entreprise pub., établissement pub.	0,30**	-0,12	0,07
Association, CE	0,13	0,06	0,66***
<b>A suivi une formation</b>	0,45***	-0,07	-0,16
<b>Rupture du CES</b>	-0,15	0,02	0,52***
<b>Rupture initiative employeur</b>	0,50***	0,13	0,08
N	5967	1601	1854
-2 LOG L	4407,8	1641,2	2504,9

\*\*\*, \*\*, \* : significatif aux seuils de 1%, 5% et 10%.

Lecture : les femmes n'ont pas une probabilité significativement différente des hommes d'être embauchées par l'employeur à l'issue du CES. Elles tendent à connaître moins de mobilité professionnelle ascendante.

Source : DARES, Panel des bénéficiaires.

## De faibles différences en matière d'effet formation

Pour mesurer l'effet formation, nous avons construit deux variables : la première compare la qualification de l'emploi occupé après le CES à celle de l'emploi occupé avant ; la seconde variable confronte la qualification de l'emploi post CES à celle de l'emploi occupé durant le passage en mesure.

Cette distinction a deux raisons d'être : d'une part, le bénéficiaire peut ne pas avoir occupé d'emploi avant l'entrée en CES (ou ne pas mentionner sa qualification) ; d'autre part, la qualification de l'emploi en CES peut être différente de celle de l'emploi antérieur (la progression apparente de qualification peut ne pas être liée au déroulement du dispositif). Selon la première approche, l'effet formation s'établit à 24% alors que dans la seconde il est inférieur à 16%.

Les femmes ont une probabilité plus faible que les hommes de connaître une mobilité professionnelle quel que soit le moment où l'on place la comparaison (emploi avant ou emploi du CES).

Si l'on examine la différence de qualification entre l'emploi occupé avant l'entrée en CES et celui obtenu après, on constate qu'occuper un poste d'employé, de technicien, de cadre ou d'ouvrier non qualifié augmente la probabilité de connaître une mobilité professionnelle ascendante. A l'opposé, effectuer son CES dans une mairie tend plutôt à limiter les progressions de carrière.

<sup>18</sup> Les employés administratifs représentent 36% des postes occupés en CES alors que les autres employés, les cadres et professions intermédiaires ne composent que 5% des emplois. Les ouvriers qualifiés sont les plus nombreux et représentent près de 38% des emplois en CES.

D'autres caractéristiques individuelles ont un effet sur la mobilité professionnelle si l'on compare l'emploi occupé en CES et celui qui l'a suivi. Ainsi, les plus âgés et les plus diplômés ont une probabilité plus élevée de connaître une progression de qualification. Le passage par une association améliore nettement la probabilité d'avoir une mobilité professionnelle ascendante, et on observe le même phénomène quand il y a rupture du CES.

D'un point de vue général, pour ce qui est du déroulement du CES lui-même, après neutralisation des effets individuels, quelques éléments ressortent assez distinctement de l'analyse des différents critères. Avoir suivi une formation est très positif tant en termes de situation 34 mois après l'entrée, que de durée passée en emploi ou de probabilité d'être embauché par l'employeur à l'issue du CES. Il en va de même pour ceux qui ont effectué leur contrat dans une mairie ou une entreprise publique (sauf du point de vue de l'effet formation). Ces trois éléments ne conduisent cependant pas spécialement vers l'emploi ordinaire.

A l'opposé, les bénéficiaires qui, toutes choses égales par ailleurs, ont occupé un CES dans un établissement scolaire se retrouvent dans des situations moins bonnes que les autres à l'aune de ces critères.

Mais globalement l'effet du passage en CES sur l'emploi dépend largement des caractéristiques des individus. Celles-ci pouvant avoir une influence sur la nature du CES lui-même, seule la prise en compte des mécanismes de sélection à l'entrée par la comparaison avec une population témoin peut permettre d'en apprécier la réelle portée.

## **5. Contrat de Qualification (CQ)**

### ***5.1 INFLUENCE DES CARACTERISTIQUES INDIVIDUELLES SUR LA SITUATION 39 MOIS APRES L'ENTREE***

Les caractéristiques individuelles des jeunes entrés en contrat de qualification à l'automne 1994 ont un impact important sur leur probabilité d'être en inactivité plutôt qu'en emploi en décembre 1997 (*tableau 8*). Bien que l'on soit ici en présence d'une population d'âge relativement homogène, on mesure l'importance de cette variable sur le devenir après le passage en mesure : les plus jeunes ont une probabilité plus élevée de se trouver en dehors du marché du travail. Les hommes se retrouvent plus souvent en inactivité : reprise d'études ou service national.

Le parcours depuis l'école jusqu'à l'entrée en contrat de qualification n'a guère d'influence, mais dans notre échantillon les bénéficiaires entrés directement en CQ sont majoritaires<sup>19</sup>. Parmi les caractéristiques familiales, ceux qui vivaient chez leurs parents ou en couple lors de l'entrée sont davantage en inactivité. De même, avoir au moins un enfant en septembre 1994 réduit fortement la probabilité d'être en emploi en 1997 et accroît celle de se trouver en inactivité<sup>20</sup>. Les jeunes peu autonomes sur le marché du travail, qui ont souvent trouvé l'entreprise du contrat de qualification par le biais du service public de l'emploi (ANPE, missions locales, PAIO) plutôt que par leurs propres moyens se retrouvent plus fréquemment au chômage. Enfin, les jeunes habitant en province sont plus exposés à ce risque que ceux habitant l'Ile de France.

---

<sup>19</sup> Ils représentent 55% des parcours avant l'entrée en dispositif dans notre échantillon de bénéficiaires entrés en septembre et octobre, contre 26% sur l'ensemble de l'année 1994.

<sup>20</sup> Les personnes dans cette situation sont peu nombreuses (2,5% des entrants en CQ) et sont plutôt des femmes, plus âgées que la moyenne avec un niveau de diplôme plus faible. Elles ont terminé leurs études depuis plus longtemps et tentent l'expérience du CQ pour pallier, sans grand succès, des difficultés d'insertion professionnelle.

**Tableau 8 : Situation en décembre 1997**

	Chômage vs Emploi	Inactivité vs Emploi
Constante	-2,25 ***	-1,55***
<b>Hommes</b>	-0,10	0,53***
<b>Age lors de l'entrée en CQ (réf. 23 ans ou plus)</b>		
Moins de 20 ans	0,05	0,76***
20 ans à 22 ans	-0,24	0,35*
<b>Niveau de formation initiale (réf. <i>Vbis</i> ou <i>VT</i>)</b>		
IV ou plus	-0,33	0,15
V	0,06	0,06
<b>sans enfant à l'entrée en CQ</b>	0,31	-1,07***
<b>en couple ou en famille à l'entrée (réf. <i>Vivait seul</i>)</b>	0,04	0,38*
<b>précarité ou chômage avant CQ (réf. <i>Entrée directe/emploi</i>)</b>	-0,12	0,23
<b>Autre moyen pour trouver le CQ (réf. <i>Service public de l'emploi</i>)</b>	-0,34*	-0,000
<b>Aucun rôle du tuteur (réf. <i>Rôle effectif</i>)</b>	0,17	-0,08
<b>Durée de formation pendant CQ &gt; ¼ du temps</b>	0,14	-0,27
<b>Formation dans l'entreprise (réf. <i>Organisme extérieur</i>)</b>	0,19	0,06
<b>A préparé diplôme Education Nationale (réf. <i>Autre certification</i>)</b>	0,16	0,08
<b>A passé un examen pour obtenir le diplôme</b>	-0,26**	0,004
<b>Autre poste CQ (réf. <i>Ouvrier, employé</i>)</b>	-0,17	0,20
<b>Autre secteur d'activité CQ (réf. <i>Commerce, services aux particuliers</i>)</b>	0,12	0,11
<b>Taille de l'entreprise du CQ (réf. <i>moins de 10 salariés</i>)</b>		
100 salariés et plus	0,36**	0,18
10 à 99	-0,09	-0,07
<b>Province (réf. <i>Ile de France</i>)</b>	0,46**	-0,16
<b>Rupture</b>	0,21	0,01
-2 LOG Vraisemblance	1043,21	
N	985	

\*\*\* significatif au seuil de 1%, \*\* 5%, \* 10%.

Lecture : les hommes ont une probabilité significativement plus forte que les femmes de se retrouver en inactivité plutôt qu'en emploi en décembre 1997.

Source : DARES, Panel des bénéficiaires.

### Une faible influence des conditions du déroulement du CQ sur la situation en décembre 1997

Les conditions d'organisation et de validation de la formation sont peu significatives. Néanmoins, ceux qui n'ont passé aucun examen pendant le CQ et ceux qui étaient dans une entreprise de 100 salariés ou plus sont plus souvent au chômage. La probabilité d'être inactif est réduite pour les jeunes qui ont bénéficié d'un temps de formation dépassant le quart de la durée du contrat.

### 5.2 UN EFFET DIFFERENT A MOYEN TERME : LA SITUATION EN DECEMBRE 1999, CINQ ANS APRES L'ENTREE

De nombreux travaux sur l'insertion professionnelle des jeunes ont montré, qu'en la matière, les observations de moyen terme ne confirmaient pas toujours les résultats des enquêtes à court terme (Vergnies, 1994). « L'allongement de la phase d'insertion », la modification des processus d'entrée dans la vie active par l'allongement de la durée des études et la précarisation des trajectoires des jeunes, l'évolution conjoncturelle du marché du travail sont des explications communes de ce phénomène. C'est pourquoi une quatrième vague d'enquête a été réalisée deux ans après la troisième pour les bénéficiaires du CQ portant la période totale d'observation à un peu plus de cinq ans.

Dans l'ensemble, les effets des caractéristiques individuelles évoluent fortement (*tableau 9*). Ainsi l'influence du niveau de formation initiale devient très nette, tandis qu'on observe un renversement des positions entre hommes et femmes : en 1999 les premiers connaissent davantage de situations d'emploi et sont moins affectés par le chômage ou l'inactivité. Les jeunes âgés de 20 à 22 ans à l'entrée se retrouvent plus souvent en emploi qu'en inactivité par rapport aux plus de 23 ans.

L'influence des contenus de la formation tend à s'accroître : le fait qu'elle se soit déroulée uniquement dans l'entreprise (service de formation interne ou formation sur le tas) augmente la probabilité d'être au chômage ou en inactivité. Avoir préparé une autre certification qu'un diplôme de l'Education nationale (titre homologué, certificat de qualification professionnelle ou qualification de convention collective) tend à augmenter la probabilité de l'inactivité. En revanche la taille de l'entreprise ou son secteur d'activité n'ont plus guère d'impact.

Pour résumer, on peut dire que l'acquisition de capital humain spécifique, informel (*learning by doing, learning by watching, learning by experience*) dans le cadre du CQ est moins importante que l'acquisition de capital humain général, formel (diplôme Education Nationale) pour se trouver en emploi.

**Tableau 9 : Situation en décembre 1999**

	Chômage vs Emploi	Inactivité vs Emploi
Constante	-2,18 ***	-2,28 ***
<b>Hommes</b> (réf. <i>femmes</i> )	-0,47***	-0,72 ***
<b>Age lors de l'entrée en CQ</b> (réf. <i>23 ans et plus</i> )		
Moins de 20 ans	0,13	0,51*
20 ans à 22 ans	-0,20	-0,57**
<b>Niveau de formation initiale</b> (réf. <i>Vbis ou VI</i> )		
IV ou plus	-0,57 **	0,04
V	-0,10	-0,43
<b>sans enfant à l'entrée en CQ</b>	0,17	-1,31***
<b>en couple ou en famille à l'entrée</b> (réf. <i>Vivait seul</i> )	-0,02	0,71**
<b>Précarité ou chômage avant CQ</b> (réf. <i>Entrée directe/emploi</i> )	0,12	0,20
<b>Autre moyen pour trouver le CQ</b> (réf. <i>Service public de l'emploi</i> )	-0,11	-0,56**
<b>Aucun rôle du tuteur</b>	-0,09	-0,41
<b>Durée de formation pendant CQ &gt; quart du temps</b>	-0,07	0,72 *
<b>Formation dans l'entreprise</b> (réf. <i>Organisme extérieur</i> )	0,30 **	0,50***
<b>A préparé diplôme Education Nationale</b> (réf. <i>Autre certification</i> )	-0,05	-0,33*
<b>A passé un examen pour obtenir le diplôme</b>	-0,20	0,05
<b>Autre poste CQ</b> (réf. <i>Ouvrier, employé</i> )	-0,05	0,13
<b>Autre secteur d'activité CQ</b> (réf. <i>Commerce, services aux particuliers</i> )	0,04	0,35
<b>Taille de l'entreprise du CQ</b> (réf. <i>moins de 10 salariés</i> )		
100 salariés et plus	-0,13	0,16
10 à 99	-0,02	0,27
<b>Province</b> (réf. <i>Ile de France</i> )	0,24	-0,20
<b>Rupture</b>	0,17	0,43**
-2 LOG Vraisemblance	738,43	
N	985	

\*\*\* significatif au seuil de 1%, \*\* 5%, \* 10%.

Lecture : en décembre 1999, les hommes ont une probabilité plus faible que les femmes d'être au chômage plutôt qu'en emploi.

Source : DARES, Panel des bénéficiaires.

Des analyses menées sur la seconde vague du panel 27 mois après l'entrée (Charpail et Zilberman, 1998), ont montré qu'il y a en fait des stratégies très diverses d'utilisation du CQ par les firmes. A côté de la logique « apprentissage » on trouve les logiques « formation post-bac » et « formation-insertion ». Ainsi de nombreuses grandes entreprises industrielles recrutent des jeunes en CQ courts avec relativement peu de contenu de formation et/ou d'acquisition de capital humain formel puis les recrutent ensuite en CDI : le CQ fonctionne alors comme une période d'essai. Les individus les plus formés à l'entrée en CQ ne passent pas par les contrats identifiés comme possédant les meilleures qualités.

### La prise en compte de l'évolution des caractéristiques des individus au cours du temps

La quatrième interrogation fin 1999 a été l'occasion de mieux prendre en compte les variables « archéologiques »<sup>21</sup>, en particulier les caractéristiques familiales, dont plusieurs travaux ont montré l'importance sur les transitions professionnelles des jeunes (Magnac, 1997). Ceci est d'autant plus important qu'au cours de cette période, les anciens bénéficiaires du CQ ont connu de nombreux changements dans leur vie personnelle, avec une phase d'autonomie sociale parallèlement à l'insertion professionnelle. En décembre 1999, ils vivent majoritairement en couple (54%), habitent dans un logement indépendant (67%) et un sur cinq a au moins un enfant.

L'influence de ces nouvelles variables paraît très contrastée puisque si avoir exercé une activité professionnelle sous forme de 'petits boulots' pendant la formation initiale réduit la probabilité d'être inactif plutôt qu'en emploi, avoir quitté l'école en situation d'échec n'apparaît pas être une caractéristique discriminante. Toutefois ne déclarer aucune difficulté (scolaire ou professionnelle) avant l'entrée réduit les situations de chômage en 1999.

<sup>21</sup> La notion de variables archéologiques suppose l'existence d'un point d'origine pertinent des trajectoires des individus à partir duquel d'autres événements vont se mettre en place (de Coninck, Godard, 1989). Dans l'étude de la transition professionnelle sur données longitudinales, elles peuvent être innées (genre, âge) ou acquises (diplôme). Elles sont considérées comme exogènes aux trajectoires des individus (Eckert, Hanchane, 1997).

La quatrième interrogation fut aussi l'occasion d'introduire de nouvelles variables relatives au déroulement du contrat : il ressort par exemple que ne pas avoir réussi l'examen de validation des acquis du CQ (quel que soit le type de diplôme préparé) accroît la probabilité du chômage et de l'inactivité en 1999.

#### Encadré 6 : Transitions professionnelles et écarts de mémoire

Les données que nous exploitons comprennent des questions sur le déroulement du CQ ou sur les trajectoires des individus qui ont été posées à plusieurs reprises. Une quatrième vague d'enquête, avec un mode de passation différent (téléphone), a permis de ré-interroger les bénéficiaires sur de mêmes questions.

On observe alors des écarts de mémoire, certains individus réinterprétant leur passé à l'aune de leur propre parcours (de Coninck, Godard, 1989). Ainsi, sur la situation en décembre 1997, les déclarations deux ans après minorent les passages difficiles : surestimation de l'emploi (82% à la quatrième vague contre 78% à la troisième) et sous-estimation du chômage (8,7% contre 10,2%). Ces écarts sont le fait d'un peu plus de 10% des individus. Sur le type de diplôme préparé pendant le CQ, il y a une légère surestimation des diplômes de l'éducation nationale et une sous-estimation des titres homologués et des qualifications de convention collective. Ce dernier diplôme apparaît particulièrement flou aux bénéficiaires car plus de 80% de ceux qui l'ont préparé pendant leur CQ se trompent cinq ans après. A l'opposé, quel que soit le type de diplôme, entre la seconde et la quatrième interrogation, il n'y a aucun écart dans les réponses au fait d'avoir été reçu à l'examen préparé durant le CQ.

Par ailleurs, l'enquête comportait huit questions d'opinion sur le déroulement du dispositif, qui ont été posées en 1996 et en 1999. Avec le temps, les bénéficiaires du CQ tendent à avoir une image plus positive de leur passage en CQ, sans corrélation avec la situation au moment de l'enquête (tableau 10).

De tels écarts sont logiques, car se souvenir c'est réinventer son passé, la mémoire ne mobilisant pas de traces fixes. Le passage par un dispositif de politique de l'emploi comme le CQ s'inscrit plus largement dans le processus d'entrée dans la vie active qui est propice à la simplification tendancielle des itinéraires (Couppié, Demazière, 1995). Mais il faut également replacer ces résultats dans la vision positive de leur passage en CQ qui se dégage de l'étude des discours des bénéficiaires (chapitre 4). Il y a en outre la possibilité d'un biais, les deux vagues d'interrogation n'ayant pas reposé sur la même méthodologie : questionnaire papier auto-administré en 1996 contre interrogation téléphonique en 1999.

Une précédente enquête ayant interrogé à un an d'intervalle des employeurs utilisateurs de l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié, avait mis en évidence les mêmes phénomènes d'écarts de mémoire et d'influence de l'évolution conjoncturelle (Lion, 1992). De tels résultats plaident pour le maintien de données de panel pour l'étude des aides à l'emploi, les bénéficiaires étant interrogés peu de temps après la sortie du dispositif pour les questions portant sur son déroulement.

**Tableau 10 : Evolution des opinions sur le CQ au cours du temps**

	En % du total des réponses	
	1996	1999
« C'est une bonne solution pour obtenir un diplôme en dehors du système scolaire »	71	94
« Il existe un lien réel entre la formation reçue et le contenu du travail durant le CQ »	36	72
« Le salaire perçu vous paraît en rapport avec le temps de travail effectué »	16	49
« Vous avez apprécié la présence d'un tuteur sur le lieu de travail »	30	77
« Le contenu de la formation a correspondu à vos attentes »	31	83
« Mener de front activité professionnelle et suivre une formation ne pose pas de problème »	26	70
« Le CQ donne la possibilité d'apprendre un métier »	55	96
« Le CQ favorise l'accès au premier emploi »	55	91

Source : DARES, Panel de bénéficiaires de politiques d'emploi.

### 5.3 UNE NETTE PREDOMINANCE DE L'EMPLOI POUR LES BENEFICIAIRES DU CQ

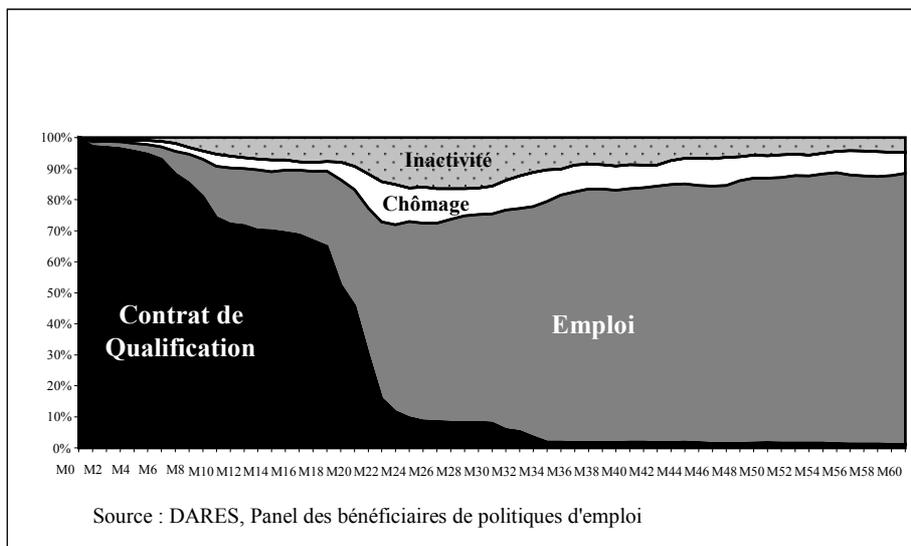
La durée du passage en contrat de qualification, peu dispersée, est en moyenne de 18,3 mois. Quelques rares individus (moins de 1%) sont en CQ durant toute la période d'observation en raison d'un renouvellement de leur contrat ou parce qu'ils en ont entamé un nouveau chez un autre employeur. Les plus jeunes ainsi que ceux qui viennent de l'apprentissage ou du service national, passent plus de temps en mesure. En revanche, ceux qui ont toujours travaillé depuis la fin de leurs études restent moins longtemps dans le dispositif (par rapport à une entrée directe depuis l'école).

Les CQ qui se déroulent dans de petites entreprises, sur des postes d'ouvrier non qualifié ou de technicien, pour lesquels la formation s'effectue dans un service de formation interne et donne lieu à la préparation d'un titre homologué ou d'un certificat de qualification professionnelle ont des durées plus courtes que les autres. A l'opposé, la présence d'un tuteur actif est corrélée à une durée longue.

En dehors du temps passé en CQ, il y a une nette prédominance des situations d'emploi puisque seulement 3% des bénéficiaires n'en ont connu aucune après la mesure pendant les 61 mois de la période d'observation. 85% des

bénéficiaires ont passé plus de la moitié du temps en emploi et, surtout, quatre sur dix pendant toute la période. La durée moyenne cumulée en emploi, essentiellement non aidé, s'élève à 34 mois.

**Graphique 5 : Calendrier sur 60 mois des bénéficiaires entrés en CQ en 1994**



Cela traduit une certaine stabilisation dans l'emploi, c'est-à-dire une insertion professionnelle (Vernières, 1997). Elle ne doit cependant pas être strictement assimilée à une situation d'emploi stable puisqu'elle peut prendre la forme d'une succession d'emplois précaires, néanmoins marginale dans notre échantillon<sup>22</sup>.

De fait, les bénéficiaires du CQ se retrouvent peu au chômage, près de 6 sur 10 n'en ayant connu aucune période pour seulement 1% de chômage continu. Quand il survient, le chômage est une situation marginale et courte, les trois quarts des bénéficiaires y ayant passé moins de 10% du temps. Cependant, une petite minorité de jeunes (5,5%) se retrouve plus de 50% du temps en recherche d'emploi.

Il ressort que les plus jeunes connaissent des durées d'emploi cumulées moins longues (tableau 11). Il en va de même pour les femmes, les moins qualifiés et pour ceux qui n'ont expérimenté que le chômage avant l'entrée. Dans le déroulement du CQ, les bénéficiaires qui ont effectué leurs actions de formation à l'intérieur de l'entreprise se retrouvent avec des durées en emploi plus courtes. A l'opposé, avoir obtenu une validation de la formation suivie a un effet très positif sur celles-ci. Les modélisations sur les durées cumulées de chômage et d'inactivité ne bouleversent pas ces résultats.

<sup>22</sup> La distinction suivant la nature de l'emploi occupé (CDI, CDD) n'a pas été retenue, car elle n'a que peu de sens pour l'analyse des trajectoires des jeunes (Stankiewicz, Foudi, Trelocat, 1993 ; Lochet, 1997).

**Tableau 11 : Durée cumulée en situation pour les bénéficiaires du CQ**

	CQ	Emploi	Chômage	Inactivité
<b>Constante</b>	3,04***	7,18***	2,62***	2,63***
<b>Femmes</b>	0,02	-0,94***	0,55***	0,11
<b>Age à l'entrée en CQ (réf. 20 à 22 ans)</b>				
Moins de 20 ans	0,12***	-0,47**	-0,11	0,16
23 ans et plus	-0,02	-0,30	0,22	0,13
<b>Niveau de formation à l'entrée (réf. Niveau V)</b>				
IV ou plus	-0,02	0,14	-0,26*	-0,0001
Vbis ou VI	0,07	-0,57*	0,52*	0,59***
<b>Parcours depuis la fin école (réf. Entrée directe)</b>				
Apprentissage ou service national	0,14***	0,02	0,18	0,05
A toujours travaillé	-0,13*	0,11	-0,02	0,62**
Alternance emploi stages chômage	0,08	-0,39	-0,15	0,27*
N'a connu que le chômage	-0,04	-0,59	1,10**	-0,10
<b>Rôle effectif du tuteur</b>	0,11*	0,18	-0,22	-0,07
<b>Durée de la formation pendant CQ</b>				
inférieure à ¼ du temps	0,03	0,08	-0,27	0,07
de ¼ du temps à 1/3 du temps	0,02	-0,10	-0,22	-0,13
de 1/3 du temps à ½ du temps	ref	ref	ref	ref
moitié du temps ou plus	0,05	-0,02	-0,30**	0,12
<b>Localisation formation (réf. Organisme extérieur)</b>				
Service formation interne entreprise	-0,09*	-0,52**	0,21	0,04
Uniquement sur le poste de travail	-0,01	-0,21	0,11	0,22
<b>Diplôme préparé pendant le CQ</b>				
Diplôme Education Nationale	ref	ref	ref	ref
Titre homologué	-0,13***	0,29	-0,24	-0,10
Certif. qualif. prof. / qualif. conv. collective	-0,18***	-0,25	0,20	-0,03
<b>Emploi occupé en CQ (réf. Ouvrier qualifié)</b>				
Ouvrier non qualifié	-0,11*	-0,12	0,40*	0,03
Employé	-0,05	0,02	-0,05	0,23*
Prof. Intermédiaire, technicien	-0,12**	-0,03	-0,18	0,26**
Cadre, ingénieur	0,006	0,24	0,31	0,44**
<b>Secteur d'activité entreprise du CQ (NAF)</b>				
Agriculture, sylviculture (1)	0,05	-0,87**	-0,29	0,22
Industrie et construction (2-8)	-0,003	-0,07	-0,11	0,04
Commerce, serv. Particuliers (9, 14)	ref	ref	ref	ref
Transports, serv. Entreprises (10-13)	0,004	0,15	-0,20	-0,13
Education, santé, administration (15-16)	-0,02	0,02	-0,17	0,14
<b>Taille de l'entreprise du CQ (réf. 10 à 99)</b>				
100 salariés et plus	0,04	-0,05	-0,10	0,02
moins de 10 salariés	-0,05	0,02	-0,01	-0,29***
<b>Durée du CQ</b>		-0,01	-0,01*	-0,01***
<b>A été reçu au diplôme</b>	-0,02	0,60***	-0,41**	0,004
Données non censurées	978	94	332	318
Données censurées à droite	7	862	68	46
Log vraisemblance de Weibull	-747,4	-348,7	-570,7	-394,5

\*\*\* significatif au seuil de 1%, \*\* 5%, \* 10%.

Lecture : les femmes entrées en CQ à l'automne 1994 connaissent une durée cumulée en emploi significativement plus faible que les hommes sur l'ensemble de la période 1994-1999.

Source : Dares, Panel des bénéficiaires.

Ces éléments semblent confirmer que l'acquisition de capital humain formel a un effet positif sur l'emploi. Cette dimension est explicite dans le projet des formations en alternance qui visent l'obtention d'un diplôme ou d'un titre. La validation de l'acquisition de capital humain finit par avoir un effet à moyen terme même si elle n'améliore pas les perspectives d'insertion professionnelle à court terme (Bordigoni, Mansuy, 1997).

Faut-il y voir une confirmation des préceptes de la théorie du capital humain qui met de plus en plus l'accent sur le capital humain spécifique informel (Levy-Garboua, 1994) ou à l'opposé une vérification empirique des hypothèses des théories du signal (Spence, 1973 ; Gamel, 2000) ? Dans ce dernier cas, la formation ne servirait pas à augmenter les capacités de la main-d'œuvre mais seulement de cadre d'évolution des comportements individuels confrontés à l'information imparfaite régnant sur le marché du travail. La troisième étape de l'analyse permet d'amorcer une réponse.

## 5.4 UN EFFET CONTACT POUR LA MOITIE DES BENEFICIAIRES, UN EFFET FORMATION POUR MOINS DU QUART

L'effet contact est mesuré pour chaque bénéficiaire par le nombre de mois où il a été en emploi dans l'entreprise du CQ (hors CQ). De fait, 49% des jeunes entrés dans le dispositif en septembre et octobre 1994 ont été recrutés par la suite par l'entreprise du CQ dans la période des cinq années d'observation.

L'effet formation est apprécié par le biais de la mobilité professionnelle entre le poste occupé pendant le CQ et le premier emploi après. En effet peu de jeunes ont occupé un emploi avant leur entrée en mesure puisque 68% d'entre eux entrent dans le dispositif directement depuis l'école, le chômage d'insertion ou le service militaire encore en vigueur. Selon cette définition très sommaire, l'effet formation s'élève à 21,5%.

Peu de variables ont une dimension explicative sur l'effet contact et elles sont uniquement relatives au déroulement du CQ (tableau 12). Contrairement au CES (recrutement par l'employeur en rompant le contrat) ou au stage SIFE (recrutement par l'entreprise du stage après démission du stagiaire), les entreprises utilisent le contrat jusqu'à son terme même quand elles l'utilisent comme période d'essai. Ce comportement est probablement lié à la possibilité de déroger à la règle du salaire minimum pour le CQ.

Tableau 12 : Effets contact et formation pour les bénéficiaires du CQ

	Contact	Formation
Constante	0,06	-0,17
<b>Femmes</b>	0,06	-0,48***
<b>Age à l'entrée en CQ (réf. 20 à 22 ans)</b>		
Moins de 20 ans	0,05	0,10
23 ans et plus	0,20	0,19
<b>Niveau de formation à l'entrée (réf. Niveau V)</b>		
IV ou plus	0,04	-0,04
Vbis ou VI	-0,25	0,69*
<b>Durée de formation supérieure quart du temps</b>	-0,24	-0,40
<b>Formation en organisme extérieur (réf. interne)</b>	-0,13	0,34*
<b>Qualification emploi en CQ (réf. Employé administratif)</b>		
Ouvrier non qualifié	0,19	
Ouvrier qualifié	0,19	
Employé de commerce, agent de service	-0,03	
Cadre, ingénieur, prof. Intermédiaire	0,24	
<b>A préparé une certification (réf. Diplôme Education Nationale)</b>	-0,16	-0,10
<b>Secteur d'activité du CQ (NAF)</b>		
Agriculture, sylviculture (1)	-0,75**	-0,63
Industrie et construction (2-8)	0,09	-0,22
Commerce, serv. particuliers (9, 14)	ref	ref
Transports, serv. entreprises (10-13)	-0,10	-0,57**
Educ., santé, administration (15-16)	-0,34	-1,09***
<b>Tuteur a eu un rôle effectif</b>	-0,13	0,06
<b>A été reçu à l'examen</b>	0,12	0,01
<b>Rupture du CQ</b>	-1,22***	-0,12
<b>Rupture initiative employeur</b>	0,53	0,45
N	985	882
-2 LOG vraisemblance	1320,4	843,7

\*\*\* significatif au seuil de 1%, \*\* 5%, \* 10%.

Lecture : les femmes n'ont pas une probabilité significativement différente des hommes d'être recrutés par l'entreprise du CQ à l'issue de celui-ci.

Source : DARES, Panel des bénéficiaires.

Ces résultats ne remettent pas en cause la stratégie particulière de certaines grandes entreprises utilisant des CQ de courte durée avec un faible contenu en formation comme période d'essai. Néanmoins, sur cinq ans, l'effet contact est relativement massif et apparaît dans toutes sortes d'entreprises pour différentes modalités de passage en CQ : la taille de l'entreprise n'a pas d'influence discriminante, pas plus que l'emploi occupé pendant le contrat ou le lieu de déroulement de la formation. On peut y voir aussi un effet de l'amélioration de la conjoncture du marché du travail qui s'est opérée à partir de l'automne 1997.

En matière d'effet formation, il y a un faible effet des caractéristiques du déroulement du CQ ou de celles du bénéficiaire. Malgré tout, les femmes ont une probabilité plus faible de mobilité professionnelle ascendante, tandis que

les jeunes les moins qualifiés ont une probabilité plus importante que les titulaires d'un diplôme de niveau CAP ou BEP de connaître une progression de la qualification de leur emploi.

Effectuer son CQ dans les secteurs des transports, des services aux entreprises, des services financiers, dans l'immobilier ou dans le secteur social réduit la probabilité de connaître une progression à court terme en termes de qualification de poste. Enfin, quand la formation se déroule uniquement à l'extérieur de l'entreprise du CQ, l'effet formation est significativement plus fort que dans les cas où la formation s'est déroulée uniquement dans l'entreprise (sur le tas ou dans un service de formation interne à l'entreprise).

Dans l'ensemble, l'utilisation de données de panel sur une période de cinq ans se révèle utile pour mieux comprendre le fonctionnement du dispositif et tenir compte de l'allongement de la phase de transition professionnelle. Toutefois, à l'issue de la confrontation des différents critères étudiés, il est difficile de tirer un bilan très net de l'effet du déroulement du dispositif sur les parcours des bénéficiaires. Les résultats convergent pour un seul élément : quand la formation a lieu uniquement au sein de l'entreprise les situations sont moins favorables.

Il serait nécessaire de s'intéresser également aux pratiques des entreprises, pour tenir compte des multiples stratégies d'utilisation du dispositif par les employeurs (Lhotel, Monaco, 1993 ; Léné, 2000) : période d'essai, acquisition de capital humain spécifique, acquisition de capital humain transférable. Celles-ci passent notamment par des utilisations différentes de la formation qui ne peuvent être repérées convenablement qu'en menant des enquêtes auprès des entreprises (Combes, 2000). Une piste intéressante pourrait être l'analyse des pratiques de diffusion des savoirs dans les entreprises par l'appariement de données employeurs et bénéficiaires (Destré, Nordman, 2002).

## **6. Le contrat initiative emploi**

### **6.1 CIE : UN CONTRAT A LA LIMITE DE L'EMPLOI ORDINAIRE**

Le contrat initiative emploi a la particularité d'être très proche des contrats de travail de droit commun : il ne comporte pas d'obligation de formation et les deux tiers des salariés entrés en septembre 1995 ont été embauchés en CDI. Dans la plupart<sup>23</sup> des cas l'aide financière apportée à l'employeur est limitée à la durée du contrat (en CDD) ou à 24 mois (en CDI). Enfin, aux yeux du salarié rien ne distingue le contrat de travail en CIE d'un contrat de travail standard<sup>24</sup>. De fait, ceux qui sont recrutés en CDI et ceux qui l'ont été en CDD sont sensiblement différents tant par leurs caractéristiques propres que celles des emplois occupés (Charpail, Zilberman, 1999). Il en résulte qu'il est nécessaire d'opérer deux analyses distinctes des déterminants des situations à l'issue de la période d'observation.

Le passage par un CIE ne semble pas avoir d'effet sensible sur les mécanismes de sélection constamment à l'œuvre sur le marché du travail (*tableau 13*). Ainsi, les rôles du niveau de formation initiale ou celui des trajectoires professionnelles précédant l'entrée en mesure sur la probabilité d'être au chômage plutôt qu'en emploi en 1998 sont prévisibles. N'être doté que d'un faible bagage ou avoir connu un parcours heurté accroît la probabilité d'être au chômage. De même, les populations qui sont traditionnellement aux marges de l'activité comme les allocataires du RMI ou les travailleurs handicapés ont une probabilité plus forte de connaître ou retrouver l'inactivité dans la période qui suit leur sortie de CIE.

### **La qualité de l'emploi**

La nature de l'emploi occupé en CIE a un impact en termes d'insertion ou de réinsertion professionnelle. Un salaire d'embauche supérieur à 1 200 euros mensuels réduit significativement le risque de l'inactivité, de même que les postes de cadre, d'ingénieur ou de technicien. Les bénéficiaires à qui l'employeur a proposé de suivre une formation ont des probabilités plus faibles de se trouver au chômage ou en inactivité. La probabilité d'occuper un emploi trois ans après l'entrée en CIE va croissant avec la taille de l'entreprise où il s'est déroulé : les petites entreprises sont davantage victimes de défaillances ce qui se traduit par un plus grand nombre de ruptures du CIE.

### **Atténuation de certains effets en CDD**

Les résultats de la modélisation de la situation des bénéficiaires embauchés en CDD font apparaître dans l'ensemble une atténuation des effets observés sur ceux qui l'ont été en CDI. Cependant, par rapport à un CDI, le passage par un CDD maintient davantage sur le marché du travail les anciens allocataires du RMI et les travailleurs handicapés : ils se retrouvent plus au chômage et moins en inactivité. En outre, l'effet du diplôme y est plus net, en faveur des individus les plus formés qui sont plus souvent en situation d'emploi. Parmi les caractéristiques du déroulement du dispositif, seule la proposition d'une formation par l'employeur continue d'avoir un impact, favorable, sur l'emploi.

<sup>23</sup> Moins de 5% des personnes embauchées en CDI en septembre 1995 font bénéficier leur employeur de l'aide pérenne.

<sup>24</sup> 19% ne savaient pas, lors du recrutement, que l'employeur recevait des aides financières des pouvoirs publics.

Tableau 13 : Situations en décembre 1998 pour les bénéficiaires de CIE

	Embauchés en CDI		Embauchés en CDD	
	Chômage vs Emploi	Inactivité vs Emploi	Chômage vs Emploi	Inactivité vs Emploi
Constante	-2,09***	-2,12***	-0,47	-3,24***
<b>Hommes</b>	-0,07	-0,33***	-0,10	-0,30***
<b>Percevoir le RMI avant l'entrée</b>	0,04	0,45***	0,31***	0,28
<b>Etre travailleur handicapé</b>	0,07	0,34***	0,17*	0,23
<b>Age à l'entrée en CIE (réf. 30 à 49 ans)</b>				
Moins de 30 ans	-0,16**	0,22**	-0,28***	0,11
50 ans et plus	0,12**	0,42***	0,52***	0,27
<b>Niveau de formation initiale à l'entrée (réf. Niveau V)</b>				
III ou plus	-0,16*	-0,004	-0,23**	-0,55***
IV	-0,07	0,10	-0,02	-0,12
Vbis ou VI	0,20***	0,05	0,04	-0,12
<b>Situation familiale à l'entrée (réf. Couple)</b>				
Famille monoparentale	0,19**	-0,08	-0,08	-0,16
Célibataire sans enfant	0,03	-0,25***	0,02	-0,17
<b>Parcours avant chômage (réf. Emploi stable)</b>				
Emploi instable	0,20***	-0,01	0,08	0,16
Inactivité	-0,19	0,07	0,11	-0,12
<b>Durée d'inscription à l'ANPE de 36 mois ou plus</b>	-0,003	0,11	0,19	-0,46
<b>Province (réf. Région parisienne)</b>	0,05	0,11	0,01	0,07
<b>Emploi occupé en CIE (réf. Ouvrier qualifié, Employé)</b>				
Ouvrier non qualifié	0,10	-0,04	-0,14	0,14
Profession intermédiaire, cadre, ingénieur	0,06	-0,16*	-0,08	0,12
<b>Proposition de formation</b>	-0,27***	-0,37**	-0,27***	-0,31*
<b>Salaire d'embauche CIE moins élevé qu'avant</b>	0,06	0,07	-0,03	0,02
<b>Négociation salaire d'embauche CIE</b>	-0,03	0,15*	-0,03	-0,04
<b>Salaire mensuel d'embauche CIE (réf. de 900 à 1200 €)</b>				
inférieur au SMIC	-0,03	-0,02	0,25	-0,44
du SMIC à 900 €	-0,12	-0,24	0,12	-0,06
1200 € et plus	-0,12	-0,37**	-0,09	-0,03
<b>Commerce, services aux particuliers</b>	-0,04	-0,001	-0,03	0,03
<b>Taille de l'entreprise du CIE (réf. 10 à 99 salariés)</b>				
100 salariés et plus	-0,37***	-0,10	-0,13	0,21
moins de 10 salariés	0,13**	0,28***	0,05	0,16
N		3115		1681
-2 Log Vraisemblance		4225,5		2732,2

\*\*\* significatif au seuil de 1%, \*\* 5%, \* 10%.

Lecture : les hommes embauchés en CDI en septembre 1995 ont une probabilité plus faible que les femmes d'être inactifs en décembre 1998 plutôt qu'en emploi.

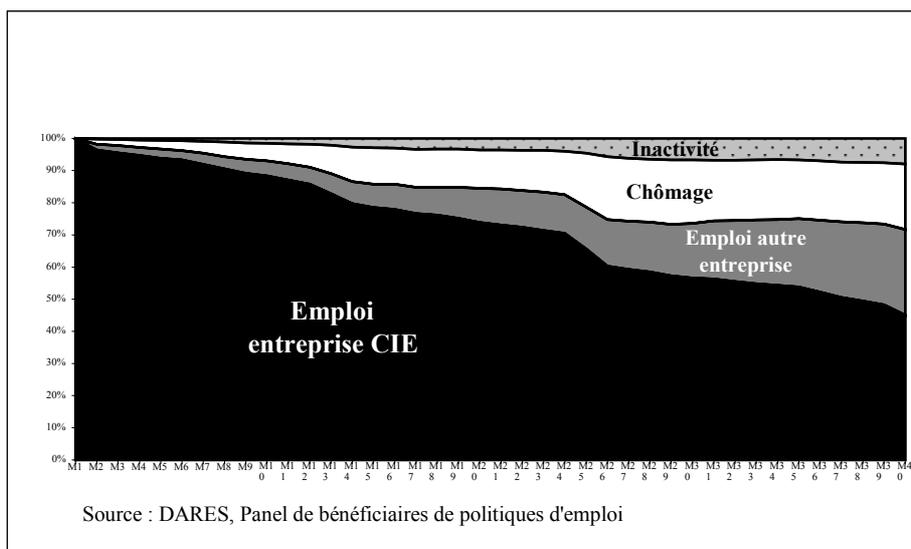
Source : DARES, Panel des bénéficiaires.

## 6.2 UNE PREDOMINANCE DES TRAJECTOIRES D'EMPLOI

Le parcours des bénéficiaires entrés en CIE en septembre 1995 est marqué essentiellement par l'emploi, notamment dans l'entreprise du CIE. En effet, 57% des bénéficiaires occupent un emploi sans interruption pendant les 40 mois d'observation et près de 9 sur 10 plus de 50% de la période d'observation (*graphique 6*). Faute de pouvoir isoler la période de l'aide dans le calendrier, l'emploi en CIE et l'emploi non aidé chez le même employeur n'ont pu être distingués. La durée moyenne de l'emploi dans l'entreprise du CIE s'établit à 29,4 mois.

Les passages par le chômage sont très minoritaires puisque pratiquement 93% des bénéficiaires s'y retrouvent moins de la moitié du temps. 69% passent moins de 10% du temps hors CIE au chômage et 64% n'en connaissent même aucune période. A l'autre extrémité, moins d'1% se trouvent au chômage sans interruption après le CIE.

**Graphique 6 : Calendrier sur 40 mois des individus entrés en CIE en 1995**



Les anciens allocataires du RMI et les plus de 49 ans n'apparaissent plus défavorisés lorsque que l'on mobilise les durées cumulées en emploi, pour les CDI comme pour les CDD (*tableau 14*). Pour le reste, les différentes modélisations des durées cumulées confirment globalement les régressions précédentes.

Tableau 14 : Durée en situation pour les bénéficiaires du CIE

	CIE embauché en CDI			CIE embauché en CDD		
	Emploi	Chômage	Inactivité	Emploi	Chômage	Inactivité
Constante	4,40***	2,99***	2,02***	3,77***	2,58***	2,25***
<b>Femmes</b>	-0,06	-0,01	0,45***	0,03	0,20**	-0,10
<b>RMI</b>	0,01	-0,04	0,12	-0,11	-0,07	-0,23
<b>Travailleur handicapé</b>	-0,19***	-0,14	0,25*	-0,09	0,27**	-0,16
<b>Age à l'entrée en CIE (réf. 30 à 49 ans)</b>						
Moins de 30 ans	0,14**	-0,27**	0,26	0,11**	-0,30***	-0,41**
50 ans et plus	0,02	0,08	-0,24*	0,05	0,04	0,16
<b>Niveau de formation à l'entrée (réf. Niveau V)</b>						
III ou plus	0,04	-0,31***	-0,41**	0,16**	-0,29**	-0,06***
IV	-0,01	-0,04	-0,29*	0,03	-0,13	0,05
Vbis ou VI	-0,04	0,13	-0,12	-0,01	0,04	0,01
<b>Situation familiale à l'entrée (réf. Couple)</b>						
Famille monoparentale	-0,11*	0,11	-0,53**	-0,03	0,05	-0,61**
Célibataire sans enfant	0,01	-0,13	-0,40***	0,02	0,08	-0,21
<b>Parcours avant chômage (réf. Emploi stable)</b>						
Emploi instable	-0,11***	0,03	-0,34***	-0,10***	-0,15*	0,39***
Inactivité	0,14	0,11	0,73	-0,05	0,10	1,10
<b>Emploi occupé en CIE (réf. Employé)</b>						
Ouvrier non qualifié	-0,13**	0,21	0,15	0,001	-0,17	0,19
Ouvrier qualifié	-0,01	-0,04	-0,02	0,04	-0,05	-0,44**
Prof. Intermédiaire, technicien	-0,06	0,13	0,32*	-0,03	0,21	0,48*
Cadre, ingénieur	-0,16***	0,33**	0,06	-0,01	0,33*	0,13
<b>Secteur d'activité entreprise CIE</b>						
Agriculture, sylviculture	0,07	0,05	0,57	-0,07	0,10	-0,04
Industrie et construction	-0,03	-0,05	0,13	-0,04	-0,001	0,003
Commerce, services aux particuliers	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Transports, serv. entreprises	-0,04	-0,10	0,46***	-0,03	0,10	0,53**
Education, santé, administration	0,17**	-0,02	0,46**	-0,04	-0,07	-0,05
<b>Proposition de formation</b>	0,21***	-0,37***	-0,20	0,26***	-0,11	-0,10
<b>Négociation salaire d'embauche</b>	-0,03	-0,04	0,11	0,06	0,08	-0,09
<b>Salaires mensuel d'embauche CIE (réf. 900 à 1200 €)</b>						
inférieur au SMIC	-0,23***	0,13	-0,37	-0,03	0,11	0,32
égal au SMIC	-0,13***	-0,01	-0,12	-0,03	0,08	0,47**
du SMIC à 900 €	0,03	-0,15	-0,16	0,09	-0,11	0,10
1200 € et plus	0,01	-0,10	-0,27	0,24**	-0,23	1,36*
<b>Taille de l'entreprise CIE (réf. 10 à 99 salariés)</b>						
100 salariés et plus	0,19**	0,06	0,32	0,02	0,08	0,59***
moins de 10 salariés	-0,13***	0,06	0,23*	-0,002	0,09	-0,06
Données non censurées	854	519	246	606	419	170
Données censurées à droite	1591	242	98	660	176	90
Log vraisemblance de Weibull	-1804,9	-905,3	-421,7	-1028,3	-690,8	-300,0

\*\*\* significatif au seuil de 1%, \*\* 5%, \* 10%.

Lecture : il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes embauchées en CDI pour la durée cumulée passée en emploi entre septembre 1995 et décembre 1998.

Source : DARES, Panel des bénéficiaires.

### 6.3 UN EFFET CONTACT MASSIF POUR LES BÉNÉFICIAIRES DU CIE INHÉRENT À LA MESURE

Il y a « effet contact » quand le salarié embauché dans le cadre du CIE est maintenu dans l'entreprise à l'issue de la période d'aide de l'Etat (la signature d'un nouveau contrat concerne uniquement les bénéficiaires initialement embauchés en CDD). Si l'on ne tient pas compte des exonérations pérennes, l'effet contact concerne près de 62% des bénéficiaires entrés en CIE en septembre 1995 (63% pour les CDI et 59% pour les CDD).

Pour mesurer « l'effet formation », afin d'établir la qualification du premier emploi à la fin de l'aide, nous avons pris en compte la qualification du premier poste occupé après le CIE ou la qualification du poste de travail à la date de la dernière interrogation quand le bénéficiaire est resté de manière continue dans l'entreprise du CIE. Selon cette méthode, on observe un effet formation pour un peu plus de 19% des bénéficiaires (effet formation 1). Cet effet formation s'établit à 17%, quand on compare la qualification à l'embauche en CIE à celle de l'emploi à la fin de l'aide. Par ailleurs, 33% des bénéficiaires restés chez le même employeur déclarent avoir connu un accroissement de la qualification de leur emploi (qu'ils soient ou non restés sur le même poste).

## **Effet contact ou effet formation, les caractéristiques individuelles semblent les plus déterminantes**

Parmi les variables qui influencent la probabilité d'être maintenu ou non dans l'entreprise du CIE à la fin de l'aide de l'Etat, on retrouve le fait d'être un ancien allocataire du RMI (*tableau 15*). Cette situation réduit significativement la probabilité d'être maintenu dans l'entreprise à la fin de l'aide (CIE en CDI) ou d'y être recruté (CIE en CDD). Les 50 ans et plus sont également moins souvent maintenus en poste par l'employeur du CIE. Le passage par le dispositif ne modifie pas les pratiques de discrimination des entreprises à l'égard des travailleurs âgés.

Les bénéficiaires aux parcours marqués par l'instabilité de l'emploi avant l'entrée ont eux aussi une probabilité plus faible de connaître un effet contact. Les femmes embauchées en CDD ont une probabilité plus élevée que les hommes d'être recrutées dans l'entreprise du CIE.

Occuper un CIE dans une entreprise de 100 salariés ou plus ou dans une entreprise du secteur de l'éducation, de la santé ou du social n'accroît la probabilité d'être maintenu dans l'entreprise que pour les salariés recrutés au départ en CDI.

Toutefois, quel que soit le CIE signé, être rémunéré au niveau du SMIC réduit nettement la probabilité de rester chez l'employeur (par démission et/ou pour un autre emploi ailleurs). Enfin, en CDI comme en CDD, on constate que se voir proposer une formation augmente significativement l'effet contact.

En matière de mobilité professionnelle ascendante, ou effet formation, n'ayant pas observé d'effet spécifique de la nature du CIE nous avons effectué les régressions logistiques sur l'ensemble des bénéficiaires. Les femmes ont une probabilité plus faible de connaître une telle mobilité que la comparaison se fasse avec le dernier emploi occupé avant ou avec l'emploi du CIE. Il en va de même pour les travailleurs les plus âgés, ce qui confirme le caractère limité de l'effet anti-sélectif du CIE. Les célibataires avec enfants à charge connaissent plus souvent une progression de leur qualification. Le déroulement du CIE ne joue guère de rôle sur l'effet formation, y compris le fait d'avoir pu suivre une formation. La probabilité d'avoir une mobilité professionnelle ascendante est plus forte pour ceux qui percevaient un salaire faible à l'entrée. Cela pourrait témoigner d'une valorisation du capital humain (plutôt informel et spécifique).

Le bilan global que l'on peut tirer de l'effet du passage par un CIE sur les parcours des bénéficiaires est, là encore, relativement contrasté. L'ouverture de la boîte noire du fonctionnement du « dispositif » fait apparaître un effet important de la durée et des conditions du contrat signé. Cette dimension intégrée, l'analyse des différents critères est convergente sur quelques faits. Une proposition de formation faite par l'employeur, occuper un CIE dans une entreprise de 100 salariés ou plus ou percevoir un salaire supérieur à 1 200 euros ont un effet positif sur les trajectoires des bénéficiaires. A contrario, les trajectoires sont moins favorables pour les personnes embauchées dans des entreprises de moins de 10 salariés ou percevant un salaire faible.

**Tableau 15 : Effets contact et formation pour les bénéficiaires du CIE**

	Contact		Formation	
	CDI	CDD	1	2
Constante	1,55***	0,54*	-1,60***	-1,86***
<b>Femmes</b>	-0,01	0,41***	-0,20*	-0,52***
<b>RMI</b>	-0,32*	-0,57***	0,17	-0,02
<b>Travailleur handicapé</b>	-0,14	-0,02	-0,07	-0,39**
<b>Age à l'entrée en CIE</b> (réf. 30 à 49 ans)				
Moins de 30 ans	0,07	0,16	0,08	0,006
50 ans et plus	-1,97***	-1,38***	-1,15***	-0,40**
<b>Niveau de formation à l'entrée</b> (réf. Niveau V)				
III ou plus	-0,12	0,03	0,28	0,21
IV	0,02	-0,12	0,21	0,12
Vbis ou VI	0,01	-0,15	0,13	-0,0002
<b>Situation familiale à l'entrée</b> (réf. Couple)				
Famille monoparentale	-0,22	-0,11	0,36*	0,79***
Célibataire sans enfant	-0,10	-0,35***	-0,001	0,11
<b>Parcours avant chômage</b> (réf. Emploi stable)				
Emploi instable	-0,58***	-0,41***	0,05	-0,03
Inactivité	0,13	0,31	-1,18	-0,43
<b>Proposition de formation</b>	0,64***	0,50***	0,09	-0,21
<b>CDI</b>			0,007	0,10
<b>Emploi occupé en CIE</b> (réf. Employé)				
Ouvrier non qualifié	-0,15	0,27	0,73***	
Ouvrier qualifié	0,08	0,20	0,29**	
Prof. intermédiaire, technicien	-0,28**	-0,26	0,34**	
Cadre, ingénieur	-0,16	0,07	-0,46*	
<b>Salaire mensuel d'embauche CIE</b> (réf. 900 à 1200 €)				
inférieur au SMIC	-0,61***	-0,53**	0,25	0,60***
égal au SMIC	-0,21*	-0,22	0,38***	0,73***
du SMIC à 900 €	0,20	0,17	0,14	0,48***
1200 € et plus	0,25	0,36	-0,23	-0,06
<b>Salaire du CIE inférieur au salaire antérieur</b>	-0,12	-0,09	-0,18	0,38***
<b>Secteur d'activité entreprise CIE</b>				
Agriculture, sylviculture	-0,20	0,24	-0,27	0,50
Industrie et construction	0,04	0,005	-0,11	0,15
Commerce, services aux particuliers	ref	ref	ref	ref
Transports, services aux entreprises	-0,13	-0,02	0,10	-0,01
Education, santé, administration	0,35**	-0,001	0,23	-0,01
<b>Taille de l'entreprise CIE</b> (réf. 10 à 99 salariés)				
100 salariés et plus	0,45***	0,007	-0,14	0,05
moins de 10 salariés	-0,06	-0,13	-0,02	0,10
N	3155	1706	2844	3002
-2 Log Vraisemblance	3644,6	2134,9	2598,2	2576,5

\*\*\* significatif au seuil de 1%, \*\* 5%, \* 10%.

Lecture : en CDD, les femmes ont une probabilité supérieure aux hommes d'être recrutées par l'entreprise du CIE.

Source : DARES, Panel des bénéficiaires.

Le travail mené dans le présent chapitre ne permet pas de dire si un dispositif est efficace pour ceux qui en ont bénéficié (un tel diagnostic est laissé à l'évaluation comparative entreprise dans le chapitre suivant). On peut tirer quatre enseignements de l'analyse du passage par un des quatre programmes de politique d'emploi étudiés.

1. La conviction que la comparaison des dispositifs entre eux est un exercice limité est conforté par les résultats. En effet, bien que les publics cibles soient à peu de choses près les mêmes (CQ mis à part), les caractéristiques des bénéficiaires diffèrent nettement entre chaque programme. Il est nécessaire de prendre en compte les différences de profils quand on examine les effets des dispositifs. Par ailleurs, toutes les mesures étudiées semblent jouer un rôle positif en termes d'insertion professionnelle ou de socialisation (apport du raisonnement en termes d'effet contact et d'effet formation), même si c'est souvent pour des catégories particulières.
2. Les caractéristiques individuelles que nous avons observées dans les modélisations ont un rôle important sur l'effet du passage en mesure. Elles ont parfois plus d'influence que les variables décrivant le déroulement du dispositif. En particulier, se trouve confirmé l'impact majeur du genre, de l'âge, du niveau de diplôme et du parcours antérieur sur la situation occupée 3 à 5 ans après l'entrée ainsi que sur les durées passées dans les différents états possibles.

Ces variables doivent bien évidemment être mobilisées lors de la mise en œuvre des méthodes de correction des biais de sélection<sup>25</sup>.

3. Il y a des modalités spécifiques d'utilisation des dispositifs par les employeurs et par les salariés, qui ne sont toutefois analysées ici que par le biais des parcours des individus. On ne peut mesurer un effet brut de chaque mesure sans tenir compte des modalités de son déroulement ou des caractéristiques du bénéficiaire. En outre, les situations varient fortement au cours du temps avec une différence entre le court terme et le moyen terme (hors impact conjoncturel pour lequel les données longitudinales ne sont pas les plus pertinentes). On mesure sur ce point l'importance de disposer d'intervalles de temps suffisamment grands pour prendre en compte cette dimension.
4. Les variables de satisfaction ou d'opinions sont à interpréter avec prudence : elles dépendent du mode de questionnement, elles semblent plus sensibles aux effets mémoire, elles peuvent être endogènes au parcours d'insertion lui-même.

Ces premiers résultats ouvrent deux pistes encore insuffisamment explorées pour améliorer l'analyse. Tout d'abord, il serait intéressant de prendre en compte la dimension locale parce qu'il est peu vraisemblable que les mesures fonctionnent de la même manière dans tous les contextes géographiques. L'évolution légitime vers une déconcentration de la politique de l'emploi de sorte qu'elle soit mise en place au plus près des besoins du bassin d'emploi requiert l'organisation parallèle de travaux d'évaluation sur données microéconomiques.

Ensuite, il apparaît nécessaire de disposer de données longitudinales homogènes sur les salaires (salaire d'embauche du dernier emploi avant l'entrée, salaire d'embauche du premier emploi après la sortie, salaire à la date de l'enquête) afin de conduire une évaluation plus approfondie de la qualité du passage par un dispositif, notamment en termes de formation et en différences.

Cette analyse confirme une fois de plus que l'efficacité des mesures en terme de retour à l'emploi à court et à moyen terme est plus forte pour les aides à l'emploi du secteur marchand (le taux de retour à l'emploi est de 79% pour les CQ et 70% pour les CIE) que pour les contrats aidés non marchands et les stages (58% pour les CES et 54% pour les Sife). De plus, la qualité des emplois retrouvés par les bénéficiaires de CES et de Sife, qui se situent, surtout pour les premiers, encore largement dans la sphère de l'emploi aidé, est nettement inférieure à celle des autres bénéficiaires. La hiérarchie interne de la politique de l'emploi décrite depuis plus de dix ans n'a pas évolué (Aucouturier, 1993), démontrant une certaine impuissance de la politique de l'emploi en dépit de ses oscillations et recentrages sur les publics les plus défavorisés

---

<sup>25</sup> On doit noter l'intérêt d'une variable synthétique de description des parcours antérieurs (voire postérieurs) au dispositif validée par les bénéficiaires et dépassant la simple mention des situations administratives au moment de l'entrée ou les durées de chômage.



## Chapitre 3 : L'effet réel des mesures d'aide à l'emploi sur les trajectoires individuelles

Ce chapitre propose de réaliser une étape supplémentaire du processus d'évaluation. Après l'analyse descriptive des situations professionnelles rencontrées par les bénéficiaires des quatre mesures, sont ici présentées trois expériences de mesure d'impact de politiques d'emploi sur les trajectoires individuelles. La méthode d'évaluation utilisée pour tenter d'isoler les effets nets d'un passage par un dispositif de politique d'emploi est de nature quasi expérimentale, ce qui suppose de contruire a posteriori des populations de contrôle. Trois sources différentes ont été mobilisées : le fichier historique des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE pour les mesures CES et Sife, l'enquête Génération 92 du Céreq pour les CQ<sup>26</sup> et une enquête simultanément de bénéficiaires de CIE auprès d'un échantillon de demandeurs d'emploi allocataires de l'Unédic.

La collecte des données relève d'un mode spécifique pour chacune des trois populations témoin. Dans le premier cas, ce sont des données administratives qui ont été utilisées. En effet la création en 1993 du fichier historique des demandeurs d'emploi offrait la possibilité de disposer de données longitudinales individuelles. Pour les CQ, la démarche a été différente puisqu'une même enquête a permis de distinguer, parmi les jeunes sortis de formation initiale en 1992, ceux qui étaient passés par un contrat de qualification. Enfin pour les CIE, les résultats sont fondés sur l'enquête complémentaire au panel conduite auprès de la cohorte entrée en 1996. Les données ont été recueillies de manière rétrospective selon les mêmes procédures pour les bénéficiaires et les témoins (*chapitre 2.1*).

L'option retenue pour les CIE a eu au moins deux justifications. D'abord il n'existait pas de source susceptible d'être mobilisée pour constituer un groupe témoin comme ce fut le cas pour les CES et les Sife. Surtout, le choix de procéder par enquête auprès des non bénéficiaires résulte des enseignements tirés de l'utilisation insatisfaisante de données administratives (*chapitre 1*). En effet, pour éliminer les biais (hétérogénéité des variables elles-mêmes et de leurs modes de recueil), il était essentiel de disposer de données concernant les individus qu'ils soient bénéficiaires de la mesure ou non bénéficiaires, recueillies selon les mêmes procédures<sup>27</sup>.

### 1. Les effets nets sur l'emploi d'un passage en CES et en stage Sife

Pour mesurer l'impact de ces deux dispositifs de politiques d'emploi sur les trajectoires professionnelles, deux sources de données ont été utilisées : d'une part, les enquêtes longitudinales auprès de bénéficiaires de Contrats Emploi Solidarité (CES) et de Stages d'insertion et de formation à l'emploi (Sife) et d'autre part, une population témoin reconstituée à partir du fichier historique de l'ANPE (*encadré 7*).

Cette évaluation s'appuie sur des données couvrant une période de 33 mois à compter de l'entrée en mesure (mars 1994) de personnes ayant été interrogées à trois reprises.

Pour chacune des deux populations, l'échantillon témoin est constitué de demandeurs d'emploi présentant des caractéristiques structurelles identiques à celles des bénéficiaires suivis. Les variables de stratification retenues sont l'âge, le genre, le niveau de formation et l'ancienneté d'inscription à l'ANPE observée le mois précédant l'entrée en mesure des bénéficiaires. De cette population ont été évincés les demandeurs passés à un moment ou à un autre par la mesure cible correspondante.

La principale difficulté du travail d'évaluation mené sur les CES et les stages Sife provient de l'utilisation de deux sources différentes pour les bénéficiaires et les témoins. En dehors du fait que le mode d'obtention de l'information n'est pas le même et que l'on ne dispose pas des mêmes variables, cela introduit de l'hétérogénéité dans le mode de construction de variables importantes pour l'analyse. Ainsi, on dispose ici de deux sources d'information différentes pour définir les situations professionnelles occupées (Gurgand, 2001) :

- les données issues des enquêtes : la construction des états sur le marché du travail relève d'une définition subjective de la part des enquêtés. Ce mode de recueil de l'information peut conduire à une sous-estimation des périodes de chômage de courte durée pour les bénéficiaires ;
- le fichier historique : c'est une source administrative qui fait reposer la construction des états sur une définition commune et réglementée. Il y a un risque de sous estimation des périodes d'emploi pour les témoins, celles-ci étant

<sup>26</sup> Les parties de ce chapitre consacrées à l'évaluation des CES, des Sife et des CQ s'appuient sur des travaux réalisés pour la Dares par Christelle Barailler (Barailler, 1999)

<sup>27</sup> L'objectif était aussi de tester cette méthode dans le cadre des travaux préparatoires du nouveau panel de suivi des trajectoires de bénéficiaires de politiques d'emploi lancé depuis 2001.

construites par recoupement. Faute de pouvoir s'appuyer sur des définitions communes au sein des deux populations l'homogénéité des résultats est imparfaite.

**Encadré 7 : Une population témoin de demandeurs d'emploi construite à partir du fichier historique des demandeurs d'emploi**

Le fichier historique de l'ANPE permet de reconstituer les parcours individuels des demandeurs d'emploi et de disposer de données longitudinales exhaustives. Il enregistre depuis juillet 1993 tous les événements concernant un demandeur d'emploi depuis sa première inscription. Il est composé de deux séries de données, les dossiers « demandeurs » et les dossiers « demandes ». Les données utilisées pour ces travaux couvrent une période de 37 mois.

Les dossiers demandeurs renseignent sur les caractéristiques de chaque individu : âge, genre, situation familiale. Les dossiers demandes contiennent pour un demandeur un événement répertorié par l'ANPE : une période de chômage, une période de stage ou dans certains cas de contrat aidé (CES). Le dossier demande permet de connaître les éléments suivants :

- date de début de dossier ;
- date de fin de dossier (si elle existe) ;
- situation particulière vis à vis de l'emploi ;
- situation précédente ;
- motif d'ouverture de dossier ;
- motif de fermeture de dossier.

Certaines situations particulières rencontrées sur le marché du travail (contrats aidés, stages...) peuvent, elles aussi, être décrites explicitement mais, dans l'ensemble, les périodes intermédiaires sont a priori indéterminées et se définissent avant tout comme du non-chômage. Elles sont inscrites en creux et ne sont définies qu'à l'aide d'informations figurant dans les dossiers qui les suivent et les précèdent le cas échéant. Ces indications sont les motifs de sortie d'une période de chômage ou, au contraire, les raisons d'une nouvelle inscription quand les demandeurs ont connu plusieurs séquences consécutives de chômage pendant la période de couverture du fichier historique considérée. Aussi, dans le cas où l'une ou l'autre de ces informations ne figurerait pas, on doit renoncer à caractériser l'état et introduire une période indéterminée dans l'itinéraire reconstitué du demandeur d'emploi.

## ***1.1 LES SOURCES DE BIAIS DE SELECTION A L'ENTREE D'UN CES OU D'UN SIFE***

L'évaluation présentée dans les pages suivantes s'appuie sur des données non expérimentales (l'affectation dans chaque groupe n'est pas aléatoire). L'estimation de l'effet du CES comme du passage en stage Sife doit intégrer une méthode de correction du biais de sélection qui requiert au préalable une analyse économique des mécanismes d'entrée en dispositif et la formulation d'un certain nombre d'hypothèses.

### **L'entrée en CES**

Parmi les différentes catégories de bénéficiaires, les jeunes de 18 à 25 ans ont des conditions d'éligibilité moins formelles que celles réservées aux bénéficiaires plus âgés. Ceci rend difficile l'analyse des facteurs qui ont motivé leur entrée dans le dispositif. En effet, on dispose d'assez peu d'informations objectives permettant d'en rendre compte. On peut toutefois supposer que les individus du groupe de contrôle ont des conditions sociales et familiales moins défavorables que les individus du groupe de traitement en s'exposant toutefois au risque de sous-estimer l'effet du passage en CES.

Par ailleurs, l'Etat prenait à sa charge tout ou partie de la rémunération des bénéficiaires (entre 60 et 95%). Compte tenu du faible coût pour l'employeur de la main d'œuvre recrutée en CES celui-ci peut utiliser autant de CES qu'il le souhaite dans la limite des enveloppes budgétaires disponibles en y affectant tout candidat qui s'y présente. Cette hypothèse est plausible dans la mesure où le moindre coût du CES a comme contrepartie explicite le recrutement d'une certaine catégorie d'actifs. On part donc du principe que les recruteurs procèdent à une sélection souple dont les mécanismes sont supposés connus puisqu'ils dépendent de caractéristiques observables par l'évaluateur (sauf pour les jeunes de 18 à 25 ans).

Nous supposons donc que tous les individus souhaitant bénéficier d'un CES et répondant aux conditions d'éligibilité, entrent dans le dispositif. La population de contrôle est donc constituée, d'une part, d'individus éligibles mais ne souhaitant pas en bénéficier, et d'autre part, d'individus non informés et qui auraient pu ou non le désirer. Les données généralement disponibles ne permettent pas de contrôler l'accès à l'information, ni de l'approcher par le croisement de diverses variables.

Cependant, dans un environnement où l'information est imparfaite et considérant que la sélection repose uniquement sur des variables observables, on peut supposer que la non affectation des individus témoins au groupe de traitement n'introduit pas de distorsion statistique.

En effet, les bénéficiaires de plus de 25 ans sont recrutés sur caractéristiques observables par l'évaluateur et les deux populations sont stratifiées de manière identique sur ces variables. On raisonnera donc dans un environnement à information parfaite où l'affectation au groupe de traitement repose uniquement sur des choix individuels. La différence des niveaux d'information entraîne forcément un biais de sélection supplémentaire. Le fait de ne pouvoir le prendre en compte ne change pas le sens du biais global sur la variable d'intérêt.

On fera l'hypothèse que ces choix individuels d'entrée en CES reposent sur un arbitrage entre gain futur procuré par le passage dans le dispositif et inconvénient d'accepter un tel passage.

A court terme, un CES est un moyen d'accéder à un emploi pour une personne en situation de rupture avec le monde du travail depuis un certain temps. Nous faisons l'hypothèse que la décision sur courte période dépend d'une variable cachée, le « degré d'attachement au marché du travail » et/ou dans un arbitrage entre rémunération procurée par le CES et indemnités de chômage.

Dans le premier cas, une personne entre en CES si elle a un degré d'attachement au marché du travail plus important. Notons  $\theta$  cette variable inobservée. Alors, la principale différence entre les deux groupes est donnée par :

$$\theta_i > \theta_j \quad , \quad \forall i = 1 \dots N_B, \quad \text{et} \quad \forall j = 1 \dots N_C$$

avec B, le groupe de bénéficiaires et C, le groupe de contrôle.

Dans le second cas, elle entre en CES si le salaire proposé est supérieur aux allocations chômage ou à son salaire de réservation<sup>28</sup> :

$$\begin{aligned} w_i > u_i \quad \forall i = 1 \dots N_B \\ w_j \leq u_j \quad \forall j = 1 \dots N_C \end{aligned}$$

A moyen terme, la personne prend en considération le gain d'employabilité procuré par le passage en CES (gain en terme d'expérience professionnelle, de qualification...). Accepter alors d'entrer en mesure c'est supposer que le passage dans le dispositif permettra, à terme, d'accéder plus rapidement ou plus facilement à des emplois peut-être mieux qualifiés.

A court terme la décision d'entrer en CES dépend du besoin de travailler de l'individu Cette variable inobservable a 2 composantes : le niveau de salaire du CES apprécié selon le salaire de réserve et le degré d'attachement au marché du travail. Notons  $\omega$  cette variable. Alors l'appartenance au groupe de traitement ou de contrôle est déterminée par le mécanisme sous-jacent :

$$i \in N_B \quad \Leftrightarrow \quad \omega_i > \omega_j \quad \forall j \notin N_B$$

Le CES offre un faible salaire équivalent à un demi Smic. On suppose alors que les individus qui entrent en CES sont ceux qui ont le salaire de réserve le plus faible et sont par conséquent implicitement attaché au marché du travail.

## L'entrée en Sife

Les stages ont lieu au sein d'un organisme de formation après accord de la Direction départementale du travail. La sélection a donc lieu sur caractéristiques observables quelle que soit la population concernée. De plus, l'objectif de l'organisme de formation est d'attribuer toutes les places de stage qu'il propose. On peut donc considérer que, comme le CES, le Sife est une mesure peu sélective où l'on entre davantage par un mécanisme d'auto-sélection qu'à la suite d'une procédure de sélection des recruteurs, en l'occurrence l'organisme de formation.

Comme dans le cas des CES, nous supposons que les personnes éligibles et souhaitant bénéficier d'un stage Sife peuvent entrer en mesure. Dès lors, la population de contrôle est constituée d'individus ne souhaitant pas bénéficier du dispositif, et d'autres qui auraient pu le souhaiter s'ils avaient été informés. Nous supposons là aussi que raisonner dans un environnement à information parfaite n'introduit pas de distorsion statistique supplémentaire dans la comparaison des deux populations.

La procédure de sélection repose donc uniquement sur un arbitrage de la part des éventuels bénéficiaires entre gain futur espéré après le passage en stage Sife et gain immédiat à ne pas en bénéficier.

On doit préciser que la population de traitement est constituée de personnes qui percevaient au cours de leur stage l'Allocation Formation Reclassement (AFR). Avant la mise en place du PARE, l'AFR permettait de rémunérer les

<sup>28</sup> Le salaire de réservation est, dans la théorie de la recherche d'emploi, le salaire minimum pour lequel un individu accepterait un emploi. Supposons qu'il ait le choix, il s'agit du salaire limite qui lui permet d'arbitrer entre travail et chômage. Cette notion est avant tout subjective et dépend de l'appréciation de l'individu de ses propres compétences et de sa facilité à accéder à un emploi, mais entrent aussi en jeu ses besoins financiers et ses ressources (allocations en tous genres).

chômeurs inscrits à l'ANPE et indemnisés au titre de l'Allocation Unique Dégressive (AUD). Elle avait pour effet d'en suspendre la dégressivité pendant la durée du stage. Si elle ne procurait pas un gain financier immédiat à l'entrée elle représentait une perspective de gain financier net à moyen terme par rapport à une situation de maintien au chômage.

A court terme, les choix sur lesquels reposent l'entrée en Sife sont donc semblables à ceux qui valent pour le CES (sauf en terme de rémunération) : l'entrée dans le dispositif procure un gain en terme de formation, donc a posteriori, d'employabilité. Les individus souhaitant bénéficier d'un Sife sont donc aussi ceux dont le degré d'attachement au marché du travail est plus important :

$$\theta_i > \theta_j, \quad \forall i = 1 \dots N_B, \quad \text{et} \quad \forall j = 1 \dots N_C$$

avec B, le groupe de bénéficiaires et C le groupe de contrôle.

A moyen terme, l'individu prend aussi en considération le gain d'employabilité. Mais l'apport de la formation n'est pas le seul critère de choix : à court terme, l'individu bénéficie du même revenu. En revanche, à plus long terme, le passage en stage de formation lui procure un prolongement de ses droits en qualité de demandeur d'emploi. Ainsi, les individus entrant en Sife sont aussi ceux dont l'allocation chômage à terme est la plus élevée :

$$u_i, / i \in N_B > u_j / j \notin N_B$$

La principale différence avec les bénéficiaires de CES réside dans le fait que le besoin de revenu immédiat n'intervient pas dans la décision d'entrer en Sife. En revanche, c'est la protection contre un effet revenu, à court ou moyen terme, qui influence l'entrée dans le dispositif, et non le niveau du salaire de réservation.

La décision d'entrer en Sife repose donc à la fois sur l'employabilité et sur le degré d'aversion au risque sur le marché du travail (c'est-à-dire le besoin de se protéger contre une perte nette de revenu). Notons cette variable  $\omega$ . L'appartenance au groupe de traitement ou de contrôle est générée par le même mécanisme que l'entrée en CES :

$$i \in N_B \Leftrightarrow \omega_i > \omega_j \quad \forall j \notin N_B$$

## 1.2 LA MESURE DES EFFETS NETS

Le critère principal de mesure de l'efficacité d'un passage par un CES ou un stage Sife est une amélioration moyenne de l'employabilité des bénéficiaires. Cependant, il est souhaitable que cette mesure repose sur des critères multiples (*chapitre 1*). On examinera donc l'effet de ces deux dispositifs à partir de cinq hypothèses. Pour chacune d'entre elles on distinguera l'effet de très court terme (trois et six mois après le passage dans la mesure) de l'effet de moyen terme (entre un et deux ans après la sortie du dispositif).

### Les hypothèses liées au processus d'insertion (ou de réinsertion) :

Le passage au sein du dispositif crée ou accroît la probabilité de retour à l'emploi ( $Y_1$ ).

Pour tester cette hypothèse, on estime des probabilités d'emploi pour les deux populations sur l'ensemble de la fenêtre d'observation d'une durée de 36 mois en distinguant les effets de court et de moyen terme. On acceptera cette hypothèse si les probabilités estimées d'accès à l'emploi sont plus élevées chez les bénéficiaires que chez les témoins.

Le passage en CES ou en stage Sife accélère le retour vers l'emploi ( $Y_2$ ).

Observe-t-on des durées de recherche d'emploi plus courtes parmi les bénéficiaires des dispositifs ? Si cette hypothèse est vraie, le passage en mesure devrait entraîner ainsi des retours vers l'emploi plus rapides : la durée écoulée entre la sortie du dispositif et l'accès au premier emploi est plus faible qu'elle l'aurait été si les bénéficiaires n'étaient pas entrés en mesure.

Le dispositif multiplie les retours vers l'emploi ( $Y_3$ ).

La multiplicité des périodes d'emploi peut procurer un gain d'expérience professionnelle supposé accélérer le processus d'insertion, pour autant qu'elles suivent des trajectoires ascendantes du point de vue de la stabilité de l'emploi et ne constituent pas des successions d'états précaires. On acceptera l'hypothèse si on observe des parcours plus nombreux vers l'emploi stable parmi les bénéficiaires.

### Les hypothèses relatives au degré d'exposition au risque sur le marché du travail :

Diminution de la durée de chômage après le dispositif ( $Y_4$ )

On calcule ici, pour les bénéficiaires, la durée de chômage écoulée entre la sortie du dispositif et la transition vers un autre état du marché du travail. On la compare à la durée de chômage chez les témoins calculée entre le début de la période d'observation et la mobilité vers un autre état.

On acceptera l'hypothèse si le dispositif diminue le risque de chômage et notamment celui de longue durée autrement dit si la durée entre la sortie du dispositif et la transition vers le premier état est plus faible chez les bénéficiaires que chez les témoins.

### Ralentissement du processus de sortie du marché du travail ( $Y_5$ )

On cherche à estimer si le dispositif diminue les probabilités de passage du chômage vers l'inactivité. Il s'agit de vérifier que le passage en mesure diminue le risque de sortie du marché du travail.

### **1.3 CORRECTION DE LA SÉLECTION ENDOGENE**

La méthode choisie est dite "à variable instrumentale" : la correction du biais de sélection s'appuie sur la comparaison de moyennes de la variable d'intérêt en isolant une variable explicative de l'entrée dans le dispositif qui n'a pas de lien direct avec la variable d'intérêt<sup>29</sup> (Magnac, 1997 ; Magnac, 2000).

Notons  $Y$ , cette variable, et  $y_B$  et  $y_C$  les moyennes de la variable d'intérêt dans le groupe de bénéficiaires et de contrôle. L'effet du dispositif sur  $Y$  est mesuré par l'écart des deux moyennes :

$$\Delta Y = y_B - y_C$$

Cependant, cet effet se décompose en deux parties : l'effet réel du dispositif,  $d$ , et l'effet lié à la sélection à l'entrée dans le dispositif,  $s$  :

$$\Delta Y = d + s$$

$d$  et  $s$  sont inconnus. Afin de mesurer l'effet réel du dispositif, il faut émettre des hypothèses supplémentaires sur l'entrée en mesure. Supposons qu'il existe une variable au sein de la population globale  $z=(z_1, z_2$  au moins), telle que  $z$  n'a pas d'influence directe sur  $Y$  mais en a sur la décision d'entrer dans le dispositif. Dans ce cas, l'écart sur la moyenne de  $Y$  observé (notons  $y$ ) dans les populations dotées des caractéristiques  $z_1$  et  $z_2$  reflète uniquement l'effet de  $z$  sur la décision d'entrer dans le dispositif :

$$y(z = z_1) - y(z = z_2)$$

Enfin, considérons la différence de probabilité d'accès au dispositif parmi les individus dotés des caractéristiques  $z_1$  et  $z_2$  comme la différence des fréquences d'accès au dispositif selon  $z$  :

$$p(z = z_1) - p(z = z_2)$$

L'effet direct du dispositif sur la variable d'intérêt  $Y$  est alors donné par :

$$y(z = z_1) - y(z = z_2) = d * (p(z = z_1) - p(z = z_2))$$

On calcule alors aisément l'effet réel du dispositif :

$$d = \frac{y(z = z_1) - y(z = z_2)}{p(z = z_1) - p(z = z_2)}$$

La correction de la sélection endogène repose alors sur l'existence de la variable  $z$ , le calcul de  $d$  en découlant. Cette variable dépend aussi du dispositif étudié et de la variable d'intérêt.

### **Application au cas des CES**

On rappelle que le mécanisme de sélection des bénéficiaires de CES repose essentiellement sur une procédure d'auto-sélection, dépendante de la nécessité d'accéder à un revenu, notée  $\omega$ . On fait l'hypothèse que celle-ci reste identique pour toute variable d'intérêt.

On peut supposer que le mode de vie, seul ou en couple, indicateur des besoins du ménage est une approximation de cette variable. Mais ses effets sur le besoin de revenu ne sont pas homogènes et doivent être affinés selon l'âge et le genre de l'individu. On extrait alors pour chaque population les sous-échantillons déterminés par le croisement de ces deux critères :  $X=(X_1, X_2)$ ,  $X_1$  prenant deux modalités (hommes, femmes),  $X_2$  cinq modalités (moins de 25 ans, 26-29 ans, 30-39 ans, 40-49 ans et plus de 50 ans). On mesure l'effet réel du dispositif sur ces dix sous-échantillons.

On distingue l'impact des deux modes de vie (vivre en couple / vivre seul (vivre chez ses parents pour les jeunes) sur la décision d'entrer dans le dispositif selon les principes suivants :

- pour les jeunes, le fait de vivre chez les parents diminue les besoins financiers et de fait le besoin immédiat de travailler pour un salaire peu élevé. Les jeunes n'entrant pas dans le dispositif sont donc des individus moins contraints d'accéder à un emploi et dont le salaire de réservation est en conséquence plus important ;
- pour les autres catégories d'âge, l'accès à un CES dépend des revenus du conjoint et des besoins du ménage. Ainsi, en règle générale les individus vivant seuls ont un salaire de réservation plus faible. Toutes choses égales par ailleurs, vivre seul augmente la probabilité d'entrer dans le dispositif.

<sup>29</sup> Notons qu'il est toujours possible d'utiliser les modèles de transition en neutralisant le passage en mesure et en comparant la probabilité d'accès des deux populations à un état conditionnellement à la durée passée dans un autre état. L'absence de modèle structurel nous conduirait alors à adopter une démarche non paramétrique afin d'estimer la loi de probabilité génératrice des données observées. Pour éviter toute distorsion supplémentaire à l'évaluation, nous préférons comparer des moyennes simples des variables, le résultat demeurant inchangé.

D'autres mécanismes peuvent cependant inverser la tendance générale de cette règle : les femmes de moins de 30 ans, seules avec des enfants en bas âge ont un salaire de réservation plus important que celles qui vivent en couple du fait que s'ajoutent à leurs revenus les allocations pour jeune enfant et pour parent isolé. Dans ce cas, vivre seule diminue la probabilité d'entrer dans le dispositif.

De même pour les plus âgés, vivre seul diminue les besoins financiers du foyer (pas d'enfants à charge) et donc diminue le salaire de réservation. Ces personnes sont donc plus facilement employables à un faible niveau de salaire. La vie en couple pour cette catégorie d'actifs, au contraire accroît la probabilité d'entrer dans le dispositif, soit parce que le besoin de travailler est plus important (conjoint inactif) soit parce que le CES relève d'une logique occupationnelle (dynamique au sein du couple autour du travail qui crée une motivation supplémentaire).

Les variables genre et âge capturent l'ensemble des effets d'auto-sélection sur les variables d'intérêt. Les résultats seront donc décomposés en fonction de ces sous-échantillons.

La méthode de la variable instrumentale nécessite qu'il n'y ait pas de lien direct entre la variable  $z$  (l'instrument) et la variable d'intérêt. L'analyse des corrélations entre mode de vie et probabilité d'entrer en CES au sein de chaque sous-échantillon ainsi que des corrélations entre le fait de vivre seul ou en couple et les variables d'intérêt confirment les règles de décisions précédentes (*tableau 16*). Le coefficient de corrélation entre les cinq variables d'intérêt  $Y_1$ - $Y_5$  et le mode de vie est significativement nul (probabilité toujours supérieure à 30%).

**Tableau 16 : Corrélations entre  $z$  et les variables d'intérêt et entre  $z$  et l'entrée en CES**

	coefficient de corrélation ( $\rho$ )	prob >  R  sous $H_0 : \rho=0$
<b>Entrée en CES</b>	0,0118	0,0197
<b>Sur le processus d'insertion</b>		
Probabilité d'emploi ( $Y_1$ )	-0,0027	0,3756
Durée de la recherche d'emploi ( $Y_2$ )	-0,0034	0,7788
Multiplicité des périodes d'emploi ( $Y_3$ )	-0,0102	0,5618
<b>Sur le processus de sortie du marché du travail</b>		
Durée de chômage ( $Y_4$ )	0,00417	0,3040
Probabilité d'inactivité ( $Y_5$ )	-0,02397	0,4457

Sources : DARES, Panel des bénéficiaires et ANPE, Fichier historique ; exploitation DARES.

## Le cas du Sife

On a déjà indiqué que comme pour les CES, le mécanisme de sélection des bénéficiaires de stages Sife repose essentiellement sur une procédure d'auto-sélection. Cette dernière, en revanche, ne dépend pas de la nécessité d'accéder à un revenu, mais de celle de se protéger, à terme, contre une perte de revenu ( $\omega$ ).

Nous faisons l'hypothèse que l'aversion à ce risque est liée au mode de vie et en particulier, au fait d'avoir des enfants à charge. L'entrée dans le dispositif est ainsi d'autant plus probable que l'individu est dans cette situation et l'effet de cette variable sur la probabilité d'entrer en stage Sife est surtout sensible pour les femmes. Le biais de sélection à l'entrée en stage Sife étant moins bien maîtrisé pour les hommes, la mesure de l'impact de leur passage dans le dispositif sera plus délicate pour eux.

Comme pour les CES, on suppose que les individus entrant en mesure sont ceux dont l'employabilité est la plus élevée en raison de leur degré d'attachement au monde du travail indépendamment de leur passage dans un dispositif de politique d'emploi. De même, on extraira pour chaque groupe les sous-populations par genre et âge :  $X=(X_1, X_2)$  où  $X_1$  prend deux modalités (homme, femme) et  $X_2$  quatre modalités (<30 ans, 30-39 ans, 40-49 ans, >50 ans), le Sife ne concernant que les plus de 26 ans.

**Tableau 17 : Corrélations entre z et les variables d'intérêt et entre z et l'entrée en Sife**

	Coefficient de corrélation ( $\rho$ )	prob >  R  sous $H_0 : \rho=0$
<b>Entrée en Sife</b>	0,02346	0,001
<b>Sur le processus d'insertion</b>		
Probabilité d'emploi (Y1)	-0,02897	0,1738
Durée de la recherche d'emploi (Y2)	-0,00299	0,9226
Multiplicité des périodes d'emploi (Y3)	0,00445	0,7117
<b>Sur le processus de sortie du marché du travail</b>		
Durée de chômage(Y4)	-0,01977	0,5110
Probabilité d'inactivité (Y5)	-0,01248	0,5738

Sources : DARES, Panel des bénéficiaires et ANPE, Fichier historique ; exploitation DARES.

L'analyse des corrélations entre enfants à charge et probabilité d'entrer en Sife et enfants à charge et variables d'intérêt est similaire à celle des CES (*tableau 17*)

### 1.4 LE TRAITEMENT DES RUPTURES

Contrôler le biais de sélection lorsque l'on compare deux populations est nécessaire mais non suffisant car il existe, effectivement, des problèmes statistiques supplémentaires liés à la confrontation de deux populations.

En effet, on inclut dans le groupe de traitement tous les individus qui entrent en dispositif sans tenir compte de ceux qui en sortent prématurément (*tableau 18*). Or, il est problématique d'analyser l'effet du dispositif sur le devenir professionnel de ces individus, et cela, d'autant plus que la rupture est prématurée. Les conserver dans le groupe de traitement reviendrait à faire l'hypothèse peu plausible que le dispositif produit des effets sur l'employabilité des bénéficiaires dès leur entrée.

**Tableau 18 : Ruptures de CES**

	en %
<b>Part dans l'échantillon</b>	Bénéficiaires CES 17,0
Dont :	
- hommes	42,6
- femmes	57,4
- moins de 26 ans	28,5
- 26-29 ans	25,0
- 30-39 ans	28,3
- 40-49 ans	13,7
- 50 ans ou plus	4,5

Source : DARES, Panel des bénéficiaires.

Par ailleurs, il est possible que les individus entrés en mesure et sortis de manière anticipée se comptent parmi les bénéficiaires les plus fragiles (goût pour le travail plus faible) ou, à l'opposé, les plus employables (rupture car ils ont trouvé un emploi ordinaire). Dans le premier cas, conserver les cas de ruptures dans le groupe de traitement augmenterait la proportion de chômeurs ou d'inactifs du groupe. Dans le second, les conserver accroîtrait les taux de retour à l'emploi. On introduit ainsi un biais supplémentaire dans la comparaison des deux populations (biais que l'on retrouve aussi dans les expériences contrôlées).

Un traitement économétrique des déterminants de la rupture (*encadré 8*) montre qu'il existe en fait un profil type pour cette population : les individus entrés dans le dispositif et sortis prématurément sont les plus employables des bénéficiaires.

Conserver cette population dans le groupe de traitement aurait donc introduit un biais supplémentaire sur la variable d'intérêt et contribué à surestimer l'effet du dispositif sur l'emploi. Les individus sortis de manière anticipée ne peuvent donc appartenir au groupe de traitement.

### Encadré 8 : La « rupture » de CES

Le motif de rupture est un premier indice de l'appartenance à l'une des deux sous-populations précédemment évoquées (les plus employables ou les plus exposés au risque). 17% des bénéficiaires de CES en sortent prématurément pour occuper un emploi (48%), à la suite d'une démission (10%) ou d'un licenciement (32% des motifs de rupture).

En proportion, les hommes sont plus nombreux à ne pas effectuer leur CES jusqu'au terme initialement prévu. Alors qu'ils ne représentent que 38% de l'échantillon, ils sont concernés par plus de quatre ruptures sur dix (43%). C'est aussi une situation plus fréquemment observée parmi les jeunes. La distinction des jeunes est d'autant plus forte que les sorties vers l'emploi sont importantes pour ce groupe d'âge. A l'inverse, les ruptures de la part de l'employeur sont plus fréquentes pour les bénéficiaires les plus âgés.

Il faut cependant rester prudent sur l'interprétation de ces résultats. En effet, la distribution des durées écoulées dans le CES avant la rupture révèle qu'il existe une confusion entre rupture du contrat de travail et refus de renouvellement du CES, notamment lorsque le motif avancé est la rupture de la part de l'employeur : les durées présentent un pic aux 12<sup>ème</sup> et 13<sup>ème</sup> mois pour ces motifs.

De plus, plus de 30% des individus déclarant avoir rompu leur CES pour occuper un autre emploi ne sont pas repérés en emploi après la mesure dans les calendriers. Il est donc difficile de trancher avec certitude sur l'appartenance à l'une des deux sous-populations. Enfin, la durée moyenne d'un CES, lorsqu'il est rompu de manière anticipée est d'un peu plus de 12 mois. Ainsi, l'effet du dispositif pour cette population reste flou. Nous considérerons donc les individus sortis prématurément du dispositif comme une population à part entière en prenant soin, dans un premier temps, d'identifier les déterminants individuels de la rupture du dispositif.

#### *Les déterminants individuels de la rupture du dispositif*

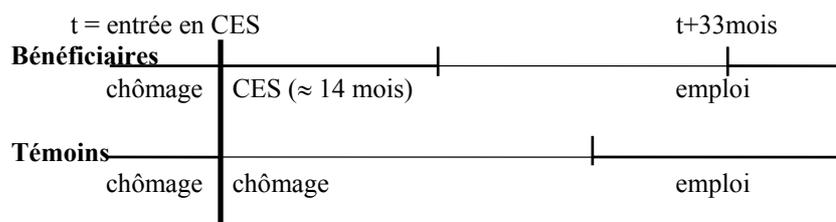
Le modèle estimé est un modèle dichotomique simple. Les déterminants individuels de la sortie anticipée d'un CES sont difficiles à maîtriser, et davantage encore lorsque le motif de rupture est involontaire. Pour ce second groupe, le modèle spécifié ajuste mal les probabilités de rupture pour deux raisons statistiques : d'abord, les effectifs concernés ne sont pas suffisamment importants de sorte que la modalité 1 de la variable endogène est trop faible pour s'assurer d'un ajustement de qualité. Ensuite, la variable est probablement collectée avec erreur (confusion entre rupture du contrat et refus de son renouvellement), erreur que le modèle ne contrôle pas.

Le modèle semble en revanche mieux ajuster les probabilités de rupture dès lors que l'interruption du dispositif est volontaire. Dans ce cas, la rupture est d'autant plus probable que le niveau d'études est élevé, la durée de chômage antérieure à l'entrée dans le dispositif est faible et que la durée écoulée au sein de la mesure est peu importante. Enfin, être un homme accroît les probabilités de rupture volontaire. Il existe donc un profil type pour cette population : les individus entrés dans le dispositif et sortis prématurément sont les plus employables des bénéficiaires.

Conserver cette population dans le groupe de traitement introduit donc un biais supplémentaire sur la variable d'intérêt : elle contribue à accroître l'effet du dispositif sur l'emploi et renforce le biais de sélection dès lors que l'on considère que les bénéficiaires sont les plus employables.

C'est pourquoi, les individus sortis prématurément du dispositif seront considérés comme un groupe à part entière, même si la durée moyenne du passage dans la mesure reste élevée : on supposera que l'effet du dispositif sur ces bénéficiaires est ambigu et ne justifie pas que l'on affecte cette population au groupe de traitement ou de contrôle.

Par ailleurs, une autre entrave à la comparaison de l'accès à l'emploi au sein des deux populations réside dans la grande hétérogénéité temporelle des fenêtres d'observation. En effet, la durée moyenne d'un CES étant élevée, la période d'observation des témoins est relativement plus longue. Afin de ne pas surestimer l'accès à l'emploi du groupe de contrôle et ainsi de minimiser l'effet sur l'emploi du passage en CES, il est nécessaire de rendre comparables les fenêtres d'observation.



Pour les bénéficiaires la période minimale d'observation postérieure au dispositif est de 1 mois. Elle est de 32 mois dans sa durée maximale. La médiane est égale à 20 mois et la moyenne à 18,7. Pour les témoins, on dispose de 33 mois d'observation.

Les populations ont été décomposées selon la durée écoulée depuis la sortie du CES (3 mois, 6 mois,...) pour les comparer aux témoins exactement sur la même durée depuis la date d'entrée en mesure. Plus cette durée est longue, et plus la population concernée est faible (*tableau 19*), mais plus elle est homogène en terme de durée écoulée dans le dispositif. Chaque sous-échantillon est déterminé par le fait d'avoir une fenêtre d'observation supérieure ou égale à x mois. La variable d'intérêt prendra donc en considération cette stratification selon la durée de la période d'observation.

**Tableau 19 : Ajustement des fenêtres d'observation pour les bénéficiaires de CES**

x	Effectifs	% de l'échantillon total
3 mois	4514	98,5
6 mois	4379	96
12 mois	3449	78,9
18 mois	2918	67,2
24 mois	1014	22,1
<b>Ensemble</b>	<b>4595</b>	<b>100,0</b>

Source : Dares, Panel des bénéficiaires.

## **1.5 L'EFFET REEL DU CES : UNE GRANDE HETEROGENEITE SELON LES BENEFICIAIRES**

### **CES et emploi : dans l'ensemble, un effet plutôt positif**

On examine ici les trois variables indicatrices de l'emploi : les probabilités d'emploi 3, 6, 12, 18 et 24 mois après la sortie du dispositif, la vitesse d'accès à l'emploi et la multiplicité des périodes d'emploi après un passage en CES (*tableau 20*). L'effet d'un passage dans le dispositif est évalué par la comparaison des probabilités simples d'accès à l'emploi dans la période considérée, Y, en prenant en compte le biais de sélection. L'effet pur du dispositif est mesuré d'après les probabilités d'emploi des deux populations, les bénéficiaires et les témoins, selon le genre et l'âge.

L'impact d'un passage en CES sur l'emploi est très différencié selon les individus. Cette hétérogénéité rend impossible la mise en évidence d'une tendance générale de l'effet d'un CES. Ainsi, pour les plus jeunes, les hommes comme les femmes, un passage en CES n'accroît pas les probabilités d'emploi. L'effet réel du CES est quasiment négatif globalement (sauf à très court terme). En réalité, en l'absence de variables sociologiques, il est difficile de conclure sur l'effet net du CES. En effet, on sait qu'entrent dans le dispositif les plus défavorisés de la classe d'âge. Or, la méthode retenue pour prendre en compte le biais de sélection ne considère pas ces comportements de sélection. L'effet de CES serait donc, a priori, négatif ou nul pour cette catégorie mais reste ambigu. Toutefois, pour une faible partie d'entre eux, il contribue à accélérer le processus d'accès à l'emploi sans pour autant multiplier le nombre d'emplois occupés. Dans ce cas, il pourrait y avoir un effet positif stabilisant du CES.

Pour les bénéficiaires d'âge intermédiaire (26-39 ans) le CES accroît les probabilités de retour à l'emploi. Pour les hommes les plus jeunes cet effet s'accompagne d'une réduction de la durée de leur recherche d'emploi. En revanche, pour les femmes de 26 à 29 ans, si le CES augmente leurs chances de retrouver un emploi, il ralentit la vitesse d'accès : elles obtiennent des emplois, mais après une recherche un peu plus longue que les non bénéficiaires. L'effet est plus clair pour les plus âgés de cette catégorie intermédiaire : des probabilités d'emploi plus élevées sans récurrence des périodes d'emploi signifieraient pour ces derniers un retour vers l'emploi plus stable après un CES que pour les plus jeunes.

En revanche, les personnes de 40-49 ans ne profitent pas d'un effet positif du CES sur leur processus de réinsertion : la vitesse d'accès à l'emploi est identique à celle observée chez les témoins, le gain en terme de probabilité d'accès est quasiment nul.

**Tableau 20 : Effet réel du CES sur l'emploi**

Age	Genre	Probabilité d'emploi	Vitesse d'accès à l'emploi	Récurrence des périodes d'emploi
moins de 26 ans	Hommes	indéterminé	positif	nul
	Femmes	indéterminé	positif	négalif
26-29 ans	Hommes	positif	positif	nul
	Femmes	positif	négalif	positif
30-39 ans	Hommes	positif	négalif	négalif
	Femmes	positif	positif	négalif
40-49 ans	Hommes	nul	nul	positif
	Femmes	positif	nul	négalif
50 ans ou plus	Hommes	négalif	positif	positif
	Femmes	négalif	négalif	Nul

Sources : Dares, Panel des bénéficiaires ; ANPE, fichier historique, traitement Dares.

Enfin, le passage en CES des personnes âgées de 50 ans et plus relève d'une logique purement occupationnelle : il n'accroît pas les chances de retour vers l'emploi mais accélère la durée de recherche. Ainsi, l'impact du dispositif sur les probabilités d'emploi est toujours négatif pour cette classe d'âge. Le CES n'aide pas au retour vers l'emploi et joue au contraire en sa défaveur. L'effet est toujours négatif pour les femmes et contribue de plus à allonger la durée de la recherche d'emploi.

Finalement, le passage en CES est plutôt positif sur l'emploi pour l'ensemble des actifs (à l'exception des femmes les plus âgées), jouant tantôt sur les probabilités de retour vers l'emploi, tantôt sur les durées et la récurrence de l'emploi, tantôt sur toutes les variables simultanément, même si les écarts entre les populations de traitement et de contrôle ne sont jamais très importants. Relativement aux autres actifs, ce sont les hommes qui en tirent le meilleur profit ainsi que les adultes de 30 à 39 ans.

### **CES et risque de chômage de longue durée ou de sortie du marché du travail : forte inégalité des âges devant l'effet du dispositif**

L'effet du CES sur le degré d'exposition au risque sur le marché du travail est double : il joue à la fois sur le risque de chômage de longue durée et sur l'intensification de celui lié à la sortie du marché du travail (*tableau 21*).

Pour les femmes de 30-49 ans, le passage en CES diminue non seulement les durées de chômage mais également les intensités de sortie du marché du travail. Il existe donc pour cette catégorie un gain net en terme de sociabilité. Pour les hommes de 26-29 ans où l'effet du CES sur les durées de chômage est nul mais contribue à diminuer les sorties vers l'inactivité. Pour ces deux catégories, le passage en CES ralentit et atténue le processus de sortie du marché du travail.

Pour les femmes de 26-29 ans et pour celles de plus de 50 ans, le passage en CES accroît les durées de chômage et intensifie les sorties vers l'inactivité. Elles restent donc plus longtemps sur le marché du travail mais sortent plus massivement. A court terme, l'effet du CES est donc positif (ralentissement du processus de sortie du marché du travail). Mais à plus long terme, il joue négativement pour ces deux catégories. Il est aussi partiel pour les hommes de 30-39 ans : le CES accroît les durées de chômage tout en diminuant les sorties vers l'inactivité. Il est ici positif dans le sens où il ralentit le processus de sortie du marché du travail tout en l'atténuant, mais il est aussi négatif en ce sens qu'il prolonge le processus de réinsertion.

Le CES est enfin totalement négatif pour les hommes de plus de 40 ans : il diminue les durées de chômage des plus de 50 ans tout en intensifiant leur probabilité de sortie vers l'inactivité (accélération du processus de sortie du marché du travail). Il n'influence pas les durées de chômage des 40-49 ans mais intensifie les probabilités de passage par l'inactivité. Enfin, l'effet net du CES pour les plus jeunes semble peu intervenir sur les durées de chômage.

**Tableau 21 : Effet réel du CES sur le degré d'exposition au risque sur le marché du travail**

Age	Genre	Durée de chômage	Probabilité d'inactivité
moins de 26 ans	Hommes	positif	indéterminé
	Femmes	nul	indéterminé
26-29 ans	Hommes	nul	positif
	Femmes	négatif	négatif
30-39 ans	Hommes	négatif	positif
	Femmes	positif	positif
40-49 ans	Hommes	nul	négatif
	Femmes	positif	positif
50 ans ou plus	Hommes	positif	négatif
	Femmes	négatif	Négatif

Sources : Dares, Panel des bénéficiaires ; ANPE, Fichier historique, traitement Dares.

Ces résultats appellent quelques commentaires : les limites de l'évaluation de l'efficacité d'un passage par un CES sur l'emploi reposent sur la comparabilité des données elles-mêmes. Tout d'abord, du fait des problèmes de comparabilité des fenêtres d'observation. Et cela malgré la diversité des indicateurs utilisés et leur découpage en fonction du temps écoulé après la sortie du CES.

Ensuite, la vitesse d'accès à l'emploi n'est pas indépendante de la durée passée en CES et notamment du renouvellement du dispositif. Or, rien, a priori, ne justifie le fait que les choix qui guident l'accès au CES soient fixes dans le temps. Au contraire, on peut supposer qu'ils diffèrent dès lors que l'on s'intéresse au renouvellement du contrat de travail. Dans ce cas, accepter de reconduire un CES un an après la première entrée dans le dispositif ne repose pas sur les mêmes critères de décision : un individu peut accepter de reconduire un CES à défaut de trouver mieux. Il est rarement possible de dégager une tendance générale dans le temps : l'effet d'un CES est tantôt croissant (les plus jeunes hommes par exemple) tantôt décroissant (les femmes de 30-39 ans) voire sans cohérence temporelle (Barailler, 1999). Enfin, la comparabilité des états est limitée par l'impossibilité de mettre en évidence dans le fichier historique et dans les données d'enquête une description fine des situations sur le marché du travail. La récurrence des périodes d'emploi souffre en particulier de cette lacune : puisque l'on ne distingue pas l'emploi stable de l'emploi précaire, on ne sait si le cumul d'emplois influence l'employabilité ou relève d'une logique occupationnelle. Or, la multiplicité des périodes d'emploi est un point positif dans le processus d'insertion à condition qu'elle s'accompagne d'une amélioration des parcours qui ne peut ici être mise en évidence.

### ***1.6 L'EFFET REEL DU STAGE SIFE : PLUS HOMOGENE QUE LE CES MAIS GLOBALEMENT MOINS EFFICACE***

La période d'observation minimale postérieure au stage est de 8 mois, maximale de 32 mois, la médiane étant de 29 mois et la moyenne de 28, tous les bénéficiaires étant sortis de stage en novembre 1996. Comme pour les CES, l'effet d'un passage en Sife est mesuré en comparaison des probabilités moyennes d'accès à l'emploi calculées pour les stagiaires et leurs témoins dans la période considérée.

#### **Sife et emploi : un dispositif plus efficace pour les femmes**

L'impact sur l'emploi d'un passage dans le dispositif est beaucoup plus homogène par âge que l'impact du CES (tableau 22). Les écarts sont plutôt observés entre les femmes et les hommes. Ainsi, un passage en Sife accroît systématiquement les probabilités d'emploi des femmes sans pour autant accélérer la recherche d'emploi ni accroître significativement la récurrence des périodes d'emploi. Pour les hommes, l'effet du Sife est plus ambigu : un stage de formation joue peu sur le retour vers l'emploi dans son ensemble (vitesse, probabilité) voire joue négativement.

Seuls les 40-49 ans semblent tirer un bénéfice du passage en Sife, aussi faible soit-il. Son effet sur l'emploi est donc très faible, le dispositif relèverait ainsi plus d'une logique occupationnelle que d'une mesure d'aide à la réinsertion.

**Tableau 22 : Effet réel du Sife sur l'emploi**

Age	Genre	Probabilité d'emploi	Vitesse d'accès à l'emploi	Récurrence des périodes d'emploi
moins de 30 ans	Hommes	négatif	négatif	nul
	Femmes	positif	négatif	négatif
30-39 ans	Hommes	négatif	nul	nul
	Femmes	nul	nul	nul
40-49 ans	Hommes	positif	nul	nul
	Femmes	nul	nul	nul
50 ans ou plus	Hommes	négatif	négatif	nul
	Femmes	positif	négatif	Nul

Sources : Dares, Panel des bénéficiaires ; ANPE, Fichier historique, traitement Dares.

### Sife et risque de chômage de longue durée ou de sortie du marché du travail : un bilan mitigé

A la différence du CES, l'effet du Sife est toujours totalement positif ou totalement négatif, mais jamais partiel (*tableau 23*). Pour les plus âgés, le passage en Sife diminue non seulement les durées de chômage mais également les intensités de sortie du marché du travail. Il existe donc pour cette catégorie un gain net en terme de sociabilité. De même pour les plus jeunes femmes, l'effet du Sife sur les durées de chômage est nul mais contribue à diminuer les sorties vers l'inactivité. Pour ces trois catégories, le passage en Sife ralentit et atténue le processus de sortie du marché du travail.

**Tableau 23 : Effet réel du Sife sur le processus de sortie du marché du travail**

Age	Genre	Durée de chômage	Probabilité d'inactivité
moins de 30 ans	Hommes	nul	négatif
	Femmes	nul	positif
30-39 ans	Hommes	positif	négatif
	Femmes	nul	négatif
40-49 ans	Hommes	nul	nul
	Femmes	nul	négatif
50 ans ou plus	Hommes	positif	positif
	Femmes	positif	Positif

Sources : Dares, Panel des bénéficiaires ; ANPE, Fichier historique, traitement Dares

Le bilan du Sife est totalement négatif pour les hommes de 30-39 ans car, s'il diminue les durées de chômage, c'est par l'accélération du processus de sortie du marché du travail. Il n'influence pas les durées de chômage des 40-49 ans et des hommes de moins de 30 ans mais intensifie les probabilités de passage par l'inactivité. Enfin, pour les hommes de 40-49 ans son effet est nul tant sur les probabilités de sortie du marché du travail que sur la vitesse de cette sortie.

Les limites de l'évaluation d'un Sife diffèrent de celles rencontrées pour un CES. En effet, la comparabilité des fenêtres d'observation est assurée pour les Sife : les effets de court et moyen terme sont ici significatifs et sources d'intérêt.

Cependant, comme pour les CES, la comparabilité des états est limitée par l'impossibilité de mettre en évidence une description fine des situations sur le marché du travail. La récurrence des périodes d'emploi souffre en particulier de cette lacune : puisque l'on ne distingue pas l'emploi stable de l'emploi précaire, on ne sait pas si le cumul d'emploi influence l'employabilité ou relève d'une logique occupationnelle. En particulier, conclure qu'un passage en Sife accroît les probabilités d'emploi ne nous informe pas sur la nature de l'effet du dispositif (effet du Sife sur l'accès à l'emploi aidé ou non aidé).

De plus, le contrôle du biais de sélection est ambigu : il est impossible de maîtriser les décisions de court terme, le biais de sélection repose donc uniquement sur les variables de choix de long terme. Ces variables n'étant pas homogènes par genre, l'effet du Sife est difficile à évaluer pour les hommes.

Au total, un passage en CES ou en Sife modifie peu la sélectivité du marché du travail. Les populations en grande difficulté bénéficient peu d'une aide au retour vers l'emploi. Seul le Sife procure un gain net d'employabilité aux femmes. La situation des jeunes reste ambiguë parce que le biais de sélection est plus complexe à maîtriser pour cette catégorie d'actifs. Enfin pour les bénéficiaires les plus âgés, les dispositifs ont une fonction occupationnelle, contribuant à prolonger le temps de la mesure, la présence sur le marché du travail avant la sortie vers l'inactivité.

## 2. L'effet d'un passage en contrat de qualification sur les trajectoires des jeunes

La question de l'insertion des jeunes est depuis de nombreuses années un axe de recherche central des micro-économistes du travail et la littérature est abondante sur ce sujet (Giret, 2001). L'insertion professionnelle des jeunes dépend des caractéristiques initiales (âge, genre, diplôme), qui peuvent être considérées comme des caractéristiques « archéologiques » (Eckert, Hanchane, 1997), et des caractéristiques du processus d'insertion lui-même (notamment l'expérience professionnelle). A mesure que le processus d'insertion s'allonge, cette dernière gagne en influence mais les conditions initiales continuent à jouer un rôle important. En particulier, le niveau d'études tient une place déterminante.

Puisque la nature de la mobilité connue par les jeunes après l'école explique leur insertion professionnelle à moyen terme, il apparaît important d'analyser l'effet d'un contrat de qualification selon la phase du processus d'insertion au cours de laquelle il intervient.

Dans cette perspective, un premier groupe (noté G1) est constitué des jeunes entrant en contrat de qualification dès la sortie du système scolaire, dans leur phase de primo-transition mais en continuité de leur formation initiale. Le second groupe (noté G2) se différencie par son expérience du marché du travail. Les jeunes le constituant ont au moins deux années de présence sur ce marché quelle que soit la qualité de leur phase de primo-insertion (chômage d'insertion, alternance de périodes d'emploi et de chômage ou emploi continu).

Deux populations, l'une entrant en contrat de qualification, l'autre n'étant pas passée par ce dispositif ont été constituées à partir des données de l'enquête rétrospective Génération 92 du Céreq (*encadré 9*). Comme pour les deux dispositifs précédents, l'effet du contrat de qualification est observé par la variable d'intérêt - probabilité de retour vers l'emploi, durées de chômage,...- en comparant les moyennes des deux populations de jeunes à caractéristiques individuelles observables similaires (âge, genre, niveau de formation et durée de présence sur le marché du travail).

### Encadré 9 Enquête Génération 92

#### **La population enquêtée**

Le Céreq a réalisé en 1997-98 une enquête nationale auprès de 27 000 jeunes sortis de formation initiale en 1992, à tous les niveaux de diplômes et de spécialités. L'objectif de l'enquête était d'analyser les cinq premières années de vie active de cette population.

Ces jeunes étaient inscrits dans un établissement scolaire en 1991-1992 qu'ils avaient quitté entre le 1er janvier et le 31 décembre 1992. Ils n'avaient pas repris d'études pendant au moins un an à compter de la date de fin de scolarité et n'avaient pas interrompu leurs études avant 1991-1992 (sauf pour effectuer leur service national, pour une maternité ou en cas de maladie).

#### **Les thèmes abordés au cours des entretiens**

*La formation initiale* ainsi que les compléments de formation acquis dans le cadre d'un emploi.

*L'itinéraire professionnel* : travail, chômage, service national, reprise d'études, inactivité sont repérés mois par mois sur les cinq dernières années. Le nombre, la durée et le positionnement de chaque type de situation dans l'ensemble de l'itinéraire permettent de repérer la diversité des parcours d'insertion.

*L'emploi* : l'enquête vise à identifier l'ensemble des situations qui participent à la construction de l'expérience professionnelle, y compris celles acquises avant la fin des études. Toutes les entreprises dans lesquelles les jeunes ont travaillé et tous les emplois qu'ils ont occupés sont systématiquement décrits.

*Le contexte familial, social et local* dans lequel le jeune évolue tout au long du processus d'insertion. Il est appréhendé à partir d'éléments biographiques qui permettent de caractériser l'origine sociale, les périodes de "décohabitation" et de fondation d'une famille, les mobilités géographiques.

#### **La méthodologie de l'enquête**

Le volume global des sorties du système éducatif en 1992 a été calé sur l'enquête Emploi de l'INSEE. L'enquête a une large représentativité : elle couvre 530 000 sortants sur les 640 000 estimés par l'enquête Emploi. La population nationale des sortants du système scolaire a été constituée à partir des fichiers d'élèves inscrits fournis par les collèges, lycées, universités et grandes écoles.

L'enquête s'est déroulée par téléphone, avec saisie informatique simultanée. Une procédure d'échantillonnage en plusieurs phases a permis de rendre compte, avec la meilleure précision possible, de tous les niveaux de diplômes et de toutes les filières de formation.

### 2.1 LES COMPOSANTES DU BIAIS DE SELECTION

#### **Le comportement des acteurs**

Le contrat de qualification est un dispositif ancien (1983) aux modalités pratiquement inchangées depuis l'origine et destiné aux jeunes dans le secteur marchand. Il a pour objectif de favoriser la création d'emplois et l'embauche

préférentielle au moyen d'une réduction du coût du travail accordée en contrepartie d'une obligation de formation. Celle-ci doit faire l'objet d'une validation à l'issue du contrat.

A la différence des CES ou des stages Sife, on peut faire l'hypothèse qu'à l'entrée en CQ les employeurs exercent une véritable sélection. En effet, si les mesures de politique d'emploi dans le secteur marchand sont plus « efficaces » que les autres, sur le strict plan des taux de réinsertion observés, c'est aussi parce que les recrutements y sont plus sévères. Cependant, on ne peut observer les variables cachées explicatives de la décision de recruter (motivations de l'individu à intégrer le poste offert, profil individuel en adéquation avec les attentes du recruteur...).

Pour contourner cette difficulté, on supposera que les motivations des bénéficiaires sont un indicateur des variables cachées de la sélection des recruteurs. Ainsi, on fera l'hypothèse, certes restrictive, que la sélection et l'auto-sélection reposent sur les mêmes variables inobservables. Sa justification est que plus l'individu est motivé pour intégrer une formation en entreprise, plus il s'auto-sélectionne, et plus ses motivations ont de chances d'être repérées par le recruteur. On s'attachera donc à appréhender les comportements d'auto-sélection comme approximation des comportements de sélection.

### L'effet de l'offre de travail et le rôle des bénéficiaires

La nature même du contrat de qualification, fait que, quel que soit le groupe G1 ou G2, la décision d'entrer dans le dispositif repose à court terme autant sur des attentes de formation que d'emploi ou d'expérience professionnelle.

- La formation

Quel que soit le groupe observé, la motivation à l'entrée en contrat de qualification repose d'abord sur le désir de suivre une formation supplémentaire. Le CQ n'est pas un contrat de travail ordinaire et le temps passé en formation représente au moins un quart de la durée du contrat.

La décision sur courte période repose alors sur une variable cachée définie par le « goût pour la formation ». Notons cette variable inobservée  $\theta$ . La principale différence entre le groupe des bénéficiaires (B) et le groupe de contrôle (C) est alors donnée par :

$$\theta_i > \theta_j, \quad \forall i = 1 \dots N_B, \quad \text{et} \quad \forall j = 1 \dots N_C$$

avec B, le groupe de bénéficiaires et C le groupe de contrôle

On part du principe que le type de préférence pour la formation peut varier entre les groupes G1 et G2. Les débutants (G1) souhaitent acquérir une formation en dehors des filières traditionnelles, soit parce que ce système éducatif ne leur convenait pas, soit pour suivre une formation professionnalisée. Le groupe de non débutants (G2) entre en formation dans le but de saisir une seconde chance ou d'envisager une réorientation.

- L'expérience professionnelle

La décision d'entrer en CQ repose également sur le désir d'acquérir une expérience professionnelle et /ou une formation en alternance rémunérée.

Dans le premier cas, les bénéficiaires entrent dans le dispositif parce qu'ils ont un degré d'attachement au marché du travail plus élevé que les témoins. Notons cette variable inobservée  $\lambda$ . La différence entre le groupe des bénéficiaires (B) et le groupe de contrôle (C) est alors donnée par :

$$\lambda_i > \lambda_j, \quad \forall i = 1 \dots N_B \quad \text{et} \quad \forall j = 1 \dots N_C$$

Dans le second cas, s'il est débutant, le jeune effectue un arbitrage entre salaire obtenu dans la formation en alternance et salaire espéré dans un futur emploi. Les non-débutants le confrontent à leurs indemnités de chômage ou au salaire d'un précédent emploi. En règle générale, l'entrée en CQ intervient si le salaire proposé est supérieur aux allocations de chômage ou à son salaire de réservation :

$$w_i > u_i \quad \forall i = 1 \dots N_B$$

$$w_j \leq u_j \quad \forall j = 1 \dots N_C$$

avec  $W$ , le salaire proposé dans le cadre du contrat de qualification et  $U$ , le salaire de réservation.

On fait l'hypothèse que le salaire de réservation moyen est plus faible pour les débutants (G1) qui n'ont pas connu de premier emploi et vivent éventuellement chez leurs parents que pour les non débutants (G2). De plus, les débutants sont supposés avoir une moins bonne connaissance des rémunérations proposées sur le marché du travail.

Ainsi, on s'attend à différencier les deux groupes de la manière suivante :

$$u_i < u_j$$

$$\text{avec } u_i < u_i' \text{ pour } i = 1 \dots N_{B1} \in G1$$

$$\text{et } i' = 1 \dots N_{B2} \in G_2$$

$$\text{et } u_j < u_j' \text{ pour } j = 1 \dots N_{C1} \in \text{Témoins de } G_1$$

$$\text{et } j' = 1 \dots N_{C2} \in \text{Témoins de } G_2$$

Pour les débutants, les individus entrés en mesure sont ceux dont le salaire de réservation est le plus faible (voire n'influence pas le choix d'entrer en CQ), parce qu'ils ont de moindres besoins financiers immédiats.

A plus long terme, l'individu prend en considération le gain d'employabilité procuré par le passage dans le dispositif (gain en terme de formation, d'expérience et de compétences professionnelles). Accepter d'y entrer c'est faire l'hypothèse que ce dernier permettra, in fine, d'accéder plus rapidement à d'autres emplois, peut-être plus qualifiés ou d'être embauché dans l'entreprise du contrat de qualification.

On suppose donc que, quel que soit l'horizon retenu, la décision d'entrer en CQ est motivée par une variable cachée (ou instrument), le besoin de formation professionnalisée, essentiellement liée à la nécessité d'accroître ses qualifications tout en accédant à un revenu. Ce choix repose à la fois sur un arbitrage entre salaire proposé et salaire de réservation, goût pour la formation et degré d'attachement au marché du travail.

Notons  $\omega$  cette variable inobservée sachant que l'appartenance au groupe de traitement ou de contrôle tient au mécanisme sous-jacent suivant :

$$i \in N_B \Leftrightarrow \begin{cases} \frac{w_i}{u_i} > 1 \\ \theta_i > \theta_j \quad \forall j \notin N_B \\ \lambda_i > \lambda_j \end{cases}$$

Les individus ayant une préférence pour la formation plus importante ( $\theta$ ) et en particulier pour la formation en alternance ( $\lambda$ ) ont une probabilité d'entrer en contrat de qualification plus élevée.

## 2.2 LES DETERMINANTS DE L'ENTREE EN CQ

Il s'agit ici d'estimer les probabilités d'entrer en contrat de qualification dans les cinq années qui suivent la sortie de formation initiale. On adopte pour cela la méthode, déjà utilisée pour les CES et les Sife, de la variable instrumentale (*chapitre 3, 1.3*). On utilise deux modèles (avec et sans prise en compte de la phase du processus dans laquelle s'insère l'entrée dans le dispositif), en considérant que l'entrée dans un contrat de qualification est générée par le modèle latent suivant :

$$\text{on observe } \begin{cases} y_i = 1 \text{ si l'individu entre en CQ} \\ y_i = 0 \text{ sinon} \\ \forall i = 1 \dots N \end{cases}$$

Le fait d'entrer ou non dans le dispositif dépend d'une variable latente non observée,  $y_i^*$ , représentant le goût de l'individu pour une formation professionnelle et mesurée par le goût pour la formation et le degré d'attachement au marché du travail (ou le goût pour la formation en alternance). On suppose  $y_i^*$  continue, dépendante d'un terme constant, de variables individuelles  $X_i$  et d'un terme aléatoire non observé, tel que :

$$y_i^* = \alpha_i + X_i \beta + u_i$$

où  $\beta$  est un paramètre inconnu à estimer. On suppose que les  $u_i$  suivent une loi logistique, centrée par définition et de variance  $\sigma_i^2$  :

$$u_i \sim \text{Logistique}(0, \sigma_i^2)$$

Le modèle latent est ainsi généré :

$$\text{on observe} \begin{cases} y_i = 1 \text{ si } y_i^* \geq l_i \\ y_i = 0 \text{ sinon} \end{cases}$$

Le modèle ainsi spécifié montre que le jeune entre en CQ si son goût pour la formation en alternance est supérieur à un certain seuil  $l_i$ . Notons enfin que le seuil est supposé différent selon la phase du processus de transition au cours de laquelle intervient l'entrée dans le dispositif, c'est-à-dire selon que l'individu appartient à G1 ou à G2.

Ce modèle est un modèle dichotomique simple estimé par la méthode du maximum de vraisemblance; la résolution des équations de vraisemblance est obtenue à l'aide de l'algorithme du score.

Un premier modèle estime la probabilité d'entrer dans le dispositif, quelle que soit la période au sein de laquelle intervient le passage en mesure, dans les cinq années (1992 à 1997) qui suivent la sortie de formation initiale ; on la compare à la probabilité de ne pas y entrer, ceci afin d'appréhender les variables globales qui influencent l'entrée en CQ.

Un second modèle estime la probabilité d'entrer dans le dispositif dans l'année qui suit la sortie de formation initiale comparée à la celle de le faire plus tardivement dans le processus de transition. On cherche ici à comparer les principales motivations d'entrer en CQ selon la phase du processus d'insertion au cours de laquelle intervient l'entrée. En particulier, on souhaite appréhender les comportements de court et moyen terme liés à l'expérience sur le marché du travail.

### **Les déterminants individuels de l'entrée en CQ au cours des cinq années qui suivent la sortie de formation initiale**

On n'intègre volontairement ici que les seules variables résumant les acquis de la formation initiale, sans prendre en compte ceux d'une éventuelle formation continue (*tableau 24*). De fait, le modèle n'est pas parfaitement ajusté et la constante est élevée. On rejettera cependant l'hypothèse de nullité de l'ensemble des paramètres.

Le genre joue faiblement sur les probabilités d'entrer en CQ, même si le fait d'être une femme accroît légèrement la probabilité de passer par le dispositif. L'âge, en revanche, est un facteur important dans l'auto-sélection des bénéficiaires : la probabilité d'entrer dans le dispositif diminue d'autant plus que les bénéficiaires vieillissent.

De même, le niveau d'études initial est un point de différenciation important dans les entrées en CQ : plus le dernier diplôme obtenu est élevé et moins la probabilité d'entrer dans le dispositif est grande. Cet effet est avant tout lié à la nature de la mesure qui attire plutôt les moins formés souhaitant acquérir un diplôme supplémentaire. Ce comportement reflète ici le désir d'accéder à une seconde chance.

La spécialité du diplôme initial figure également parmi les variables explicatives de la sélection. Ainsi, les formations tertiaires conduisent plus souvent vers un CQ que les autres, les bénéficiaires cherchant probablement l'accès à une formation professionnalisée. Les diplômes généraux conduisent plus massivement vers des parcours hors alternance.

Le goût pour la formation et en particulier pour la formation professionnelle peut être appréhendé de différentes manières dans le modèle.

Si on s'intéresse tout d'abord au goût pour la formation sans considération pour l'emploi (formation en alternance), le parcours au sein du cursus initial est déterminant dans l'entrée en CQ. La réussite au dernier diplôme obtenu dans le système initial accroît la probabilité d'entrer en mesure alors que ceux qui ont connu une situation d'échec sont démotivés pour reprendre une formation. Dans la même logique, avoir arrêté ses études parce qu'on en était « lassé » ou parce qu'on pensait ne plus réussir au-delà, diminue la probabilité d'entrer en CQ<sup>30</sup>. Le contrat de qualification apparaît ainsi davantage comme un moyen d'acquérir une formation supplémentaire pour des jeunes motivés déjà titulaires d'un diplôme et ayant un degré élevé d'attirance pour l'emploi, que comme une seconde chance pour ceux qui ont quitté le système de formation initiale en situation d'échec scolaire.

Le goût pour la formation professionnelle en alternance se traduit ensuite par le désir de travailler. Ainsi, les jeunes déclarant avoir arrêté leurs études parce qu'ils avaient envie de travailler ont une probabilité plus élevée d'entrer dans le

<sup>30</sup> Il faut souligner l'apport de l'enquête Génération 92 qui interroge les jeunes sur leurs rapports à l'école et au système scolaire. Les éléments évoqués sont tirés des réponses des jeunes aux questions posées dans l'enquête.

dispositif. Cette variable est le reflet d'un certain dynamisme face à l'emploi et traduit un degré d'attachement au marché du travail plus fort pour ceux qui entrent en contrat de qualification. De même, l'expérience passée sur le marché du travail avant la sortie de formation initiale a une incidence sur l'entrée dans le dispositif : avoir occupé des petits boulots ou des jobs d'été accroît la probabilité d'entrer dans un CQ.

**Tableau 24 : Probabilité d' entrer en contrat de qualification**

N=22833	coefficient (écart-type)
<b>Constante</b>	-2,13 (0,04)**
<b>Femme</b>	0,04 (0,01)**
<u>Acquis en formation initiale</u>	
<b>Niveau d'études</b> (réf. <i>Bac (non compris bacs généraux)</i> )	
Niveaux IV généraux, III, II, I	-0,97 (0,01)**
<b>Spécialité du diplôme</b> (réf. <i>Tertiaire</i> )	
Général	-0,71 (0,01)**
Industrie	-0,41 (0,01)**
Agricole	-1,49 (0,10)**
<b>Mode de préparation du diplôme</b> (réf. <i>Système traditionnel</i> )	
Apprentissage	0,03 (0,02)ns
<b>Obtention du diplôme</b> (réf. <i>Non validé</i> )	
	0,37 (0,01)**
<u>Motif de sortie de formation initiale</u>	
<b>Lassé des études</b> (réf. <i>Non</i> )	
	-0,39 (0,01)**
<b>Pense ne pas réussir au-delà</b> (réf. <i>Non</i> )	
	-0,20 (0,01)**
<b>Envie de travailler</b> (réf. <i>Non</i> )	
	0,07 (0,01)**
<b>Besoin financier de travailler</b> (réf. <i>Non</i> )	
	-0,09 (0,01)**
<b>Expérience en stages de formation</b> (réf. <i>Non</i> )	
	-0,24 (0,01)**
<b>Expérience de petits boulots avant la sortie de scolarité</b> (réf. <i>Jamais</i> )	
	0,15 (0,007)**
<b>Expérience d'emploi régulier avant la sortie de scolarité</b> (réf. <i>Non</i> )	
	-0,04 (0,03)*
<u>Variables familiales</u>	
<b>Niveau d'études du père</b> (réf. <i>Bac non compris bacs généraux</i> )	
Niveaux IV général, III, II, I	0,09 (0,02)**
<b>Niveau d'études de la mère</b> (réf. <i>Bac(non compris bacs généraux)</i> )	
Niveaux IV général, III, II, I	0,03 (0,02)ns
<b>Activité du père</b> (réf. <i>Chômage</i> )	
Emploi	0,06 (0,02)**
Inactivité	-0,26 (0,03)**
<b>Activité de la mère</b> (réf. <i>Chômage</i> )	
Emploi	0,19 (0,03)**
Inactivité	0,04 (0,03)ns
<b>CSP du père</b> (réf. <i>Ouvrier, employé</i> )	
Commerçant, agriculteur	0,19 (0,02)**
Profession intermédiaire	0,44 (0,02)**
Cadre, profession libérale	0,27 (0,02)**
<b>CSP de la mère</b> (réf. <i>Ouvrière, employée</i> )	
Commerçante, agricultrice	0,05 (0,03)**
Profession intermédiaire	0,10 (0,03)**
Cadre, profession libérale	0,07 (0,03)**
<b>Vit chez ses parents</b> (réf. <i>Non</i> )	
	0,14 (0,2)**
<b>Vie de couple</b> (réf. <i>Non</i> )	
	0,01 (0,01)*
<b>Enfants à charge</b> (réf. <i>Non</i> )	
	-0,43 (0,02)**

\*\* , \* : significatif au seuil de 5%, 10%.

Lecture : être une femme accroît de 0.04 la probabilité d'entrer en CQ par rapport à la modalité " être un homme ", toutes choses égales par ailleurs.

Source : Céreq, Génération 92 ; exploitation DARES.

Plus les parents sont diplômés, toutes choses égales par ailleurs, plus les jeunes optent pour un CQ. De même, quand ils occupent un emploi, la probabilité pour les jeunes d'entrer dans le dispositif est plus forte. Avoir des parents appartenant à la catégorie des cadres ou exerçant une profession libérale accroît également la probabilité d'accéder au dispositif par rapport à ceux dont les parents sont employés ou ouvriers.

Les acquis de la formation initiale déterminent fortement l'entrée en contrat de qualification. La satisfaction de la formation dispensée par le système traditionnel est avant tout un indicateur du goût pour la formation en général tandis que selon la spécialité du diplôme obtenu, on observe des comportements divers quant à l'envie de compléter cette formation.

Le degré d'attachement au marché du travail augmente la probabilité d'être sélectionné en CQ. Ce sentiment inobservable peut être appréhendé par le motif de sortie de formation initiale et notamment le désir de travailler. En revanche, la nécessité de travailler rapidement réduit les probabilités d'accéder à un CQ car le besoin immédiat de ressources financières aura fait choisir un mode d'insertion plus traditionnel (temps plein et salaire plus important).

### Les déterminants individuels de l'entrée en CQ en phase de primo-transition

Le second modèle propose d'expliquer le moment de l'entrée dans le dispositif au cours du processus de transition (tableau 25).

Tableau 25 : Probabilité d'entrer en CQ en phase de primo-transition

N=1314	coefficient (écart-type)
<b>Constante</b>	-0.58 (0.09)**
<b>Femme</b>	0.44 (0.03)**
<u>Acquis en formation initiale</u>	
<b>Niveau d'études</b> (réf. <i>Bac (non compris bacs généraux)</i> )	
Niveaux IV généraux, III, II, I	-0.33 (0.04)**
<b>Spécialité du diplôme</b> (réf. <i>Tertiaire</i> )	
Général	-0.16 (0.04)**
Industrie	-0.12 (0.04)**
Agricole	-0.68 (0.24)**
<b>Mode de préparation du diplôme</b> (réf. <i>Système traditionnel</i> )	
Apprentissage	0.80 (0.05)**
<b>Obtention du diplôme</b> (réf. <i>Non validé</i> )	0.82 (0.03)**
<u>Motif de sortie de formation initiale</u>	
<b>Lassé des études</b> (réf. <i>Non</i> )	-0.55 (0.03)**
<b>Pense ne pas réussir au-delà</b> (réf. <i>Non</i> )	-0.39 (0.04)**
<b>Envie de travailler</b> (réf. <i>Non</i> )	0.22 (0.04)**
<b>Besoin financier de travailler</b> (réf. <i>Non</i> )	-0.41 (0.03)**
<b>Expérience en stages de formation</b> (réf. <i>Non</i> )	0.17 (0.04)**
<b>Durée cumulée en stages de formation</b>	-0.01 (0.003)**
<b>Expérience de petits boulots avant la sortie de scolarité</b> (réf. <i>Jamais</i> )	0.07 (0.02)**
<b>Expérience d'emploi régulier avant la sortie de scolarité</b> (réf. <i>Non</i> )	0.13 (0.06)**
<u>Variables familiales</u>	
<b>Niveau d'études du père</b> (réf. <i>Bac (non compris bacs généraux)</i> )	
Niveaux IV général, III, II, I	-0.0001 (0.04)*
<b>Niveau d'études de la mère</b> (réf. <i>Bac (non compris bacs généraux)</i> )	
Niveaux IV général, III, II, I	0.41 (0.05)**
<b>Activité du père</b> (réf. <i>Chômage</i> )	
Emploi	0.07 (0.05)*
Inactivité	-0.64 (0.07)**
<b>Activité de la mère</b> (réf. <i>Chômage</i> )	
Emploi	0.23 (0.07)**
Inactivité	0.02 (0.07)*
<b>CSP du père</b> (réf. <i>Ouvrier, employé</i> )	
Commerçant, agriculteur	0.25 (0.04)**
Profession intermédiaire	-0.03 (0.04)*
Cadre, profession libérale	-0.16 (0.05)**
<b>CSP de la mère</b> (réf. <i>Ouvrière, employée</i> )	
Commerçante, agricultrice	0.18 (0.06)**
Profession intermédiaire	-0.55 (0.06)**
Cadre, profession libérale	-0.44 (0.06)**
<b>Vit chez ses parents</b> (réf. <i>Non</i> )	-0.17 (0.4)**
<b>Vie de couple</b> (réf. <i>Non</i> )	0.08 (0.04)*
<b>Enfants à charge</b> (réf. <i>Non</i> )	-0.29 (0.04)**

\*\* , \* : significatif au seuil de 5%, 10%.

Lecture : être une femme accroît de 0.44 la probabilité d'entrer en CQ directement après la sortie du système éducatif par rapport aux hommes.

Source : Céreq, Génération 92 ; exploitation DARES.

Alors que le premier modèle montre que le genre influence peu la probabilité globale d'accéder à un contrat de qualification, les femmes ont une probabilité plus forte d'entrer en CQ dès la sortie de formation initiale. On peut penser que ceci est lié au service national, encore en vigueur pour les jeunes gens de cette génération. L'effet du niveau d'études est globalement faible, mais avoir obtenu un diplôme en fin de scolarité initiale favorise plutôt une entrée en

CQ dès la sortie. De même, la spécialité du diplôme influence davantage la probabilité d'entrer que le moment d'accès au dispositif.

En revanche, une première expérience d'apprentissage ou de stage de formation accroît la probabilité d'entrer rapidement en CQ en primo-transition de même qu'un parcours scolaire régulier. A l'inverse avoir abandonné sa scolarité par lassitude ou peur de l'échec diminue fortement la vitesse d'accès au dispositif.

Le degré d'attachement au marché du travail agit aussi de manière plus importante. Ainsi, l'entrée dans le dispositif au début du processus de transition est d'autant plus probable que l'envie de travailler à la sortie de formation initiale est forte. Les expériences professionnelles précédentes, qu'elles prennent la forme de "petits boulots" ou d'un emploi régulier rendent également l'individu plus attaché à une formation en alternance dès sa sortie du système scolaire.

Enfin, le besoin financier de travailler diminue plus fortement la probabilité d'accéder rapidement à un CQ confirmant l'idée que les individus aux ressources financières les plus faibles optent d'abord pour une insertion plus traditionnelle et intègrent un CQ plus tardivement à défaut d'avoir trouvé mieux.

Le fait de vivre chez ses parents accroît la probabilité d'accéder rapidement, confirmant a contrario que le besoin de travailler pour des raisons financières favorise l'entrée tardive dans le dispositif.

En définitive, l'attrait pour la formation, mesuré ici par les motifs de sortie de scolarité initiale<sup>31</sup> exerce une forte influence sur l'auto-sélection à l'entrée en mesure, puisqu'il semble que la motivation pour une formation en entreprise suive exactement les mêmes règles. A l'opposé, les dotations initiales sont peu significatives. Les variables de situation familiale ont un impact important en particulier sur le niveau du salaire de réservation et résumant une partie du goût pour la formation en alternance.

Enfin, l'expérience acquise en entreprise avant la sortie de formation initiale (apprentissage, stage de formation ou emploi régulier) influence de façon positive l'entrée immédiate en CQ.

En résumé, les comportements d'auto-sélection se déclinent selon deux niveaux indissociables : le goût pour la formation et la motivation pour effectuer cette formation en alternance (tableau 26).

**Tableau 26 : Comportements d'auto-sélection à l'entrée en CQ pour des sortants de formation initiale**

		Satisfaction scolaire <sup>32</sup>	
		Oui	Non
Goût pour la formation en alternance	Envie de travailler	CQ débutants (G1)	Marché du travail traditionnel
	Besoin de travailler	CQ non-débutants (G2)	

### **2.3 UNE PLURALITE D'INDICATEURS POUR BIEN MESURER L'EFFICACITE DU PASSAGE EN CQ**

Selon une approche multi-critères, le passage par un contrat de qualification sera considéré comme efficace s'il améliore le processus de transition des bénéficiaires en leur procurant un gain d'employabilité, celle-ci définie comme l'ensemble des compétences, aptitudes et motivations de l'individu qui font qu'il s'insère sur le marché du travail plus ou moins rapidement (Gazier, 1990).

La conséquence d'un tel effet est alors repérée dans une modification qualitative et quantitative du processus de transition : insertion plus rapide, non insertion durable moins probable et/ou meilleure insertion.

#### **Indicateurs liés à la situation d'emploi**

- Le passage au sein du dispositif favorise des trajectoires d'emploi ascendantes ( $Y_1$ ).
- Le passage dans le dispositif favorise l'accès à l'emploi non aidé<sup>33</sup> ( $Y_2$ ) et en particulier à un CDI.

<sup>31</sup> Le goût pour la formation sera considéré comme avéré si le jeune a répondu négativement aux questions concernant une éventuelle lassitude à l'égard des études ou la crainte d'un échec en cas de poursuite

<sup>32</sup> On entend ici par satisfaction scolaire l'ensemble des paramètres qui maintiennent un jeune dans le système éducatif et non pas seulement la réussite à un examen. Ainsi, sont prises en compte des variables subjectives telles que le fait d'être lassé ou non de faire des études ou penser échouer au delà du dernier diplôme acquis.

<sup>33</sup> L'emploi non aidé inclut les créations d'entreprise, les contrats à durée non limitée, les contrats à durée limitée, l'intérim, les aides familiaux, les vacataires et les saisonniers. Il peut faire l'objet d'aides publiques générales (exonérations bas salaire ou abattement temps partiel) qui commencent alors à être mises en place.

- Le passage dans le dispositif accélère l'accès à l'emploi non aidé ( $Y_3$ ) et en particulier à un CDI.

### Indicateurs liés à la qualité de l'emploi

- Le passage au sein du dispositif accroît le niveau des salaires nets ( $Y_4$ ).

### Indicateurs liés aux situations de non emploi et de précarité

- Le passage par le dispositif diminue la durée de chômage ( $Y_5$ ).

## 2.4 LA CORRECTION DU BIAIS DE SELECTION

Comme on l'a évoqué dans les pages précédentes, on peut supposer que le fait de ne pas poursuivre d'études en formation initiale par lassitude, indicateur du goût pour la formation, est une approximation de la variable  $z$ , variable instrumentale qui explique l'entrée en CQ.

Il faut alors s'assurer qu'il n'existe pas de lien direct entre cette variable  $z$  et la variable d'intérêt. L'analyse des corrélations, d'une part entre motif de sortie de formation initiale et probabilité d'entrer en CQ au sein de chaque population et d'autre part entre motif de sortie de formation initiale et variables d'intérêt confirment les règles de décisions précédentes (tableau 27).

En effet, le coefficient de corrélation entre les variables d'intérêt  $Y_1$ - $Y_4$  et le motif de sortie du système scolaire est significativement nul (probabilité toujours supérieure à 25%). Cependant,  $z$  et  $Y_5$  sont corrélées, même faiblement, de sorte que pour cette hypothèse, il ne sera pas possible de contrôler l'effet lié à la sélection.

Enfin, étant donnée la probabilité de commettre une erreur sur la corrélation entre  $z$  et  $Y_6$ , il faudra rester prudent sur l'analyse de l'effet réel du dispositif sur le cumul de mesures.

**Tableau 27 : Corrélations entre  $z$  et les variables d'intérêt et entre  $z$  et l'entrée dans le dispositif**

	Débutants G1 Coefficient de corrélation ( $\rho$ )	Non-débutants G2 Coefficient de corrélation ( $\rho$ )
<b>Entrée en CQ</b>	-0,05562	-0.4005
<b>Situations d'emploi</b>		
Probabilité de trajectoires ascendantes ( $Y_1$ )	0,0037	0,01863
Probabilité d'emploi non aidé ( $Y_2$ )	-0,00436	-0,00319
Durée d'accès à l'emploi non aidé ( $Y_3$ )	0,00741	0,00728
<b>Qualité des emplois</b>		
Salaire moyen ( $Y_4$ )	- 0,01236	0,00629
<b>Situations de non emploi et de précarité</b>		
Durée de chômage ( $Y_5$ )	+ 0,0195	0,01591
Cumul de mesures ( $Y_6$ )	- 0,05958	0,02624

Source : Céreq, Génération 92 ; exploitation Dares.

## 2.5 EFFETS D'UN CONTRAT DE QUALIFICATION SUR LES TRAJECTOIRES DES JEUNES

Des décalages importants sont observés dans les trajectoires des bénéficiaires et des témoins alors que l'effet réel est en valeur absolue restreint. Les caractéristiques individuelles des jeunes augmentent l'effet du dispositif s'ils sont débutants (l'entrée a lieu en phase de primo-transition) alors qu'elles diminuent ce dernier s'ils sont non débutants (le dispositif intervient à moyen terme dans le processus de transition). Ces résultats justifient *a posteriori* le découpage des bénéficiaires en deux sous-populations ( $G_1$  et  $G_2$ ).

L'impact du contrat de qualification se révèle positif, quel que soit le groupe de bénéficiaires. Cet effet est d'autant plus probant que l'entrée dans le dispositif a lieu au début du processus de transition. Le contrat de qualification corrige donc une partie des dysfonctionnements du marché du travail mais un effet résiduel du parcours antérieur, notamment pour le groupe des non débutants, persiste sur les situations *ex-post*.

### Le contrat de qualification favorise peu les trajectoires ascendantes

Un passage en contrat de qualification favorise-t-il des trajectoires d'emploi ascendantes ? Si les bénéficiaires de contrat de qualification ont une probabilité plus forte de suivre une trajectoire ascendante que leurs témoins, quel que soit le groupe de bénéficiaires, débutants ( $G_1$ ) ou non débutants ( $G_2$ ), alors on peut conclure à un effet positif de ce passage.

Sont retenues ici uniquement les trajectoires ascendantes dans l'emploi, c'est-à-dire indépendamment des périodes et des durées d'inactivité et de chômage. Par exemple, on considère qu'un individu ayant les parcours ordonnés (CQ, Intérim puis CDD ; mesures, CDD et CDI) bénéficie d'une trajectoire ascendante.

**Tableau 28 : Effet réel d'un contrat de qualification sur les probabilités moyennes de trajectoires ascendantes**

	Témoins de G1	G1	Témoins de G2	G2
Y	0,613	0,890	0,615	0,846
Yb-Yc	---	+ 0,277	---	+ 0,231
effet réel du dispositif (d)	---	- 0,02	---	+ 0,0352

Yb et Yc : respectivement les probabilités moyennes d'avoir une trajectoire ascendante pour les bénéficiaires et les témoins.

Lecture : pour G2, les trajectoires ascendantes des bénéficiaires sont de 23 points supérieures à celles des témoins. Mais l'effet réel explique seulement 0,035 de cet écart. L'effet sélection explique donc la différence  $0,23-0,035=0,19$  soit plus de 80% de l'écart bénéficiaires – non bénéficiaires.

Source : Céreq, Génération 92 ; exploitation DARES.

Les bénéficiaires (G<sub>1</sub> et G<sub>2</sub> confondus) ne connaissent pas plus de périodes d'emploi que leurs témoins mais sont plus nombreux à bénéficier de trajectoires ascendantes. Cependant, ce résultat est largement dû aux caractéristiques individuelles des bénéficiaires, l'effet réel du dispositif (d) se révélant faible, voire négatif pour les débutants (*tableau 28*).

## **2.6 PROBABILITES D'ACCES A L'EMPLOI NON AIDE : UN EFFET TRES DIFFERENCIE SELON L'ANCIENNETE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL**

Le second critère d'efficacité examiné concerne la probabilité d'accès des bénéficiaires de contrat de qualification à au moins un emploi non aidé sur l'ensemble de la période d'observation (Y<sub>2</sub>). Est également testée une restriction de la variable d'intérêt Y<sub>2</sub> au sein de laquelle n'est retenu que l'accès à un CDI (*tableau 29*).

**Tableau 29 : Effet réel d'un contrat de qualification sur les probabilités moyennes d'accès à l'emploi non aidé**

	Témoins de G1	G1	Témoins de G2	G2
Y	0,960	0,800	0,962	0,807
Yb-Yc	---	- 0,159	---	- 0,155
effet réel du dispositif (d)	---	+ 0,566	---	+ 0,0358
CDI				
Y	0,609	0,508	0,610	0,336
Yb-Yc	---	-0,101	---	- 0,274
effet réel du dispositif (d)	---	+ 0,457	---	+ 0,031

Yb et Yc : respectivement les probabilités moyennes d'avoir un emploi non aidé pour les bénéficiaires et les témoins.

Lecture : pour G2, les probabilités d'accès à l'emploi des bénéficiaires sont de 16 points inférieures à celles des témoins. Mais l'effet réel explique seulement 0,036 points de cet écart.

Source : Céreq, Génération 92 ; exploitation DARES..

Les bénéficiaires sont moins nombreux à accéder à un emploi non aidé et en particulier à un emploi à durée indéterminée, les écarts de probabilité d'accès sont toujours négatifs. Mais la correction du biais de sélection montre un effet réel positif d'accroissement des probabilités moyennes d'accéder à un emploi non aidé et à un CDI, notamment dans le groupe de débutants. En effet, et contrairement à ce qui a été observé pour l'ascendance des trajectoires, les deux groupes sont, face à l'emploi non aidé, très hétérogènes. Alors que l'effet réel est faible pour les non débutants (+ 3,6% sur l'emploi non aidé et + 3,1% sur l'emploi à durée indéterminée), il est extrêmement élevé pour les débutants, augmentant de plus de 56,6% la probabilité moyenne d'accès à l'emploi non aidé et de 45,7% celle d'accéder à un CDI.

### **Des bénéficiaires accédant plus rapidement à un emploi non aidé et à un CDI**

Après un contrat de qualification, les jeunes accèdent-ils plus rapidement que les autres à l'emploi non aidé ? On étudie ici la durée moyenne écoulée entre la sortie du dispositif et l'accès au premier emploi non aidé pour les bénéficiaires. On la compare avec la durée écoulée entre la sortie du système éducatif et l'accès à l'emploi non aidé pour les témoins.

On observe un écart négatif sur la vitesse d'accès à un emploi non aidé entre les deux populations (*tableau 30*). Par rapport aux témoins, l'effet réel du dispositif se traduit par une réduction de la durée pour accéder à un emploi non aidé : 6,2 mois de moins en moyenne, pour les bénéficiaires non débutants et 3,5 mois de moins pour les débutants.

C'est lié sans doute à l'importance du taux de maintien dans l'entreprise du CQ (effet contact analysé dans le chapitre 2). De la même manière, le contrat de qualification accélère l'accès à un CDI, l'omission du biais de sélection diminuant cet effet réel.

Le passage en contrat de qualification diminue fortement le temps écoulé sur le marché du travail nécessaire pour trouver un emploi non aidé et particulièrement un CDI. Ainsi, le dispositif pour les non débutants favorise peu le retour vers l'emploi ordinaire et vers le CDI (Y<sub>2</sub>), mais lorsqu'il est efficace sur l'accès à l'emploi non aidé, il l'est d'autant plus qu'il agit considérablement sur la vitesse d'accès à cet emploi.

**Tableau 30 : Effet réel d'un contrat de qualification sur la vitesse d'accès à un emploi non aidé et à un CDI**

	<i>En mois</i>			
	Témoins de G1	G1	Témoins de G2	G2
Emploi non aidé				
Y	15,3	9,1	12,0	7,2
Yb-Yc	---	-6,2	---	-4,8
effet réel du dispositif (d)	---	-3,5	---	-6,2
CDI				
Y	21,6	12,7	17,5	7,9
Yb-Yc	---	-8,9	---	-9,6
effet réel du dispositif (d)	---	-3,1	---	-20,0

Yb et Yc : respectivement les vitesses d'accès à l'emploi non aidé pour les bénéficiaires et les témoins.

Lecture : pour G2, la durée d'accès à l'emploi des bénéficiaires est inférieure de 5 mois à celle des témoins. En neutralisant les biais de sélection elle est inférieure de 6 mois.

Source : Céreq, Génération 92 ; exploitation DARES.

## Un effet globalement positif du contrat de qualification sur l'emploi

### • Les débutants : une population privilégiée au regard de l'emploi

Finalement, on n'observe pas plus de trajectoires ascendantes chez les bénéficiaires débutants que chez leurs témoins. Au contraire, entrer en contrat de qualification directement après la sortie de la formation initiale rend plus probables à la sortie du dispositif les trajectoires d'emploi décroissantes ou constantes.

Dans le même temps, le passage au sein d'un contrat de qualification accroît de moitié la probabilité d'accéder à au moins un emploi non aidé. L'effet sur l'emploi à durée indéterminée est identique. De plus, la durée d'accès à ces emplois est considérablement réduite pour ce groupe de bénéficiaires. Le CQ se situerait dans ce cas plutôt dans une logique de formation pour le débutant : amélioration de la qualité des emplois trouvés grâce à la formation reçue en alternance.

### • Les non débutants : accélération de l'accès à l'emploi

Après un passage en contrat de qualification, la mobilité des non débutants au sein de l'emploi est plus probablement croissante. Mais cet effet reste faible (+ 3%). De même, les bénéficiaires ont une probabilité d'accès à l'emploi non aidé et au CDI plus élevée que dans le cas hypothétique où ils n'auraient pas bénéficié du dispositif. Là encore, la différence reste marginale. En revanche, la durée d'accès à ces emplois est considérablement réduite, plus que dans le cas des bénéficiaires débutants.

Finalement, le contrat de qualification joue peu sur l'amélioration du processus de transition mais contribue efficacement à son accélération. En d'autres termes, les bénéficiaires non débutants n'accèdent pas plus facilement à l'emploi non aidé, mais lorsque cela se produit, cet accès est plus rapide. Ainsi, le contrat en alternance agit pour ce groupe principalement selon une logique d'insertion.

## Niveau des salaires nets : une main d'œuvre meilleure marché

On estime l'effet d'un contrat de qualification sur le salaire net médian du dernier emploi occupé. Cette variable est très intéressante pour approcher la qualité des emplois retrouvés par les bénéficiaires comparativement aux témoins. On peut remarquer que ce n'est plus la moyenne mais la médiane de la variable d'intérêt qui est prise en compte<sup>34</sup>.

Quelle que soit la population de bénéficiaires, on observe toujours un manque à gagner (les non débutants) ou un gain nul (les débutants) entre le salaire d'un bénéficiaire et d'un non bénéficiaire (tableau 31). L'effet réel montre en revanche un impact positif du dispositif sur le salaire d'un débutant (+ 75 euros nets) ce dernier se situant à un niveau équivalent au salaire médian des témoins, alors qu'un passage en contrat de qualification en dehors de la phase de primo-insertion a un effet négatif sur le niveau des salaires à carrière égale (-45 euros nets).

<sup>34</sup> Cela n'introduit pas de changement quand à la méthode de correction du biais de sélection mais cette approche est relativement originale par rapport aux travaux d'évaluation traditionnels (Heckman, Lalonde, Smith, 1999).

Ainsi, le salaire des jeunes du groupe est plus élevé et ne semble pas subir cet effet stigmatisant. Cet écart entre les deux populations de bénéficiaires est lié au poids des variables d'acquis sur le marché du travail sur la situation professionnelle et en particulier à celles acquises en primo-transition.

Le contrat de qualification corrige donc en partie les itinéraires empruntés en début de parcours sur le marché du travail pour les non débutants mais un effet résiduel persiste dans la mesure où le processus garde en mémoire les précédentes trajectoires.

**Tableau 31 : Effet réel d'un passage en contrat de qualification sur le salaire mensuel net médian**

<i>En euros</i>				
	Témoins de G1	G1	Témoins de G2	G2
Y	915	915	915	825
Yb-Yc	---	- 0	---	- 90
effet réel du dispositif (d)	---	+ 77	---	- 45

Yb et Yc : respectivement le dernier salaire mensuel net médian pour les bénéficiaires et les témoins.

Lecture : pour G2, le dernier salaire net médian des bénéficiaires est inférieur de 90 euros à celui des témoins. Après correction du biais de sélection il reste inférieur de 45 euros.

Source : Céreq, Génération 92 ; exploitation DARES.

Pour les bénéficiaires non débutants, un contrat de qualification aurait pour effet de contenir les salaires, phénomène souvent observé après passage dans d'autres dispositifs de politique d'emploi. Le passage en CQ a pu constituer pour le bénéficiaire une opération de modération de ses prétentions salariales (baisse du salaire de réservation) selon l'interprétation proposée par la théorie de la recherche d'emploi. Le passage en CQ peut aussi être un signal à l'employeur sur le prix de cette main d'œuvre. Il jouerait alors un rôle de stigmatisation (Bishop, 1989), signalant une moindre employabilité, voire une dégradation du capital humain (Balsan, Hanchane, Werquin, 1995). Ainsi, les non débutants seraient perçus, *in fine*, comme une main-d'œuvre moins chère en raison de leurs difficultés initiales à s'insérer sur le marché du travail. D'autres explications faisant appel à la théorie de la segmentation peuvent être formulées s'appuyant davantage sur les pratiques de gestion des entreprises.

Toutefois, il peut y avoir un effet de censure des données à droite pour cette population qui réduit la fenêtre d'observation de la carrière salariale après passage en CQ. Cette restriction pose d'autant plus problème que la formation tend à produire ses effets à moyen terme (Schömann, 1996). C'est particulièrement vrai pour le contrat de qualification (*chapitre 2*). Ces limites prises en comptes, on peut néanmoins avancer qu'à court terme, le passage par le CQ ne joue pas le rôle d'amélioration et de redynamisation des débuts de carrière des non débutants.

L'effet sur les débutants est en revanche positif : il accroît le salaire net de 75 euros par mois. Pour cette sous-population au moins, le passage en CQ améliore significativement le processus d'insertion professionnelle.

### **Durée de chômage : un effet nul pour les non débutants, indéterminé pour les débutants**

On examine la durée de chômage écoulée entre la sortie du dispositif et l'accès à un autre état pour les bénéficiaires et la durée de chômage écoulée entre la sortie du système éducatif et la première transition vers un autre état pour les témoins. Il s'agit de savoir si le passage en CQ réduit la durée du chômage. L'indicateur qui est pris en compte est la durée moyenne mais on pourrait tout aussi bien mener l'opération sur les durées médianes de chômage qui sont proches.

Il faut, tout d'abord, rappeler l'existence d'une forte corrélation entre  $z$  et la durée de chômage pour les débutants qui rend impossible le contrôle du biais de sélection par la méthode de la variable instrumentale. Pour les non débutants, nous ne sommes pas certains de bien contrôler le biais. En outre, la fenêtre d'observation est par définition moins longue, ce qui explique l'écart entre les deux populations de bénéficiaires (censure des données à droite).

**Tableau 32 : Effet réel d'un contrat de qualification sur la durée moyenne de chômage**

<i>en mois</i>				
	Témoins de G1	G1	Témoins de G2	G2
Y	9,3	7,5	9,7	5,15
Médiane	6	5	7	4
Yb-Yc	---	- 1,8	---	- 4,5
effet réel du dispositif (d)	---	NA	---	+ 0,9

Yb et Yc : respectivement la durée moyenne de chômage pour les bénéficiaires et les témoins.

Lecture : pour G2, la durée moyenne de chômage des bénéficiaires est inférieure de 4,5 mois à celle des témoins. Mais, après correction du biais de sélection, elle est pratiquement 1 mois plus forte.

Source : Céreq, Génération 92 ; exploitation DARES.

Il résulte donc, et sous contrainte que le biais de sélection soit correctement maîtrisé, que le passage par un contrat de qualification ne jouerait pas sur les durées de chômage *ex-post* (tableau 32). Ce résultat rapproché du fait que les bénéficiaires non débutants accèdent à un emploi non aidé, et en particulier à un CDI, plus rapidement que les témoins renforce le postulat selon lequel si la vitesse d'accès à l'emploi est accrue par le passage par le dispositif, c'est essentiellement par l'embauche du bénéficiaire dans l'entreprise d'accueil.

## 2.7 L'EFFET REEL DU CQ : PLUS NET APRES UNE ENTREE EN DEBUT DE PROCESSUS D'INSERTION

Dans l'ensemble, quelle que soit la variable d'intérêt, l'effet réel du dispositif est restreint par l'hétérogénéité des fenêtres d'observation des deux groupes<sup>35</sup>. La taille des échantillons ne permet pas de distinguer l'effet d'un passage en contrat de qualification en fonction du temps écoulé après la sortie du dispositif comme on a pu le faire pour le CES et le Sife (cf. supra). C'est une limite de l'analyse puisque l'on a vu que l'insertion professionnelle pour les bénéficiaires ne prenait pas exactement les mêmes formes à court et à moyen terme.

Sans considération de cette distorsion statistique, le contrat de qualification a un effet différencié selon les jeunes bénéficiaires.

Au total, l'effet d'un contrat de qualification est globalement positif quel que soit le groupe de bénéficiaires (tableau 33). Cet impact est cependant d'autant plus fort que l'entrée dans le dispositif a lieu au début du processus de transition. Le CQ corrige ainsi une partie des trajectoires précédentes mais il existe un effet résiduel du parcours antérieur sur les situations *ex-post* conformément à ce qui a été mis en évidence dans le chapitre précédent.

Tableau 33 : Récapitulatif des résultats

	Débutants G1	Non débutants G2
<b>Situations d'emploi</b>		
Y <sub>1</sub> : Trajectoires ascendantes	-	+
Y <sub>2</sub> : Probabilité d'emploi non aidé	++	+
Probabilité de CDI	++	+
Y <sub>3</sub> : Vitesse d'accès à l'emploi non aidé	++	+
Vitesse d'accès au CDI	++	+
<b>Qualité de ces emplois</b>		
Y <sub>4</sub> : Salaires mensuels nets médians	++	--
<b>Situations de non emploi et de précarité</b>		
Y <sub>5</sub> : Durée cumulée de chômage	NA	=0

Lecture : pour les jeunes passés par un contrat de qualification dans les deux premières années suivant la sortie du système éducatif (les débutants), le CQ a un effet net négatif sur les trajectoires ascendantes mais un effet nettement positif sur la probabilité d'accès à un CDI.

Source : Céreq, Génération 92 ; exploitation DARES.

Le dispositif accélère le processus de transition du point de vue de la nature du contrat de travail. Il faudra ainsi moins de temps à un bénéficiaire pour accéder à une situation professionnelle donnée qu'à un non bénéficiaire. Les débutants profitent d'une amélioration du processus perceptible par le niveau de leur salaire. Pour les non débutants, l'effet sur la qualité des emplois occupés est en revanche moins net: les bénéficiaires dont la présence sur le marché du travail à compter de la sortie de la formation initiale est supérieure à deux ans sont porteurs d'un signal négatif auprès des recruteurs en terme de salaire. Mais il y a un effet favorable du passage par le CQ pour l'accès aux emplois en CDI.

Ce résultat est à analyser selon deux axes :

- soit on considère le contrat de qualification, par l'expérience professionnelle qu'il procure, comme de l'emploi, et l'effet du dispositif sur le salaire des non débutants est négatif ;
- soit on considère le dispositif comme de la formation et on ne compare plus les individus en un même point de leur carrière. Dans ce cas, l'effet du dispositif peut être positif, les sortants de contrat de qualification devenant ainsi débutants.

En réalité, cette présentation dichotomique du dispositif est peu fondée, le contrat de qualification procurant à la fois un gain sur les conditions initiales et sur les variables d'acquis sur le marché du travail. Il est alors difficile de comparer pour les non débutants deux individus strictement identiques dans le déroulement de leur carrière.

<sup>35</sup> Rappelons que les jeunes du groupe G2 sont entrés en contrat de qualification au moins deux ans après ceux du groupe G1 pour une période d'observation totale identique depuis la sortie de scolarité initiale (cf encadré 9).

En conclusion, le dispositif analysé, contrat en alternance visant à une meilleure insertion des jeunes, est plus efficace pour les jeunes bénéficiaires sortant de formation initiale, et notamment ceux en réussite scolaire. La politique de l'emploi corrige les dysfonctionnements du marché du travail mais en partie seulement puisqu'un effet résiduel du parcours antérieur persiste.

Le contrat de qualification est donc d'autant plus efficace qu'il intervient tôt dans le processus et qu'il s'adresse à des jeunes avec un parcours scolaire ou professionnel stable et déjà marqué par l'emploi.

### **3. L'évaluation comparative du CIE**

Un nombre élevé des bénéficiaires du CIE est en emploi après un passage en mesure (*chapitre 2* ; Charpail et Zilberman, 1999). Ce dispositif a un effet important de mise en relation d'un employeur et d'un demandeur d'emploi aux caractéristiques perçues comme défavorables sur le marché du travail. Les enquêtes auprès des entreprises utilisatrices montrent d'ailleurs que le recours au CIE modifie dans des proportions réelles leurs comportements d'embauche à l'égard de ces catégories de main-d'œuvre (Belleville, 2001).

Le dispositif a été profondément remanié en 1996 avec un recentrage sur les publics réputés " les moins employables " (chômeurs depuis plus de 3 ans, âgés de plus de 50 ans, allocataires du RMI, travailleurs handicapés). C'est pourquoi l'évaluation comparative du CIE a été menée à partir d'une enquête rétrospective auprès d'une population recrutée en décembre 1996<sup>36</sup> (*encadré 10*). Parmi ces bénéficiaires, les trois quarts occupent un emploi trois ans plus tard dont plus de la moitié dans l'entreprise qui les a embauchés en CIE. Néanmoins, près de 20% d'entre eux sont au chômage. Le biais de sélection dans le cas du CIE (à la différence des trois autres mesures) a été corrigé selon la méthode par appariement (*matching*).

#### **3.1 BÉNÉFICIAIRES ET TÉMOINS INTERROGÉS SELON UNE MEME PROCEDURE**

Cependant, rappelons que ces résultats ne signifient pas à eux seuls que le CIE a un effet positif sur les trajectoires professionnelles des bénéficiaires. On ne sait pas si, dans l'ensemble, le passage par le CIE améliore réellement leur situation et si c'est bien celui-ci qui est responsable de l'évolution de leur situation professionnelle. Pour cela, il faut essayer d'évaluer quelle aurait été la trajectoire de chaque bénéficiaire du CIE en l'absence du passage par ce dispositif.

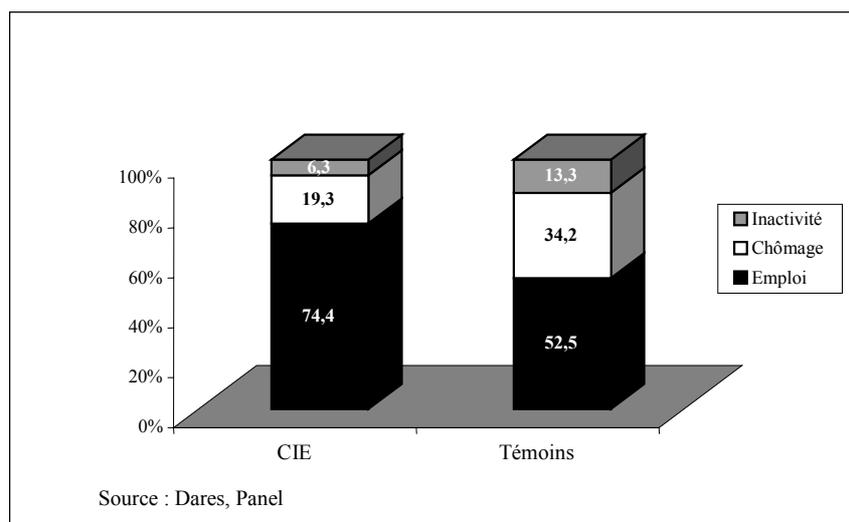
C'est pourquoi, parallèlement à l'interrogation des individus entrés en CIE (qui constitue la population de " traitement " ), la Dares a procédé à une enquête auprès d'une cohorte de chômeurs inscrits à l'ANPE à cette même période et qui n'ont pas bénéficié du dispositif, bien qu'ils y étaient éligibles (les " témoins " ). Cette méthode de construction du groupe témoin s'est imposée en raison des limites inhérentes au recours aux données administratives (cf. exemple de l'évaluation du CES / Sife). En outre, compte tenu de la particularité du dispositif, l'utilisation d'une enquête générale auprès de demandeurs d'emplois pour constituer la population témoin aurait posé de nombreux problèmes.

Dans un premier temps, la comparaison des trajectoires professionnelles de ces deux populations montre que le CIE a un rôle très positif sur la réinsertion des demandeurs d'emploi. En effet, le taux de retour à l'emploi en 1999 des chômeurs qui ne sont pas passés par un CIE est nettement plus faible que celui des bénéficiaires (*graphique 7*).

---

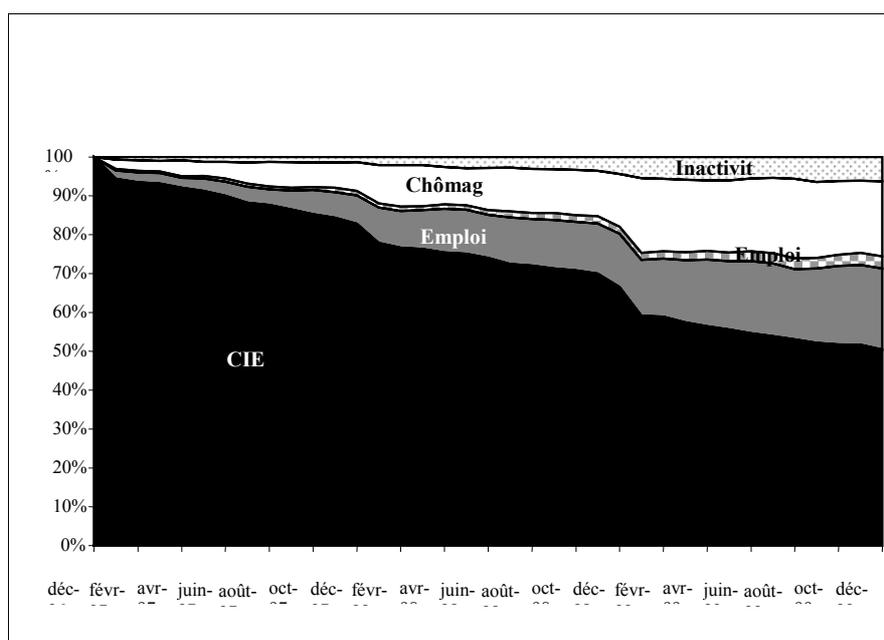
<sup>36</sup> La succession de deux enquêtes sur les bénéficiaires du CIE a permis d'observer les effets de la modification du dispositif et de la conjoncture économique sur les trajectoires des bénéficiaires (Belleville, Charpail, 2000). Il s'agissait aussi avec cette nouvelle enquête d'améliorer les données disponibles pour la construction du groupe témoin.

**Graphique 7 : Situation en décembre 1999 des bénéficiaires et des témoins**

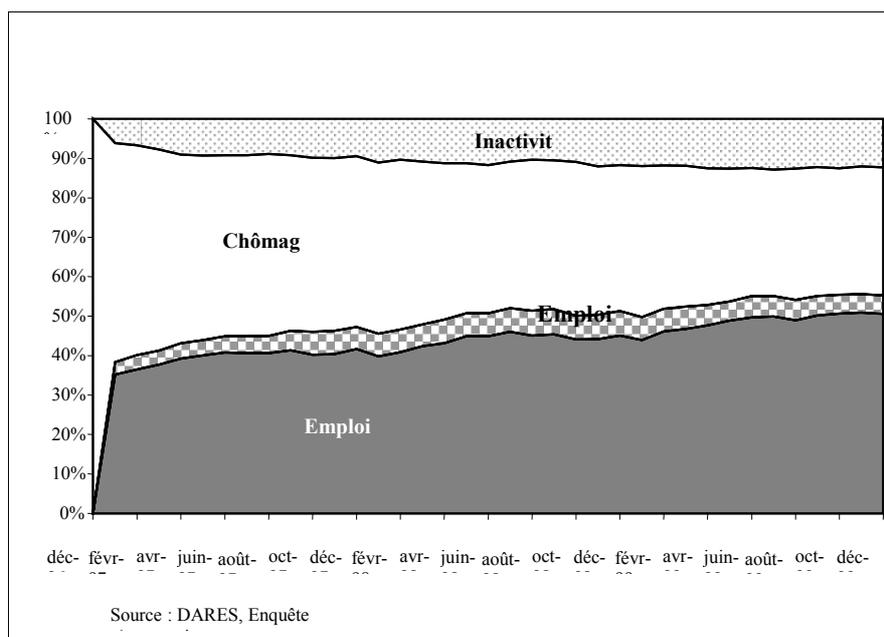


Les parcours professionnels des bénéficiaires du CIE sont largement dominés par des épisodes d'emploi nettement plus longs que ceux des témoins (avec un poids prépondérant du CIE lui-même, *graphique 8*).

**Graphique 8 : Calendrier des situations des bénéficiaires entrés en CIE fin 1996**



**Graphique 9 : Calendrier des situations du groupe témoin au chômage fin 1996**



Les individus du groupe témoin ont été sélectionnés parmi un échantillon de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE, c'est-à-dire en fonction d'un critère administratif. Or certains sont en activité réduite ou en formation. Le calendrier mensuel de situations construit à partir de l'enquête ne correspond pas à cette approche administrative et, dès lors, il y a un décalage dans les informations représentées. Pour décembre 1996, pour mettre en cohérence les deux dimensions, c'est l'information administrative qui a été reportée dans le calendrier (*graphique 9*).

En tout état de cause, près de 29% des témoins n'ont connu aucun épisode d'emploi entre décembre 1996 et décembre 1999<sup>37</sup>. A l'opposé, les épisodes de chômage sont un peu moins nombreux et largement plus courts pour les bénéficiaires (*tableau 34*).

**Tableau 34 : Durées moyennes des différentes situations (écart-type)**

	<i>en mois</i>	
	CIE	Témoins
Durée cumulée des épisodes ...		
... d'emploi	32,5 (22,7)	19,2 (17,7)
... en CIE	27,5 (32,0)	
... de chômage	6,0 (19,9)	16,7 (16,9)
... d'inactivité	1,0 (11,0)	3,1 (9,2)
Proportion du temps en emploi (en %)	81,3	48,0

Source : DARES, Panel des bénéficiaires.

Mais, la seule comparaison des trajectoires des bénéficiaires du CIE et des témoins après septembre 1996 ne donnerait pas une appréciation exacte de l'effet net d'un passage par ce dispositif en raison des mécanismes de sélection à l'entrée en CIE, qui ne sont pas aléatoires (*chapitre 1*). Dès lors, on ne peut à ce stade attribuer les écarts statistiques des résultats observés au passage par le CIE. Une évaluation comparative du CIE cherchant à mettre en évidence un effet net du dispositif doit corriger les biais de sélection pour donner une estimation non biaisée du passage par ce contrat aidé.

On peut supposer que les personnes recrutées par les entreprises sont les plus employables parmi les personnes éligibles au programme. D'autant plus que le nombre d'entrées en CIE est limité par les enveloppes budgétaires et par le volume de création d'emplois prévu par les entreprises. En outre, sur 100 embauches en CIE, seulement 10 n'auraient pas été créé en l'absence de toute incitation<sup>38</sup> (Belleville, 2001). Quand les candidats sont présentés par les agents de l'ANPE

<sup>37</sup> Quand on les exclut, la durée cumulée moyenne des épisodes d'emploi des témoins atteint 25 mois, ce qui reste encore inférieur à celle des bénéficiaires.

<sup>38</sup> Il s'agit de l'effet emploi du CIE, net d'un possible effet de substitution entre mesures d'aides à l'emploi.

on peut penser qu'ils sont, soit ceux qui ont le plus de chances d'être recrutés, soit au contraire ceux qui paraissent les plus en difficulté. Cette dernière hypothèse est la moins probable compte tenu des objectifs de placement des offres de l'agence. Dans le premier cas, le conseiller ANPE cherche à maximiser le taux de reclassement des demandeurs d'emploi dont il a la charge et en même temps le taux de satisfaction des offres d'emploi. Dans le second, il privilégie une logique de lutte contre la sélectivité du marché du travail.

### **3.2 EVALUER LE PASSAGE PAR UN CIE : UN EXERCICE COMPLEXE**

Dans le cas du CIE, cet exercice est rendu particulièrement délicat par la nature du contrat aidé. Comme on l'a déjà souligné dans le chapitre précédent, un CIE est très proche d'un contrat de droit commun ; les salaires d'embauche proposés en CIE s'avèrent très proches de ceux qu'offrent les emplois non aidés équivalents<sup>39</sup>. Plus d'un cinquième des bénéficiaires ne sait pas que le contrat de travail qu'il a signé fait bénéficier l'employeur d'une aide de l'Etat. Ceci est concevable pour la période qui nous concerne puisque les employeurs pouvaient signer une convention CIE avec l'ANPE jusqu'à un mois après l'embauche, sous réserve du respect des conditions d'éligibilité. Jusqu'à 1999, année où il y a été mis fin, cette pratique était courante.

Il est donc difficile pour le demandeur d'emploi de distinguer un emploi en CIE d'un autre emploi. Une autre difficulté tient au fait que la mesure prend fin quand l'aide financière de l'Etat s'arrête alors que, le plus souvent, la relation d'emploi se poursuit entre l'employeur et le bénéficiaire<sup>40</sup>, les deux tiers des CIE étant des CDI.

Les évaluations microéconomiques auprès des employeurs tentent à juste titre d'estimer les effets nets des contrats aidés du secteur marchand sur la demande de travail (Belleville, 2001 ; Belleville, Saint-Martin, 2002). Cependant, nous avons souligné à de multiples reprises dans ce texte que l'évaluation d'une mesure de politique d'emploi doit être plurielle et multidimensionnelle. Malgré les difficultés particulières d'évaluation du CIE, on doit aussi chercher à cerner l'effet moyen d'un passage par ce dispositif sur les trajectoires des bénéficiaires par delà ses effets sur le volume d'emploi global ou sur les stratégies des entreprises.

#### **Encadré 10 : Descriptif des sources**

Très proche du contrat de retour à l'emploi créé en 1990 qu'il remplace en septembre 1995 puis modifié dès août 1996 dans un sens plus restrictif, avec un recentrage sur les publics les plus en difficulté, le contrat initiative emploi a donné lieu à plusieurs enquêtes notamment auprès de ses bénéficiaires.

Ces dernières se proposent d'observer, trois ans après l'embauche, le devenir professionnel des personnes passées par ce dispositif. Une première enquête, intégrée dans le " panel de bénéficiaires de politiques d'emploi " portait sur le passage en CIE dans sa version initiale de 1995 (*chapitre 2 ; Charpail, Zilberman, 1999*).

Une seconde enquête rétrospective a porté sur les bénéficiaires de la seconde version du CIE. Un échantillon de ces derniers, recrutés en décembre 1996, a été interrogé une seule fois par téléphone en décembre 1999 de façon rétrospective. 901 entretiens ont été réalisés, représentant après redressement les 6 855 personnes constituant cette population (Belleville, Charpail, 2000).

Dans le même temps, des demandeurs d'emploi présentant les mêmes caractéristiques que les bénéficiaires à la date de l'entrée en dispositif (âge, genre, ... ; *tableau 35*) ont également été interrogés à des fins de comparaison. C'est ainsi que 995 témoins, tirés dans le fichier Unédic, ont été interrogés, évidemment de façon identique (même mode de recueil des données, même questionnaire, même période d'interrogation).

<sup>39</sup> En comparant les entrées en CIE sur trois années (1996, 1997 et 1998) avec les salariés avec moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise dans les enquêtes Emploi de mars 1996, mars 1997 et mars 1998 (Picart, 1999).

<sup>40</sup> Quand le bénéficiaire a 50 ans ou plus et est chômeur de longue durée (ou bénéficiaire du RMI ou travailleur handicapé) l'aide est même pérenne jusqu'à la fin du CDI. Avec la modification de législation intervenue en 1996, l'exonération pérenne est passée de 5% des entrées en CIE en septembre 1995 à 10% en décembre 1996.



l'entrée en CIE (tableau 36). Beaucoup sont inscrites dans les conditions d'éligibilité (travailleur handicapé, demandeurs d'emploi de plus de 12 mois).

Néanmoins, les résultats sont parfois plus surprenants. Ainsi, ni les allocataires du RMI ni les chômeurs de très longue durée n'ont une probabilité plus forte que les autres d'entrer en CIE. En fait, ce sont les demandeurs d'emploi avec une durée de chômage intermédiaire (entre 12 et 35 mois) qui bénéficient le plus de la mesure. Le fait d'être en emploi avant, quelle que soit la nature du contrat ou du salaire, tend à accroître l'entrée en CIE. Par delà la dernière situation connue avant décembre 1996, l'ensemble du parcours professionnel joue peu.

**Tableau 36 : Probabilité d'entrée en CIE, modèle PROBIT**

N = 1901	Paramètre estimé
<b>Constante</b>	1,7***
<b>Niveau de diplôme (Aucun diplôme)</b>	
CAP-BEP	-0,34***
BAC	-0,09
Supérieur au BAC	0,14
<b>Age à l'entrée (30 à 39 ans)</b>	
Moins de 26 ans	0,03
26 à 29 ans	0,23*
40 à 49 ans	-0,03
50 ans ou plus	0,18
<b>Allocataire du RMI (non)</b>	-0,01
<b>Femme (Homme)</b>	0,17**
<b>Travailleur handicapé (non)</b>	0,56***
<b>Parcours professionnel et ancienneté de chômage</b>	
A toujours travaillé, puis chômage et 0-12 mois	-0,15
A toujours travaillé, puis chômage et 13-23 mois	Référence
A toujours travaillé, puis chômage et 24-35 mois	0,18
A toujours travaillé, puis chômage et 36 mois et plus	-0,68***
Alternance emplois et chômage et 0-12 mois	-0,34**
Alternance emplois et chômage et 13-35 mois	0,03
Alternance emplois et chômage et 36 mois et plus	-0,78***
Aucun emploi avant et 0-12 mois	-0,09
Aucun emploi avant et 13-35 mois	0,12
Aucun emploi avant et 36 mois et plus	-0,77*
<b>Situation du conjoint et nombre d'enfants en décembre 1996</b>	
en emploi "ordinaire" et pas d'enfant	-0,43*
en emploi "ordinaire" et au moins un enfant	Référence
en contrat aidé ou à son compte au chômage	-3,16***
en inactivité et 1 enfant au plus	-1,73***
en inactivité et 2 enfants ou plus	-1,82***
sans conjoint et pas d'enfant	-1,47***
sans conjoint et 1 enfant ou plus	-1,80***
<b>Nature de l'emploi avant et salaire</b>	
Contrat aidé	-0,83***
CDI, salaire < 1 500 euros	Référence
CDI, salaire ≥ 1 500 euros	0,93***
CDD, salaire < 1 035 euros	0,58***
CDD, salaire ≥ 1 035 euros	0,17
Mission d'intérim, salaire < 1 035 euros	1,69***
Mission d'intérim, salaire ≥ 1 035 euros	0,95**
Autre (indépendant, vacances...)	0,38**
sans emploi avant	0,66**
-2 Log Vraisemblance	2630
R <sup>2</sup> ajusté	0,59

\*\*\*, \*\*, \*: significatif au seuil de 1%, 5% et 10%.

Lecture : avoir un diplôme de type CAP ou BEP réduit significativement la probabilité d'entrer en CIE.

Source : DARES, enquête rétrospective.

La situation familiale (type d'emploi du conjoint et nombre d'enfants) tend à caractériser de la même manière l'accès au dispositif. Les plus susceptibles d'y entrer sont en effet les individus dont le conjoint est en emploi ordinaire. Les autres situations, quel que soit le nombre d'enfants, contribuent plutôt à ne pas entrer en CIE.

Par ailleurs, à défaut de disposer du niveau de qualification de la population étudiée, nous savons si les individus ont exercé un emploi avant décembre 1996 et, si oui, quel était leur salaire. Les personnes précédemment passées en contrat aidé se retrouvent moins souvent en CIE : est-ce le signe d'un signal négatif rejeté par les employeurs ?

### 3.4 LE CIE, UNE MESURE EFFICACE POUR RETROUVER UN EMPLOI

Après correction du biais de sélection, l'analyse montre que l'impact du passage en CIE sur les chances d'être en emploi en décembre 1999 est très élevé (tableau 37). Les personnes embauchées en CIE en décembre 1996 ont une probabilité d'être en emploi, trois ans après, de 21 points supérieure à celles des demandeurs d'emploi non bénéficiaires. Les différents estimateurs utilisés donnent les mêmes résultats.

Tableau 37 : Emploi en décembre 1999

	en pourcentage							
	CIE	Témoins	Diff.	Support commun		Estimateurs		
				%	N	Naïf	Noyau	pondéré
<b>Ensemble</b>	<b>74</b>	<b>53</b>	<b>21</b>	<b>64</b>	<b>1215</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>21</b>
50 ans ou +	68	15	53	50	174	49	51	49
RMI	75	31	44	63	125	31	32	23*
Femmes	69	49	20	56	478	21	15	13*

\*: non significatif au seuil de 5%

Lecture : le taux de retour à l'emploi en décembre 1999 observé sur la population des bénéficiaires de CIE s'élève à 74%, et seulement à 53% pour le groupe témoin, soit une différence de 21 points. Les estimateurs de cet écart après correction du biais de sélection sont également de 21 points tant pour l'estimateur naïf que pour les estimateurs noyau ou pondéré. Le support commun regroupe 1215 individus soit 64% de l'échantillon de départ.

Source : DARES, Panel des bénéficiaires.

Cet effet positif se manifeste également pour les seniors (50 ans ou plus) mais l'on doit signaler que le support commun est plus faible avec un nombre final d'observations intégrées dans l'analyse relativement réduit. Pour les femmes, le taux de retour à l'emploi est également plus fort après le CIE mais, selon l'estimateur en noyau, l'écart n'est plus que de 15 points, tandis qu'il n'est pas significatif au seuil de 5% avec l'estimateur pondéré. Enfin, parmi les allocataires du RMI, l'embauche en CIE s'avère là aussi nettement profitable puisque le niveau d'emploi en décembre 1999 est supérieur de 32 points pour les personnes embauchées en CIE trois ans avant. Ce résultat est toutefois à prendre avec prudence car l'estimateur pondéré n'est pas significatif et les effectifs sont faibles.

La mesure de l'efficacité du passage par le CIE est ici réduite à un seul indicateur : la part des bénéficiaires en emploi en décembre 1999. On a souligné dans les pages précédentes, en particulier à travers les exemples du CES, des stages Sifé ou du contrat de qualification, combien il était utile et nécessaire pour la richesse de l'évaluation de mobiliser une pluralité d'indicateurs.

Une modélisation des durées en emploi, voire au chômage, est contrainte par la forte proportion du temps passé en CIE dans la période d'observation : de trop nombreuses données sont censurées à droite et la taille des échantillons disponibles s'est avérée trop faible.

On ne dispose pas non plus d'une mesure cohérente et simple du salaire à la date de l'enquête mais seulement des salaires d'embauches (après le chômage pour les témoins, après le CIE pour les bénéficiaires). Pour les personnes embauchées en CIE, la variable n'est renseignée que pour moins d'un tiers d'entre eux puisque la majorité des bénéficiaires ont été maintenus dans l'entreprise du CIE. Parmi ces derniers, une majorité y sont toujours à la date de l'enquête : 60% disent avoir connu une hausse de leur salaire par rapport au salaire d'embauche en CIE. Cela peut-être un effet des augmentations légales du SMIC ou des minima conventionnels, néanmoins, pour près des deux tiers des individus concernés l'augmentation est supérieure à 75 euros mensuels nets.

Disposant des salaires d'embauches en CIE, pour les bénéficiaires maintenus chez l'employeur à l'issue de l'aide et qui n'ont pas connu d'autre emploi après, nous avons retenu le salaire du CIE augmenté de 75 euros comme salaire post CIE. Nous avons parallèlement mené la comparaison sur la sous-population relativement spécifique des bénéficiaires ayant connu un autre emploi après le CIE. Par ailleurs, sont disponibles le salaire du dernier emploi occupé avant l'entrée en CIE pour les bénéficiaires, ou avant d'être au chômage pour les membres du groupe témoin. On a donc réalisé les estimations sur un second indicateur d'évolution salariale (salaire après – salaire avant), en prenant en compte là aussi les deux conceptions du salaire post CIE pour les bénéficiaires.

Les salaires des bénéficiaires après le CIE sont supérieurs à ceux de la population témoin quand on affecte à ceux qui sont restés chez l'employeur la hausse qu'ont connue les personnes ayant eu un autre emploi après (*tableau 38*). L'écart est relativement important : entre 225 et 300 euros par mois selon les estimateurs. Cet effet favorable du CIE est plus difficile à établir pour les seuls bénéficiaires ayant occupé un emploi chez un autre employeur. En effet, il y a une nette divergence entre les estimateurs : le passage en CIE est favorable selon l'estimateur noyau mais défavorable selon l'estimateur pondéré. Les estimations sont présentées uniquement pour l'ensemble de l'échantillon en raison de la faible taille des sous-échantillons et du support commun.

**Tableau 38 : Salaire mensuel net d'embauche du premier emploi après et évolution des salaires**

Support commun : 1215 individus, soit 64% de l'échantillon	CIE	Témoins	Diff.	Estimateurs		
				Naïf	Noyau	pondéré
<b>Salaire d'embauche</b>						
Y compris bénéficiaires maintenus chez l'employeur uniquement 1 <sup>er</sup> emploi après CIE	1 036	1 031	+5	238	308	238
	1 031	1 031	0	-348	107	-348
<b>Evolution des salaires</b>						
Y compris bénéficiaires maintenus chez l'employeur uniquement 1 <sup>er</sup> emploi après CIE	14	-0,75	+14,75	-8*	-1,05*	-8*
	16	-0,75	+16,75	-19*	-3*	-19*

\*: non significatif au seuil de 5%.

Lecture : le salaire d'embauche du 1<sup>er</sup> emploi après observé sur la population des bénéficiaires de CIE s'élève à 1036 euros et est donc supérieur de 5 euros au salaire moyen d'embauche pour le groupe témoin (1 031 euros).

Les estimateurs de cet écart après correction du biais de sélection sont 308 euros (noyau) et 238 euros (pondéré).

Source : DARES, Panel des bénéficiaires.

Sous l'angle de l'évolution salariale, les situations ne semblent pas significativement différentes entre bénéficiaires et témoins. En effet, si l'augmentation de salaire apparaît moins élevée après un CIE comparativement aux individus du groupe témoin, les écarts sont néanmoins faibles entre les deux populations et surtout non significatifs quels que soient les estimateurs retenus.

Compte tenu de la durée moyenne du CIE, et de la forte probabilité de maintien chez l'employeur à l'issue de la subvention, il faudrait évaluer le dispositif à plus longue échéance que celle de trois ans après l'entrée (5 à 10 ans). Les bénéficiaires passent beaucoup plus de temps en emploi sur la période d'observation, c'est là un résultat du CIE. On peut supposer que cette situation est très positive pour la suite de leur parcours professionnel mais cela demanderait à être vérifié sur d'autres données.

Néanmoins, trois ans après l'entrée, le passage par un CIE est en moyenne positif en termes d'emploi pour les bénéficiaires comparativement à une population d'individus aux caractéristiques semblables mais qui n'étaient pas entrés dans le dispositif.

#### **De ce chapitre nous retenons les enseignements suivants.**

Un passage en CES ou en Sife modifie peu la sélectivité du marché du travail. Bien que ciblés sur les demandeurs d'emploi en grande difficulté, ces deux mesures sont d'une efficacité médiocre pour accompagner le retour vers l'emploi. Toutefois le Sife est un dispositif plus efficace pour les femmes que pour les hommes. Pour ces derniers, les stages ont peu d'impact sur le retour à l'emploi dans toutes ses dimensions (accès, vitesse, ascendance des trajectoires). Pour les bénéficiaires les plus âgés, ces dispositifs, en particulier le CES, ont une fonction occupationnelle, contribuant à prolonger le temps de la mesure, leur présence sur le marché du travail avant la sortie vers l'inactivité.

Le contrat de qualification est une mesure efficace. Mais il l'est surtout pour les jeunes sortant de formation initiale, et notamment ceux qui ont eu un parcours scolaire réussi. Le contrat de qualification est donc d'autant plus efficace qu'il intervient tôt dans le processus ou qu'il s'adresse à des jeunes avec un parcours stable déjà marqué par l'emploi.

Ce dispositif d'insertion et de formation réduit la dureté d'un marché du travail peu ouvert aux jeunes non qualifiés ou inexpérimentés mais en partie seulement puisqu'un effet résiduel d'un possible parcours antérieur marqué par l'échec persiste.

L'analyse montre que l'impact du passage en CIE sur les chances d'être en emploi est très élevé. Les personnes embauchées en CIE ont une probabilité d'être en emploi trois ans après l'entrée très supérieure à celle des demandeurs d'emploi non bénéficiaires.

En revanche, l'évolution des salaires des bénéficiaires et des témoins ne semblent pas significativement différentes. En effet, si l'augmentation de salaire apparaît moins élevée après un CIE, les écarts ne sont pas significatifs quels que soient les estimateurs retenus.

## Chapitre 4 : Regards des bénéficiaires sur quatre mesures de politique d'emploi

Ce chapitre propose un éclairage qualitatif de l'efficacité des programmes d'aide à l'emploi fondé sur les opinions exprimées par les bénéficiaires dans une question ouverte posée 30 mois environ après leur entrée en dispositif. Elle est exploitée par le biais d'une analyse de données textuelles (*encadré 11*). L'intérêt de cette approche est de disposer de matériaux d'analyse librement restitués par les personnes enquêtées et non soumis au cadre d'un questionnaire fixé par l'évaluateur (Lebart, 2001). Le temps écoulé entre le passage en mesure et le moment où la personne s'exprime est assez long pour obtenir des opinions formées avec un certain recul sur l'expérience.

Parmi les quatre dispositifs ciblés, trois d'entre eux s'adressent essentiellement à des adultes chômeurs de longue durée aux passés professionnels divers alors que le contrat de qualification concerne des jeunes qui pour nombre d'entre eux n'ont pas encore ou peu d'histoire professionnelle. Même si l'objectif d'aide à l'insertion professionnelle est commun aux quatre mesures, le passage est interprété différemment par les bénéficiaires selon qu'il intervient en cours de vie active (le cas des chômeurs de longue durée) ou au début de celle-ci (le cas des jeunes en contrat de qualification). Ceci conduit à distinguer dans la présentation le contrat de qualification des trois autres mesures.

### 1. Ce que pensent les bénéficiaires après un CES, un stage SIFE, un CIE

Après leur passage en contrat emploi solidarité, en stage d'insertion et de formation à l'emploi ou en contrat initiative emploi, les bénéficiaires émettent des opinions contrastées sur leur expérience. Si l'emploi est évidemment leur préoccupation essentielle, qu'il soit abordé explicitement ou inscrit en filigrane, d'autres thèmes tels que les acquis professionnels, le rétablissement du lien social ou le scepticisme envers la politique de l'emploi s'imposent. Le passé professionnel, les attentes à l'égard des mesures et les situations occupées au moment de l'enquête déterminent fortement les positions des bénéficiaires sur ces questions. Une personne sur trois dresse un bilan positif de son passage, les autres se partageant entre neutralité, appréciation mitigée ou discours franchement critique.

Lors de la dernière interrogation, en 1997 pour les CES et les stages Sife et en 1999 pour les CIE, il était proposé aux intéressés de faire le bilan de leur expérience<sup>41</sup>. Il ressort que trois principaux axes de discours sont communs à l'ensemble des bénéficiaires des trois programmes : le retour à l'emploi (ou le non-retour), l'acquisition de connaissances ou d'expérience, la reprise de contact avec le monde du travail.

Comment ces opinions se sont-elles formées ? Leur différenciation s'explique-t-elle par des éléments de parcours professionnel avant et après le passage en mesure (*encadré 11*) ?

#### L'emploi est au centre des préoccupations des bénéficiaires

Pour cette population hétérogène de chômeurs de longue durée ou touchée de façon récurrente par le chômage, l'emploi constitue la toile de fond de tous les discours. Ce thème central est abordé ou bien de façon directe et exclusive, ou bien en s'appuyant sur les acquis professionnels du passage en mesure, la reprise de contact avec le monde du travail, des commentaires sur le dispositif lui-même. Les bénéficiaires parlent d'emploi et d'eux-mêmes, s'expriment sur ce qui s'est passé au cours de cette expérience, se préoccupent de leur avenir.

L'analyse révèle assez bien en quoi l'insertion est un processus propre aux individus et aux événements qu'ils vivent. Le passage par une mesure d'aide à l'emploi constitue un moment de ce processus dont on attend qu'il conduise à un emploi le plus stable possible. Nombre de bénéficiaires expriment leur satisfaction lorsque le dispositif leur a permis d'aboutir à l'emploi. Mais à côté de cet effet direct, le passage en mesure restaure un lien avec le monde du travail, rapproche l'individu de personnes se trouvant dans une situation analogue, et contribue à développer ce sentiment que « travailler, c'est encore ou à nouveau possible ». Il y a enfin un effet de formation intégré à ce processus, direct lorsque la mesure suivie est un stage ou un effet informel quand il y a apprentissage et acquisition d'expérience par l'emploi occupé sur le lieu de travail.

#### Des opinions qui dépendent des trajectoires antérieures et de la situation en fin de parcours

Les caractéristiques personnelles mais surtout le passé professionnel déterminent les opinions. En particulier, la proximité ou l'éloignement de l'emploi avant l'entrée en mesure, le temps passé au chômage, la qualification professionnelle sont des paramètres qui concourent à la formation des attentes et des opinions. Ainsi, les personnes les

<sup>41</sup> L'ensemble des opinions analysées ici est à resituer dans le contexte économique des années 1997 à 1999 (*encadré 11*).

plus éloignées de l'emploi (ce sont plutôt des femmes, des personnes âgées de plus de 40 ans, peu diplômées) tiennent un discours qui se focalise sur les acquis de connaissances et d'expérience ou sur le lien retrouvé avec le monde du travail. Bien que nuancé par la situation professionnelle occupée au moment où elles écrivent, le bilan que ces personnes font de leur passage en mesure est plutôt positif, contrairement à celui beaucoup plus réservé des bénéficiaires plus proches de l'emploi avant l'entrée en dispositif.

Globalement, il y a une cohérence entre le niveau d'exigence d'un individu envers un dispositif de politique d'emploi et sa trajectoire professionnelle avant d'entrer dans ce dispositif. Plus ce niveau est élevé, plus le discours risque d'être défavorable. Mais l'analyse montre que les opinions sont le résultat de la confrontation des attentes et des parcours ultérieurs. De toute évidence, la trajectoire depuis la sortie de la mesure et peut-être plus encore la dernière situation occupée donnent, *in fine*, la tonalité des discours. C'est particulièrement vrai des bénéficiaires de CIE dont les avis sont assez tranchés selon qu'ils ont pu ou non conserver leur emploi dans l'entreprise du contrat aidé dans de bonnes conditions. De même, les opinions s'opposent sur le terrain des aides à l'embauche. Quand l'emploi est retrouvé, elles seront positives car cette disposition est perçue comme un tremplin. Dans le cas inverse d'une situation de chômage, les effets pervers d'un tel principe seront dénoncés.

### Des discours qui s'ajustent au dispositif suivi

Chaque dispositif suscite des attentes spécifiques. Une formation Sife est une transition vers un emploi différé alors qu'un CES est un contrat précaire à mi-temps dont le titulaire espère un prolongement favorable et que le CIE, contrat marchand souvent à durée indéterminée, est un emploi presque comme les autres que la plupart des salariés souhaitent conserver. Poursuivant un objectif commun, le retour à l'emploi, chacune des trois populations de bénéficiaires a un discours déterminé par les caractères de la mesure suivie où le choix personnel se mêle plus ou moins aux décisions d'orientation du service public de l'emploi.

Ainsi la majorité des bénéficiaires de CIE font référence à l'emploi : celui occupé lors du CIE (maintien ou non, salaire, qualité de l'emploi) ou bien celui qui reste à trouver ou qui l'a été. Les personnes passées en CES sont plutôt sensibles aux effets d'insertion sociale. Quant aux stagiaires Sife, leurs opinions portent largement sur la formation elle-même (intérêt et contenu, organisation des cours, utilité). Est absente de leurs discours l'« obsession » de préserver ou de perdre une situation d'emploi comme cela est observé dans le cas des contrats aidés. Le retour à l'emploi est évoqué le plus souvent en filigrane, contrairement au discours plus frontal des bénéficiaires de CES et surtout de CIE.

### 1.1 LE CES : UN PASSAGE ADAPTE AUX PERSONNES LES PLUS ELOIGNEES DE L'EMPLOI

Le CES est un moyen de sortir du chômage, pour une période déterminée et sous des conditions particulières : usage restreint au secteur non marchand, contrat à mi-temps rémunéré sur la base du SMIC. Mais cette reprise d'emploi, même si la fin en est programmée, s'accompagne naturellement de l'espoir de rompre durablement avec le chômage. Or, les parcours observés sont multiples et lorsque les intéressés font le bilan de leur expérience, les opinions sont partagées allant de perceptions positives (31% de l'ensemble, *tableau 39*) à celles mêlant la déception et le découragement (25% d'opinions négatives et 28% d'appréciations mitigées). Les discours des personnes passées en CES s'articulent autour de trois thèmes principaux :

**Tableau 39 : Les appréciations globales des bénéficiaires de CES selon les thèmes**

	<i>en %</i>				
	Positives	Négatives	Mitigées	Neutres	Ensemble
<b>Classe 1</b>					
Le CES et le retour à l'emploi	5	25			<b>30</b>
<b>Classe 2</b>					
Acquis d'expérience professionnelle, de connaissances	16		20		<b>36</b>
<b>Classe 3</b>					
Reprise de contact avec le monde du travail	10		8		<b>18</b>
<b>Classe 4</b>					
Description du parcours*				11	<b>11</b>
<b>non classés</b>					<b>5</b>
<b>Ensemble</b>	<b>31</b>	<b>25</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

\* Pour chacune de trois mesures, on retrouve une quatrième classe qui regroupe dans la plupart des cas des discours neutres décrivant de façon linéaire les parcours suivis. Cette classe fait l'objet d'un développement particulier transversal aux trois mesures.

Source : Dares, Panel des bénéficiaires.

## Le CES doit avant tout permettre le retour à l'emploi

Le lien direct entre CES et retour à l'emploi est le discours tenu par des bénéficiaires qui étaient proches de l'emploi avant leur entrée en mesure et qui se réinsèrent le mieux à la sortie (*tableau 40*). Ils s'expriment sur l'utilité du dispositif comme instrument de réinsertion et livrent au passage quelques illustrations de leur expérience de salarié en CES. Sont concernés plutôt des hommes, d'un niveau de formation plus élevé que la moyenne et qui possèdent une expérience professionnelle acquise au fil d'une trajectoire instable.

Sur ce thème, trois types de discours se distinguent :

Tout d'abord, il y a un petit groupe de personnes pour qui le CES a ouvert l'accès à l'emploi (5%). D'âge intermédiaire (30-49 ans), ce sont surtout des hommes, plutôt diplômés et dont les difficultés étaient relativement récentes. La trajectoire est stable et plutôt ascendante depuis leur sortie. Le déroulement du CES a été jugé plutôt satisfaisant en raison de l'adéquation du poste occupé au poste annoncé et parfois du suivi d'une formation.

« Le CES que j'ai effectué m'a permis de changer complètement d'orientation et après la réussite à un concours de la fonction publique **de trouver un emploi**. Je pense que je n'en serai pas là aujourd'hui sans ces 2 années passées, dans une mairie en CES, où ils ont su me former et me donner l'envie de continuer plus loin »

A l'opposé, se trouvent ceux qui estiment que le CES ne leur a rien apporté (7%). L'expérience a été inutile pour ceux qui n'ont pas retrouvé d'emploi comme pour ceux qui en occupent un et qui ont, pour cela, alors quitté leur CES. Leur contrat s'est le plus souvent déroulé dans des conditions médiocres. Leur qualification méritait mieux que le poste proposé.

« Je ne trouve pas logique que la durée du CES ne dure qu'une année car après avoir repris espoir, on revient au point de départ et plus dure encore sera la réalité. On devrait pouvoir continuer l'expérience que peut apporter le CES. Pour **pouvoir trouver un autre travail**, car en somme, nous sommes une nouvelle fois licenciées, bien sûr. Cela nous le savons dès le départ mais cela fait quand même très mal »

Enfin, un troisième registre d'opinions très négatives regroupe 18% de l'ensemble des intéressés. Leurs critiques se focalisent essentiellement sur le recours répété à ce type de contrat sans création de poste fixe et sur les rémunérations inférieures, pour un même contenu d'emploi, à celles perçues par les titulaires. Ils disent avoir souffert d'un manque de reconnaissance lié à leur statut jugé dévalorisant. Ce sentiment d'exploitation est souvent partagé par des jeunes, des femmes, des personnes plutôt diplômées, avec une expérience professionnelle antérieure. A la sortie du CES, leurs trajectoires restent plutôt instables, la mesure n'ayant pas toujours été suivie d'une réinsertion sur le marché du travail.

« Le CES ne m'a permis en aucune sorte d'espérer une embauche. A mon avis, **il ne sert qu'à exploiter les gens au maximum** pour un salaire de misère. Je suis partie avant la fin de mon contrat car **je ne me sentais pas intégrée en tant que salariée dans l'entreprise**. J'exécutais les tâches d'une employée salariée mais je n'étais pas admise aux réunions du personnel. Avec le recul, je m'aperçois que j'ai perdu beaucoup en acceptant un CES, droits APL supprimés. Aujourd'hui, j'ai un emploi qui me plaît avec des horaires modulables et je me sens vraiment intégrée dans le monde du travail »

Tableau 40 : Situation des bénéficiaires de CES selon leur classe

	en %			
	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Total
Même CES	20,4	16,6	24,0	20,7
Emploi ordinaire	29,7	21,7	22,5	23,6
Emploi aidé	16,9	10,3	13,5	13,4
Chômage	23,6	42,7	33,6	34,5
Inactivité	9,3	8,7	6,3	7,8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Dares, Panel des bénéficiaires.

## Un CES, c'est formateur surtout pour les personnes qui ont peu d'expérience

Sur le thème de l'acquisition d'expérience et de connaissances s'expriment plutôt des femmes, de moins de 40 ans, sans qualification. Le CES arrive au début tardif de la vie active ou se situe parmi les premières expériences d'emploi. La situation observée au terme du contrat est souvent le chômage (*tableau 40*). Deux niveaux de discours se présentent :

Pour 16% de bénéficiaires, le CES a été une expérience positive et intéressante. Ce sont des femmes âgées de moins de 40 ans, peu ou pas qualifiées, totalement éloignées de l'emploi avant l'entrée en mesure (la non-inscription à l'ANPE est repérée ici massivement). Le passage en CES représente une réelle mise au travail, qui cependant se prolonge, sur la période étudiée, de façon assez peu stable à la sortie du dispositif.

« Cette expérience m'a permis de connaître un milieu différent de la coiffure, à savoir le milieu social dans lequel je me plais infiniment et au sein duquel je vais tenter prochainement une **reconversion**»

La seconde position qui concerne 20% de bénéficiaires reprend les points positifs du groupe précédent mais, s'y ajoute la déception provoquée par la fin du CES et le retour au chômage formulé en termes de "retour à la case départ". L'insuffisance des salaires alimente également le contenu de ces opinions mitigées. D'un niveau de formation un peu plus élevé que les autres bénéficiaires regroupés autour de ce thème, certains avaient déjà occupé un emploi auparavant. Ils espéraient davantage de leur passage en CES.

« Du point de vue d'un stage, le CES, est très intéressant car **on apprend beaucoup de choses qui sont utiles pour l'emploi**, mais hélas, cette durée de stage est limitée et n'aboutit à aucune intégration d'un emploi et **on se retrouve au chômage**»

## **Retrouver le monde du travail**

Les contacts avec le monde du travail, abordés en termes de sociabilité, de sentiment d'utilité, d'intégration sont au centre de nombreux discours. Chômeurs de très longue durée (trois ans au moins) ou inactifs, les bénéficiaires qui s'expriment sur le registre de l'insertion sociale ont plus de 40 ans. Plus qu'à un manque de qualification, leurs difficultés sont surtout imputables à des problèmes personnels, familiaux ou de santé. Le retour au chômage ou le maintien en CES sont des situations fréquentes observées dans cette classe (*tableau 40*).

10% des bénéficiaires sont satisfaits de leur expérience. Le CES a été l'occasion de renouer avec l'emploi après une longue période d'inactivité. La reprise des liens avec le monde du travail, le sentiment d'être utile, les contacts notamment pour la recherche d'emploi sont des retombées positives de leur passage en CES. A la sortie du dispositif ils sont plutôt sur des trajectoires d'emploi stable après une période de chômage.

« Je ne percevais pas d'allocation chômage, j'étais très mal. Le CES m'a été d'un grand secours. Pécuniairement, c'était peu mais pour moi j'avais le sentiment de retrouver ma dignité, ma liberté. J'ai eu aussi la chance d'être encadrée par une bonne équipe qui a le sens du devoir. Ces personnes formidables, généreuses et humaines **m'ont aidée à reprendre confiance** et depuis, ma situation a changé, je me sens en sécurité »

Ils sont presque aussi nombreux (8%) à nuancer leurs appréciations par quelques touches négatives : faiblesse du salaire, absence de débouchés après le CES, inquiétude de l'avenir. Ce sont plutôt des hommes, âgés de plus de 40 ans, marqués par des difficultés de tout ordre. Le fait d'avoir rompu leur contrat pour une autre raison que l'emploi augmente fortement la probabilité d'appartenir à cette sous-classe. Les trajectoires professionnelles après la sortie du CES sont marquées fréquemment par le retour au chômage et se stabilisent rarement dans l'emploi.

« Mon passage en CES **m'a permis d'avoir une occupation afin de ne pas rester inactif et surtout d'avoir un petit salaire**. Pour ce qui est de retrouver un emploi, cela me semble impossible dès que l'on atteint la cinquantaine. En plus, je pense que je ne sortirai pas grandi d'un CES, au contraire»

## **1.2 LES STAGES SIFE : UNE FORMATION AUX EFFETS PAS TOUJOURS ATTENDUS**

Dans leur principe, les stages Sife ont été conçus pour remédier rapidement aux lacunes ou à l'obsolescence de qualifications qui pourraient être à l'origine de difficultés d'emploi. Selon le degré d'adhésion des demandeurs d'emploi à ce principe et les chances qu'ils s'accordaient de retrouver rapidement du travail, les bénéficiaires sont d'autant plus exigeants à l'égard de la formation et des conditions de sa mise en pratique en entreprise. Schématiquement, les plus âgés ont souvent connu une longue période d'activité professionnelle interrompue par des licenciements économiques. Ils perçoivent les stages comme une ultime chance de retrouver un emploi et les jugeront globalement sur ce seul critère. A l'inverse, des bénéficiaires plus jeunes et mieux formés considèrent plus souvent cette période comme un investissement dont les retombées ne seront pas forcément immédiates : quelle que soit leur situation à son issue, ils s'expriment plus facilement sur le contenu de leur stage avec un regard parfois très critique.

Les opinions des stagiaires sont en définitive favorables dans un cas sur trois, 27% sont mitigées et 28% franchement négatives (*tableau 41*). Elles se classent dans trois registres principaux :

**Tableau 41 : Les appréciations globales des stagiaires Sife selon les thèmes**

	<i>en %</i>				
	Positives	Négatives	Mitigées	Neutres	Ensemble
<b>Classe 1</b>					
Critiques du principe		15			<b>15</b>
<b>Classe 2</b>					
Contenu du stage	9	13	16		<b>38</b>
<b>Classe 3</b>					
Redynamisation	24		11		<b>35</b>
<b>Classe 4</b>					
Description du parcours				9	<b>9</b>
<b>non classés</b>					<b>3</b>
Ensemble	33	28	27	9	<b>100</b>

Source : Dares, Panel des bénéficiaires.

### A qui profitent les stages ?

Les personnes appartenant à cette classe expriment déception et rejet global du principe des stages. S'y retrouvent plus particulièrement des stagiaires d'un âge et d'un niveau de formation plutôt supérieurs à la moyenne et qui ont souvent connu une période de chômage assez longue après une vie professionnelle régulière abrégée par un licenciement économique. Connaître à l'issue du stage une situation de chômage ou être recruté en CES et ainsi maintenu durablement en marge de l'emploi standard sont également des facteurs favorisant l'appartenance à cette classe (tableau 42).

Deux catégories de discours peuvent alors être distinguées :

11% des bénéficiaires dénie au principe des stages toute capacité à apporter des solutions aux problèmes du chômage. Ils critiquent le fonctionnement d'un marché du travail qui exclut les plus vulnérables et les maintient dans une situation de pauvreté.

"Cela ne m'a rien apporté de positif car à mon âge **les employeurs** ne veulent plus s'engager auprès des personnes âgées »

« Toujours pas d'emploi. Car on a toujours un CES. On s'est formé pour rien, car d'autres personnes n'ont jamais fait de stage et ont un emploi sûr: désolant, surtout quand dans la famille ni l'un ni l'autre n'a un emploi sûr, c'est pas facile pour vivre. Je fus très contente de faire ce stage, espérant avoir quand même un emploi sûr pour pouvoir aider le ménage, mais hélas! Je me suis retrouvée comme avant, avec un CES dont vous savez le montant. Mari sans emploi, femme sans emploi: regardez ce que ça donne avec deux enfants à nourrir »

D'autres stagiaires (4%) estiment avoir été exploités par des entreprises qui profitent d'un système permettant de procurer une main-d'œuvre gratuite sans obligation de créer de postes stables. On les retrouve paradoxalement plus souvent en emploi standard et le retour à cette situation les rend a posteriori beaucoup plus critiques à l'égard des périodes en entreprise.

"Il serait souhaitable **que les gens employés** au titre des différents contrats proposés soient utilisés **comme tout employé** de l'entreprise et non **comme bouche-trou en main-d'œuvre bon marché** »

« Je trouve dommage qu'à la fin du stage **l'employeur ne soit pas tenu de garder une stagiaire**. Quand j'ai fait un stage nous étions plusieurs à venir à des périodes différentes. **Ainsi l'employeur n'embauchait personne** car cela se renouvelle pour lui chaque année »

**Tableau 42 : Situation des stagiaires Sife selon leur classe**

	<i>en %</i>			
	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Total
Emploi ordinaire	23,6	36,7	53,8	41,0
Emploi aidé	20,7	9,3	12,1	12,6
Chômage	49,1	41,7	29,5	38,0
Inactivité	6,6	12,3	4,6	8,4
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Dares, Panel des bénéficiaires.

## Les stages : vraie formation ou fausse occupation ?

Cette catégorie regroupe les stagiaires qui s'expriment sur le contenu de la formation et son déroulement. Ils insistent en particulier sur sa durée, l'équilibre entre temps de formation et temps en entreprise, la qualité des enseignements. Ce sont des bénéficiaires plutôt plus jeunes et moins formés que ceux appartenant à la première classe ; ils ont souvent éprouvé des difficultés dans leur recherche d'un premier emploi, lesquelles peuvent persister après le stage.

Les stagiaires qui jugent avant tout l'acte de formation ont des points de vue très différents. Certains n'ont que des remarques positives à formuler sur le contenu du stage portant sur les apports de connaissances, la qualité de la formation, les possibilités de réorientation. Ils représentent 9% des bénéficiaires souvent en emploi stable à l'issue du stage.

" **Mon passage en SIFE m'a bien fait découvrir** ce qu'est le secrétariat actuellement, traitement de texte, par rapport à ce qu'il était, il y a 25 ans"

" **Des formateurs compétents, à l'écoute, disponibles.** Les formateurs nous ont beaucoup aidés et encouragés auprès des entreprises"

Plus nombreux (16%) sont les bénéficiaires qui émettent des opinions plus partagées. Les critiques visent le fonctionnement d'organismes de formation suspectés d'être animés seulement par le profit, la qualité des enseignements et surtout une formation ou une durée de stage en entreprise trop courte par rapport au temps accordé aux cours théoriques. Il s'agit de personnes plutôt âgées et plus formées que la moyenne.

"**Le SIFE m'a permis d'améliorer mes compétences professionnelles et aussi pu me permettre de changer de métier.** Mais malheureusement les stages en entreprise ne permettent pas de s'insérer dans une entreprise"

" C'est très bien le stage de formation à l'emploi à condition qu'on puisse retrouver tout de suite un emploi pour le pratiquer, sinon on a vite oublié ce qu'on a appris"

"**Très bien, mais trop court. Pas assez de pratique.** Mais surtout, **le stagiaire n'est plus du tout suivi après sa formation.** On lui demande toujours de l'expérience, alors à chaque fois, retour à la case départ"

Plus souvent au chômage les bénéficiaires de la dernière catégorie font un bilan totalement négatif de leur passage en formulant des critiques de même nature que celles des membres du groupe précédent. Ils représentent 13% des bénéficiaires.

"Pour ma part, je pense que d'avoir plus d'heures de stage dans plusieurs entreprises différentes serait plus intéressant que de rester assis autour d'une table, mais **discuter ne nous apprend pas à avoir un métier dans les mains**"

"**Mon passage à ce stage ne m'a rien apporté.** C'était un stage bidon. On devrait apprendre plusieurs traitements de texte sur ordinateur pendant la durée du stage. Or nous avons eu les ordinateurs un mois avant la fin du stage en plus une matinée tous les 2 jours. **J'aurais préféré que l'on me paie un stage pour m'apporter un plus**"

## Repandre confiance ... et après

Se rangent dans cette catégorie les personnes pour lesquelles le Sife est un moyen de sortir de l'isolement où le chômage les avaient plongées, de reprendre contact avec le monde du travail et de retrouver ainsi confiance et motivation. Le fait d'être plutôt plus jeune que la moyenne et plus souvent en emploi au moment d'exprimer son jugement favorise l'appartenance à cette classe (*tableau 42*).

L'analyse permet là aussi de distinguer deux catégories de discours :

24% des bénéficiaires qui se recrutent plutôt parmi des personnes dont l'issue du stage s'est révélée favorable ne trouvent que des points positifs à leur passage en Sife.

"**Mon passage en SIFE a été déterminant pour ma reconversion professionnelle.** La prise en charge et l'accompagnement par des personnes très compétentes et ayant un grand sens des **contacts humains m'ont aidé à reprendre confiance en moi** et à canaliser ma motivation de manière efficace, tout comme le respect de l'autre, la **participation à la vie d'un groupe** de personnes différentes"

" **Positif: sortir de l'isolement,** avoir une réponse à des objectifs personnels d'acquisition, **repandre** un rythme de travail précis"

Ils sont 11%, plus âgés en moyenne et dans une situation plus délicate au regard de l'emploi à mêler jugements positifs et négatifs. Peu de personnes, au demeurant ne trouvent que des points négatifs à leur passage dans le dispositif.

" **Ce qu'il y a de positif: remise à niveau, nouveaux contacts, découverte de métiers.** **Négatif:** retour à la case départ à la fin du stage. Ne correspond pas aux attentes des stagiaires"

" **Ce stage ne m'a rien apporté sinon de reprendre confiance pour trouver un emploi définitif.** Aujourd'hui toujours rien comme emploi. La situation devient désolante"

### 1.3 LE CIE : A LA RECHERCHE D'UN EMPLOI STABLE ET D'UN SALAIRE CONVENABLE

Etre recruté en contrat initiative emploi (CIE) revient à occuper un emploi comme n'importe quel salarié du secteur concurrentiel. Comme pour quiconque, conserver cet emploi est une aspiration légitime. Tel est le fond du discours des bénéficiaires avec d'autant plus de conviction qu'ils sont passés par le chômage de longue durée. 32% des personnes ont de cette expérience une opinion très favorable (*tableau 43*) ; 29% d'entre elles considèrent ce contrat de manière très négative, souvent parce que le CIE ne s'est pas transformé en emploi durable, tandis que 12% tiennent un discours plus nuancé<sup>42</sup>.

Tableau 43 : Les appréciations globales des bénéficiaires de CIE selon les thèmes

Classes	Positives	Négatives	Mitigées	Neutres	en %
					Ensemble
<b>Classe 1</b>					
Départ de l'entreprise du CIE		16	7		<b>23</b>
<b>Classe 2</b>					
Le CIE : contacts, expérience, connaissances, qualité de l'emploi	22	8	5		<b>35</b>
<b>Classe 3</b>					
Influence des aides financières sur l'embauche	10	5			<b>15</b>
<b>Classe 4</b>					
Description du parcours				22	<b>22</b>
<b>non classés</b>					<b>5</b>
Ensemble	32	29	12	22	<b>100</b>

Source : Dares, Panel des bénéficiaires.

#### Le départ de l'entreprise du CIE : de la résignation au mécontentement

Le départ de l'entreprise est un thème abordé par des personnes dont le parcours professionnel avant l'entrée en CIE est depuis longtemps marqué par des difficultés. Anciens bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou travailleurs handicapés sont particulièrement nombreux. Ce sont surtout les salariés embauchés en CDI au départ et dont le contrat a été rompu par décision de l'employeur qui composent cette classe. On observe la continuité de leurs difficultés professionnelles : quand ils ne sont pas sortis du marché du travail, l'instabilité (chômage, emplois précaires) caractérise leurs parcours d'emploi (*tableau 44*).

Ce thème se décline selon deux tonalités :

Tout d'abord, il y a les personnes qui expliquent simplement pourquoi elles ne sont plus dans l'entreprise, sans ressentiment ni mise en cause de l'employeur (7%). Le licenciement, les problèmes de santé, le fait d'être travailleur handicapé sont les principales raisons. En tendance, ce sont des personnes non diplômées de plus de 50 ans connaissant des difficultés anciennes.

« Mon entreprise a de grosses difficultés financières actuellement, hélas. Je ne sais si son activité va pouvoir durer encore longtemps »

Il y a d'autre part ceux qui récriminent contre leur employeur jugé responsable de la fin du contrat (16%). Ici s'exprime le sentiment d'avoir été exploité et floué parce que l'employeur a bénéficié de primes et d'exonérations. Des salaires faibles pour des postes souvent inadaptés à leur qualification antérieure justifient l'expression de cette amertume. Les termes de licenciement abusif et de contentieux avec l'entreprise sont employés. Sont concernés plutôt des hommes de moins de 40 ans dont le niveau de formation se situe entre le CAP et le baccalauréat.

« Je pense que le CIE est utile uniquement aux employeurs. De nos jours, lors d'un entretien d'embauche, ce n'est plus notre CV qui intéresse l'employeur, **mais combien va-t-on lui rapporter en primes diverses**. Bien triste »

« Ce CIE m'a permis de retrouver une couverture sociale, puisque j'étais **sans revenu**. Mais, il a apporté beaucoup à mon employeur. Je me suis beaucoup investie pour garder cet emploi, **heures supplémentaires non payées, non récupérées**. A la fin de mon contrat, l'employeur a repris une autre personne en CIE pour me remplacer »

<sup>42</sup> Ces trois thèmes abordés dans le cadre du CIE concernent près des trois quarts des personnes qui se sont exprimées en raison de l'importance (22%) de la 4ème classe neutre « description des parcours » et du résidu de 5% d'opinions non classées.

Tableau 44 : Situation des bénéficiaires de CIE selon leur classe

	<i>en %</i>			
	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Total
Entreprise CIE	20,3	47,5	60,4	38,6
Emploi ordinaire	21,7	31,0	23,1	25,3
Emploi aidé	3,3	4,1	3,2	3,8
Chômage	40,2	13,8	9,3	24,6
Inactivité	14,5	3,5	3,9	7,7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Dares, Panel des bénéficiaires.

## Ce qu'un contrat CIE apporte ou n'apporte pas au salarié

C'est le thème qui rassemble le plus grand nombre. Se retrouvent ici des salariés dont le profil s'oppose à celui du groupe précédent : plus féminin et plus jeune, titulaires d'un diplôme au moins équivalent au baccalauréat et dont les difficultés d'emploi sont récentes.

Trois catégories d'opinions se sont formées autour de ce thème. La première, la plus importante (22%), est constituée de personnes satisfaites à la fois des conditions de déroulement du contrat et de leur situation actuelle, très souvent occupée dans l'entreprise du CIE (tableau 44). Bien sûr, elles ne relèvent que des avantages au CIE : expérience professionnelle et connaissances acquises ou accès à un emploi stable. Très peu de contrats ont été rompus et lorsque cela s'est produit, c'était fréquemment pour occuper un autre emploi. Par ailleurs, le fait d'avoir bénéficié d'une formation complémentaire pendant le CIE améliore encore l'appréciation du contrat : le tiers des personnes ayant suivi une telle formation se retrouve ici.

« **Je suis actuellement** secrétaire comptable, à temps complet en CDI. Le CIE m'a permis de **redémarrer dans la vie professionnelle et d'assurer mon avenir professionnel**»

« Le CIE m'a permis de reprendre sérieusement **le contact avec le monde du travail** dans l'emploi que je recherchais. Et ce qui est mieux, celui ci s'est transformé en CDI qui me satisfait pleinement»

La seconde sous-classe est constituée de personnes qui relèvent à la fois des aspects positifs et négatifs de leur emploi en CIE (5%). Si elles évoquent de façon positive le retour au monde du travail et l'acquisition d'une expérience supplémentaire, elles déplorent l'absence de débouché sur un contrat stable, ou encore l'insuffisance du salaire. Contrairement aux autres bénéficiaires de cette classe, leur profil est finalement plus proche de celui des personnes s'exprimant sur le thème du départ de l'entreprise. La déception de ne pas avoir obtenu un emploi durable dans l'entreprise alors que c'était « dans le champ des possibles » tempère fortement leur appréciation du dispositif.

« **Le passage en CIE** m'a permis de ne plus être au chômage, c'est le seul point positif. En ce qui concerne **la situation professionnelle que j'occupe**, elle ne m'apporte rien de vraiment intéressant et même il me semble que j'ai régressé par rapport à mon emploi antérieur, tant au niveau intellectuel qu'au niveau financier, vivre avec 690 euros par mois, avec un loyer de 435 euros et toutes les charges, c'est vraiment la galère»

« **Mon passage en CIE m'a apporté uniquement une expérience professionnelle.** En effet, **pas de CDI à la clé**»

Enfin, 8% estiment que passer par le CIE ne leur a rien apporté. Cet emploi n'a eu, selon eux, aucune influence sur leur devenir. Ce sont des jeunes de moins de 30 ans nombreux à avoir un diplôme supérieur au baccalauréat. Leurs difficultés sont récentes et attribuées à une fin de CDD ou à l'obstacle du premier emploi. Cette catégorie est représentative de l'attitude exigeante et volontiers critique déjà observée parmi les jeunes diplômés entrés en CES.

« **Mon passage en CIE** ne m'a rien apporté à **ma situation actuelle.** Actuellement, ma situation est délicate puisque je suis rémunérée au pourcentage»

« **Je suis actuellement** secrétaire comptable à mi-temps, embauchée depuis le 1er juin 98. Cela me plaît énormément. Mais **le CIE n'a joué aucun rôle pour cet emploi**»

## Pour ou contre les aides à l'embauche

Tremplin vers l'emploi ou utilisation opportuniste du système ? Les appréciations portées sur les avantages financiers attachés au CIE divergent et traduisent très nettement l'évolution de la situation professionnelle de la personne qui s'exprime : ascendante pour les premiers, incertaine pour les autres.

Les premiers estiment que ces aides financières ont permis leur embauche et se déclarent satisfaits de cette situation (10%). L'embauche en CIE est alors considérée comme un tremplin, une occasion de faire ses preuves, de montrer ses

compétences pour rester salarié de l'entreprise qui les a recrutés. C'est d'ailleurs la situation effective de nombre d'entre eux (tableau 4.6). Ce sont plutôt des personnes de moins de 40 ans, diplômées (baccalauréat ou plus) et peu marquées par un passé professionnel difficile.

« Le CIE a **permis à mon employeur de m'embaucher** et à moi de m'affirmer dans mon poste pour en 2 ans passer d'un statut d'employé à celui de cadre. Ce changement de statut je l'ai obtenu par mon travail, mais sans le CIE, il n'y **aurait pas eu de possibilité pour moi de montrer mes compétences**, puisque sans lui il n'y aurait pas **eu d'embauche**»

En revanche, les seconds dénoncent les effets pernicieux liés au principe des aides financières à l'embauche (5%). Sont évoqués les salaires jugés faibles au regard de l'expérience et très peu négociables, mais aussi le statut de salarié « aidé » qui les différencie des autres employés. La proximité avec l'emploi avant l'entrée en CIE est souvent forte, ce qui a pour effet d'accentuer la déception d'une telle expérience.

« Le CIE permet une réelle réembauche des chômeurs de longue durée, mais il ne faut pas se leurrer, les conditions d'embauche sont loin d'être satisfaisantes. L'entreprise profite de la longue période de chômage de l'employé pour profiter **des aides à l'embauche** et proposer **un salaire bien en dessous** des compétences du demandeur. En ce qui me concerne, malgré mes 30 ans d'expérience en secrétariat de direction, j'ai dû accepter un emploi au SMIC. Il faut avoir vraiment envie de travailler»

#### **1.4 DES DISCOURS LINEAIRES QUI RECOUVRENT DES SITUATIONS CONTRASTEES : UNE CLASSE TRANSVERSALE AUX TROIS MESURES**

Une quatrième classe rassemble les bénéficiaires qui font le récit de leur expérience en précisant des dates, des lieux, des noms. Fortement représentée parmi les bénéficiaires de CIE (22% des bénéficiaires), cette classe regroupe 11% des personnes passées en CES et 9% des stagiaires Sife. Ce sont très souvent des personnes plus âgées que la moyenne et peu diplômées.

Les parcours sont décrits de façon temporelle et circonscrite sans exprimer d'opinions personnelles sur l'expérience acquise, comme si les faits parlaient d'eux-mêmes. Ces récits linéaires dont n'émerge aucun thème précis recouvrent toutefois des situations très tranchées.

Ils peuvent exprimer une lassitude devant la répétition des passages en mesure, par exemple pour une personne en CES depuis plusieurs années :

" **Après un premier CES** d'un an en secrétariat que j'ai effectué à la mairie **après la fin du CES**, je suis restée au chômage de **mars 1995 au septembre 1995** où j'ai fait un stage Formation reclassement... qui s'est **terminé le 10 janvier 1996**. Suite à ce stage, il s'est avéré que mon choix professionnel était de **travailler avec les enfants**. Suite à la fin de ce **stage**, je me suis retrouvée au chômage **jusqu'au 15 juillet 96** où j'ai trouvé un autre CES en crèche à V « Crèche des Petits Drôles » **qui se termine le 24 juin 1997**. Je m'emploie à pouvoir être embauchée dans cette crèche »

La neutralité du discours peut également traduire de l'inquiétude devant la précarité d'un statut et l'espoir de stabilisation pour une personne ayant occupé un CES après un stage Sife.

"J'ai fait ma formation Sife à la **crèche Croix Rouge** qui s'est enchaînée **sur un CES**. De **1 an 1/2 et maintenant je fais des remplacements dans cette crèche**"

Enfin, l'économie de mots recouvre parfois la satisfaction d'avoir obtenu ou retrouvé reconnaissance d'une qualification et stabilité de l'emploi ; ainsi d'une personne après son passage en CIE :

"J'ai été **embauché le 04 janvier 1999** dans une entreprise de maçonnerie comme maçon OHQ en CDI"

## **2. Ce que pensent les jeunes du contrat de qualification**

Les jeunes entrant en contrat de qualification constituent une population plus homogène que celles entrées dans les autres mesures. Ils appartiennent à une même génération encore peu marquée par son expérience du monde du travail. Le fait de ne pas avoir généralement occupé d'emploi avant l'entrée en mesure n'a pas le même sens que pour les

personnes entrées dans les autres dispositifs. En effet, de nombreux jeunes font le choix du contrat de qualification directement après leur scolarité ou leur service national<sup>43</sup>.

Les disparités de niveau de formation ne sont pas non plus très fortes. Les parcours après le dispositif sont fortement marqués par l'emploi avec un niveau élevé d'embauche dans l'entreprise d'accueil (*chapitre 2*). C'est sans doute une explication à la relative homogénéité des opinions elles-mêmes. Les caractéristiques individuelles ont une faible influence sur la constitution de cinq classes, lesquelles se différencient moins nettement les unes des autres que celles obtenues dans le cadre des mesures destinées aux chômeurs adultes. Ainsi, l'acquisition d'une expérience professionnelle est un thème partagé par l'ensemble des bénéficiaires. Autour de lui se constitue cependant une classe quand l'accès à l'emploi est relié explicitement à cette expérience acquise par le contrat de qualification.

### **Le contrat de qualification : une expérience positive pour près de la moitié des jeunes**

48% des jeunes passés en contrat de qualification tirent de cette expérience un bilan positif (*tableau 45*). C'est le cas de ceux qui, entrés en CQ directement dès la fin de leur scolarité, ont accédé à un emploi stable, très souvent chez le même employeur. Des opinions plus nuancées (13%) se retrouvent parmi ceux qui avaient déjà une expérience professionnelle. 14% des jeunes ont en revanche une appréciation très négative tandis que 24% sont restés dans un registre neutre.

**Tableau 45 : Les appréciations globales des bénéficiaires de CQ selon les thèmes**

Classes	Positives	Négatives	Mitigées	Neutres	en %
					Ensemble
<b>Classe 1</b> Acquisition de connaissances, diplôme et accès à l'emploi	13	9			<b>22</b>
<b>Classe 2</b> Acquis d'expérience professionnelle	13		6		<b>19</b>
<b>Classe 3</b> Insertion progressive dans la vie active, tremplin vers l'emploi	9				<b>9</b>
<b>Classe 4</b> Découverte d'un métier, autonomie financière	13		7		<b>20</b>
<b>Classe 5</b> Description du parcours		5		24	<b>29</b>
<b>non classés</b>					<b>1</b>
Ensemble	48	14	13	24	<b>100</b>

Source : Dares, Panel des bénéficiaires.

L'accès à l'emploi favorise les opinions positives sur le CQ. La situation occupée au moment où les jeunes s'expriment détermine fortement le contenu de leur opinion.

Schématiquement, lorsque les jeunes sont restés dans la même entreprise après leur contrat de qualification, leurs discours portent sur les connaissances acquises qui leur ont naturellement permis de rester chez le même employeur. Par contre ceux qui ont trouvé un emploi dans de bonnes conditions hors de l'entreprise d'accueil louent le rôle du CQ dans l'acquisition de cette première expérience professionnelle dont l'absence est si souvent opposée aux jeunes lors de la recherche d'un premier emploi. Et lorsque les jeunes ne bénéficient pas d'un recrutement dans le cadre de l'entreprise du CQ où ils ont évolué pendant la durée du contrat, c'est le niveau de formation qui est déterminant pour trouver un emploi.

Enfin si les situations de chômage peuvent provoquer des critiques rétrospectives sur l'expérience du CQ, des positions d'inactivité, dues principalement pour les garçons aux obligations militaires encore effectives à l'époque de l'enquête favoriseront plutôt des discours neutres et descriptifs.

<sup>43</sup> D'autant plus que l'échantillon regroupe des jeunes entrés en CQ à l'automne 1994.

**Tableau 46 : Situation des bénéficiaires de CQ selon leur classe**

	<i>en %</i>					
	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Total
Entreprise CQ	58,3	30,7	58,6	45,2	33,8	43,6
Emploi ordinaire	27,9	44,9	31,2	32,4	22,8	31,0
Emploi aidé	3,6	6,4	1,3	4,7	7,0	5,0
Chômage	6,2	12,1	2,7	10,7	20,7	12,0
Inactivité	4,0	5,9	6,2	7,0	15,7	8,4
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Dares, Panel des bénéficiaires.

## Acquisition de connaissances et d'un diplôme pour l'accès à l'emploi

La première classe regroupe des jeunes qui ont été embauchés à l'issue de leur CQ près de six fois sur dix dans l'entreprise d'accueil (*tableau 46*). Contact avec le monde du travail et avec une entreprise en particulier et accès à l'emploi sont clairement identifiés comme les effets du contrat de qualification. Il y a tout d'abord ceux qui jugent très positivement leur expérience.

« **Je suis actuellement en CDI** cependant je reste convaincu que c'est grâce à un contrat de qualification qu'il m'a été permis d'être embauchée dans cette même entreprise. »

« Lorsque les entreprises des contrats de qualification recrutent des salariées elles recherchent leurs anciens salariées en qualification. Ceux-ci connaissent le fonctionnement de l'entreprise ils n'ont pas besoin d'être formés. Depuis mon contrat de qualification j'ai effectué un CDD au sein de cette entreprise aujourd'hui **j'ai un CDI dans cette maison.** »

Mais ces appréciations sont parfois nuancées en termes plus négatifs, portant notamment sur les conditions du contrat de qualification : faible salaire, carence du suivi de la formation.

« Le contrat de qualification est très **intéressant pour mettre le pied dans le monde professionnel** tout en gardant la possibilité **d'obtenir son diplôme**. Il est cependant très difficile pour certains patrons de respecter l'horaire de travail et l'horaire scolaire. Il y a toujours tendance **à abuser du jeune** qui est plein de bonne volonté. »

« **Le contrat de qualification permet aux jeunes d'apprendre** un métier tout en continuant ses études. Dommage que les patrons recherchent ce genre de contrat pour pouvoir bénéficier d'une aide de l'état, **et qu'ils profitent de la situation** car ils ont de la **main d'œuvre bon marché**. Mais pour moi, **ce contrat m'a permis d'acquérir** une expérience professionnelle et d'entrer, après un an de chômage, dans la vie active. »

## L'expérience professionnelle

Ce thème est abordé par des jeunes entrés dès la fin de leur scolarité pour améliorer la formation initiale et préparer un diplôme de niveau élevé. D'ailleurs, c'est au sein de cette classe que les niveaux de formation les plus élevés sont les plus représentés. Avec la réussite à l'examen, les opinions sont en majorité positives, surtout quand les jeunes ont une situation stable à la sortie. On y trouve les personnes qui estiment que l'apport principal du contrat de qualification est l'expérience professionnelle comme clé d'accès à l'emploi.

« Le contrat de qualification permet **d'acquérir une expérience professionnelle.** »

« **Grâce à mon contrat de qualification** j'ai acquis une première **expérience professionnelle** qui m'a permis d'intégrer la société où je suis aujourd'hui. Je suis très satisfaite car mon contrat va sûrement **évoluer vers un CDI** ». »

Quand ils se retrouvent en CDD, en contrat aidé ou au chômage, le CQ est alors perçu comme une expérience inutile qui n'a pas redressé une trajectoire précédemment instable.

« J'ai changé de travail en octobre 1997 pour une question de rémunération uniquement afin de pouvoir prendre mon indépendance. **Le contrat de qualification m'a permis d'avoir de l'expérience**, qualité très demandée lors d'une recherche d'emploi, **mais pas de diplôme.** »

« **Le contrat de qualification ne m'a servi à rien** car je n'ai plus depuis travaillé dans le domaine du commerce. »

## L'insertion progressive dans la vie active

L'objectif recherché était de trouver une orientation professionnelle. Entrés à la fin de la scolarité ou dans le prolongement d'un stage, ces jeunes ont été embauchés dans l'entreprise d'accueil à l'issue du contrat de qualification dans l'ensemble apprécié, notamment pour le contenu de la formation. Le rôle de l'alternance comme transition entre études et emploi est perçu de façon très positive. Maintenus en très grand nombre dans l'entreprise du CQ, les

bénéficiaires de cette classe centrent peu leur discours sur l'accès à l'emploi (*tableau 4.8*). Ils décrivent les apports de cette expérience en termes d'insertion progressive dans le monde du travail et la vie active, de tremplin d'intégration à l'entreprise, au groupe.

Le terme d'expérience professionnelle est là encore fréquemment employé pour étayer les propos qui font du contrat de qualification un mode d'entrée progressif dans le monde du travail.

« Le contrat de qualification a été **un bon tremplin** pour débiter dans la vie active et cela m'a permis d'acquérir une solide expérience professionnelle. »

« Aujourd'hui le contrat de qualification m'aura servi à **m'intégrer dans la vie professionnelle petit à petit.** »

## Découverte d'un métier ou autonomie financière

Dans ce groupe, les jeunes se retrouvent très souvent dans des situations d'emploi stables, occupées dans la même ou dans une autre entreprise. Les conditions de déroulement du CQ ont été plutôt favorables bien que le niveau de diplôme préparé soit relativement faible et le temps consacré à la formation réduit : le taux de réussite à l'examen est élevé. Les appréciations sont très positives et variées : mode d'acquisitions des connaissances et d'un diplôme, découverte d'un métier, l'accès à l'autonomie financière. Là encore, l'expérience professionnelle, souvent mentionnée, vient surtout en appui du discours.

« **Le contrat de qualification m'a permis** sans aucun doute de faire ma place au sein de l'entreprise, je reste persuadé qu'il faut développer ce type de formation qui reste **un excellent moyen de recrutement pour les employeurs et un excellent moyen de se former** pour les alternants. »

« Je suis très satisfaite d'avoir fait ce contrat de qualification. Il m'a permis **d'apprendre la théorie ainsi que la pratique au sein de l'entreprise.** Actuellement, ma situation professionnelle est très satisfaisante. Je fais quelque chose qui me plaît et où je peux m'accomplir pleinement. Le contrat de qualification a été quelque chose de bénéfique pour moi. Tout d'abord, **apprendre le métier** sans un encadrement scolaire, faire quelque chose avec d'autres personnes qui exercent le même travail que moi, et en même temps rémunérée ce qui apporte une **autonomie et une reconnaissance appréciables.** »

Cependant certains points suscitent cependant des observations plus critiques. La question de la faiblesse des rémunérations vient relativiser la perception positive du dispositif de ce petit groupe en moyenne un peu plus âgé que le reste de la classe, ayant aussi plus souvent interrompu le contrat et finalement présentant des trajectoires très diversifiées.

« Le contrat de qualification **permet de mettre un pied dans l'entreprise**, d'être formé par elle, de rentrer dans le moule, d'être opérationnel dès l'embauche. Mais le fait d'être issue de contrat de qualification permet à l'entreprise **d'embaucher à un salaire très bas.** »

Enfin, comme pour les autres mesures, on retrouve une dernière classe assez nombreuse dans le cas du contrat de qualification (29%) constituée de descriptions des parcours. Dans la majorité de ces discours sont décrites de façon neutre et précise les situations rencontrées. Plus rarement, les jeunes expriment leurs inquiétudes devant des difficultés qui ont pu s'accroître par une rupture du contrat. Ce sont souvent des bénéficiaires parmi les plus jeunes et les moins diplômés. Ils se retrouvent beaucoup plus souvent en situation de chômage ou d'inactivité.

« **Depuis la fin de mon service national** je viens de mettre en place une création d'entreprise. Elle débutera le 1er avril 1998 dans le département de l'Ariège. »

« Je tiens à signaler que je suis passée d'un contrat CES pour obtenir un contrat à plein temps à partir de juin et que j'occupe encore actuellement. **Je suis déçue de remarquer** qu'à 24 ans on ne puisse proposer aux jeunes que des petits contrats. Je suis en contrat d'apprentissage dans l'alimentaire ce qui me servira à rien. Mais je n'ai rien trouvé d'autre. Mon contrat de qualification il ne m'a servi à rien puisqu'il a été rompu peu de temps après avoir été établi parce que son financement par le FAFSEA nous avait été refusé. »

### Encadré 11 : Modalités et moments du recueil des données

Les opinions analysées ici sont à resituer dans le contexte économique de la période d'interrogation (début 1997 pour les CES et les stages Sife, début 1998 pour les CQ et début 1999 pour les CIE). On doit admettre l'existence d'un lien entre attentes des bénéficiaires, parcours et situation occupée au moment où les opinions se sont forgées (Lion, 1992). En matière d'opinions, comme pour les autres angles d'analyse, il n'est pas possible de comparer les dispositifs. On peut toutefois estimer que celles qui ont été recueillies constituent un éventail représentatif des "discours possibles" d'autant plus que ces mesures ont peu évolué depuis, hormis un recentrage sur les publics les plus en difficulté. L'évolution depuis lors, des caractéristiques des bénéficiaires et de la conjoncture n'aurait qu'un effet de repondération de ces diverses opinions. On doit toutefois tempérer cette approche mécanique en observant que certaines critiques apportées au fonctionnement des mesures sont peut-être devenues sans objet ...ou alors pourraient s'être aggravées.

Une question ouverte formulée ainsi : « *Pouvez-vous nous faire part de votre opinion sur votre situation professionnelle actuelle et le rôle qu'a joué, d'après vous, votre passage en.... ?* » figurait lors de la troisième interrogation représentant un corpus total d'environ 9 000 bénéficiaires.

60% des personnes passées CES et CIE, 50% de celles ayant suivi un stage Sife et 80% des jeunes entrés en CQ ont répondu à cette question ouverte.

#### **Méthode**

L'analyse statistique de données textuelles a été réalisée avec le logiciel Alceste sur un corpus de 1000 personnes (ou unités textuelles) pour chaque dispositif, tirées aléatoirement parmi les bénéficiaires ayant répondu à la question ouverte.

Étant donnée l'hétérogénéité à la fois des profils des bénéficiaires, des parcours professionnels, des attentes, il a été préféré la réalisation d'une analyse lexicale distincte pour chacune des mesures et la comparaison des résultats obtenus plutôt que l'élaboration d'une analyse globale sur l'ensemble du corpus.

La méthode utilisée repose sur l'analyse des mots qui sont autant de variables contenues dans les réponses à la question ouverte. Elle prend aussi en compte leur fréquence d'apparition et leurs associations dans les différentes parties du texte. Elle permet de respecter la richesse et la variété du contenu des réponses formulées par les personnes interrogées, tout en ayant recours à des techniques statistiques adaptées à l'analyse de données chiffrées (analyse factorielle et classification automatique). Le critère de proximité de deux textes est le nombre de mots communs. Une classe regroupe les textes (c'est-à-dire les individus) qui emploient à peu près les mêmes mots et donc qui appartiennent au même « monde lexical ».

L'analyse s'est déroulée en cinq étapes :

- préparation du corpus : saisie des textes, correction orthographique, mise en forme du fichier selon les normes de lecture adaptées au logiciel Alceste ;
- lemmatisation du corpus (réduction des formes contenues dans le corpus) : suppression des mots-outils, réduction des autres mots à leur racine ;
- analyse du vocabulaire employé : comptage de la fréquence des mots et des segments répétés et classement selon la fréquence ;
- analyse factorielle suivie d'une typologie des réponses : description des différentes classes obtenues;
- appariement avec les variables quantitatives de l'enquête et régressions logistiques pour chacun des dispositifs sur les classes construites : hiérarchisation de l'influence des différentes variables étudiées.

L'analyse lexicale a conduit à la construction d'une typologie en quatre classes pour les bénéficiaires de trois dispositifs et en cinq classes pour le contrat de qualification. Ces typologies se sont révélées très stables, dépendant peu des vocables mis en illustratif ou en variables actives de l'analyse. Chaque classe peut contenir deux ou trois sous-thèmes, correspondant à des degrés de satisfaction différents.



# Bibliographie

- Aakvik A., (2002), « Estimating the employment effects of Education for Disabled Workers in Norway », *Empirical economics*, (à paraître).
- Aakvik A., Kjerstad E. (2002), *Skill formation among vocational Rehabilitation clients – Public policy vs private incentives*, Working paper series, n°1, University of Bergen, Department of economics, January (31p.).
- Ackum S. (1991), “Youth Unemployment, Labor Market Programs and Susequent Earnings”, *Scandinavian Journal of Economics*, vol 93(4), (p.531-543).
- Andren T., Gustafsson B. (2002), *Income Effects from Labor Market Training Programs in Sweden during the 80's and the 90's*, IZA discussion paper, n°603, October (46p.).
- Angrist J. D., Krueger A. B. (1992), *Estimating the Payoff to schooling using the Vietnam Era Draft Lottery*, NBER working paper, n°4067.
- Ashenfelter S. (1978), “Estimating the effect of training programs on earnings”, *Review of Economic and Statistics*, vol 60, (p.47-57).
- Atkinson A. B. (1999), *The economic consequences of rolling back the welfare-state*, MIT Press.
- Aucouturier A-L. (1994), *Panels et évaluation des politiques de l'emploi*, Cahier Travail et emploi, La Documentation Française, Paris.
- Aucouturier A-L., Beaudouin V. (1995), “Histoire d’insertion. Analyse lexicale de 580 récits de parcours de jeunes”, *Travail et emploi*, n°65, 4 (p 19-38).
- Autor D., Houseman S. (2002), *Do Temporary Help Jobs Improve Labor Market Outcomes ? A Pilot analysis with Welfare clients*, mimeo, MIT, December (46p.).
- Balsan D., Hanchane S., Werquin P. (1995), “Salaire et évaluation des mesures jeunes”, in Bazen et Benhayoun, *Salaire minimum et bas salaires*, (p 71-87).
- Balsan D., Hanchane S., Werquin P. (1996), “Mobilité professionnelle initiale : éducation et expérience sur le marché du travail”, *Economie et statistique*, n°299 (p 91-106).
- Barailler C. (1999), *Effets sur les trajectoires des chômeurs d’un passage dans deux dispositifs de politique d’emploi (CES-SIFE)*, DARES, Document d’études, n°27, mai (89 p).
- Barbier J-C. (1998), “Analyser la mise en œuvre : une démarche indispensable pour l’évaluation des politiques publiques d’emploi”, in Barbier et Gautié, *Les politiques de l’emploi en Europe et aux Etats-Unis*, Cahier du CEE, n°37, PUF, Paris (p. 273-293)
- Barbier J-C., Gautié J. (1998), *Les politiques de l’emploi en Europe et aux Etats-Unis*, Cahier du CEE, n°37, PUF, Paris
- Barnow B. (1987), “The impact of CETA programs on earnings : a review of the literature”, *The journal of Human resources*, vol XXII (p.157-193)
- Bassi L. (1983), “The effect of CETA on the postprogram earnings of participants”, *The journal of human resources*, XVIII, 4 (p. 539-556)
- Battistin E., Gavosto A., Rettore E. (2001), “Why do subsidised firms survive longer ? An evaluation of a program promoting youth entrepreneurship in Italy”, in Lechner and Pfeiffer (eds), *Econometric Evaluation of Labour Market Policies*, ZEW economic studies 13, Physica-Verlag, Heidelberg (p 153-181)
- Belleville A. (2001), « L’utilisation des aides à l’emploi par les entreprises : permanence ou logique conjoncturelle ? », *Premières synthèses*, n° 25.1, juin.
- Belleville A., Charpail C. (2000), « Maintien dans l’emploi ou retour au chômage à l’issue d’un contrat initiative emploi : le poids de la conjoncture économique », *Premières synthèses DARES*, n°44.2, Novembre.
- Belleville A., Saint-Martin A. (2002), « Emplois aidés et performances des entreprises », *Premières synthèses*, n°02.1, Janvier.
- Bénabou R., Kramarz F., Prost C. (2003), *La mise en place des zones d’éducation prioritaire : une évaluation empirique, 1982-1993*, mimeo, CREST et Princeton (66p.)
- Berger E. (2003), « Le CIE : un retour durable à l’emploi », *Premières synthèses*, n°44.5, octobre.
- Berger M., Black D., Smith J. (2001), “Evaluating profiling as a means of allocating government services”, in Lechner and Pfeiffer (eds), *Econometric Evaluation of Labour Market Policies*, ZEW economic studies 13, Physica-Verlag, Heidelberg (p 59-84)
- Berger E., Defosseux M., De Palmas J.-P., Even K., Mas S., Sanchez R., Zamora P. (2002), « Les bénéficiaires des politiques de l’emploi : des parcours sensibles aux mouvements conjoncturels de l’économie », *Premières synthèses*, n°52.3, Décembre.

- Berger E., Defosseux M., Even K., Fleuret A., Mas S., Sanchez R. (2004), « Les bénéficiaires des politiques de l'emploi, trois ans après la sortie d'un contrat aidé : entre consolidation professionnelle et réinstallation dans le chômage », *Premières synthèses*, n°32.1, Août.
- Bernard P-Y., Lefresne F. (1992), « Contrats emploi-solidarité. Diversité des formes d'utilisation », *Travail et emploi*, n°52 (p. 71-86)
- Bert C. (2004), « L'effet placebo », *Sciences humaines*, n°149, mai.
- Berthet T., Cuntigh P., Guitton C., Mazel O. (2002), « 1982 – 2002 : la territorialisation progressive des politiques d'emploi », *Premières synthèses*, n°24.2, Juin.
- Bessy C., Eymard-Duvernay F., Gomel B., Simonin B. (1995), “Les politiques publiques d'emploi : le rôle des agents locaux”, *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs*, Cahier du CEE, n°34, PUF (p 3-34).
- Bishop J. (1989), “Toward more valid evaluations of training programs serving the disadvantaged”, *Journal of Policy analysis and management*, vol 8(2), (p 209-228).
- Björklund A., Regner H. (1996), “Experimental evaluation of European Labour Market Policy”, in Schmid, O'Reilly and Schömann (eds), *International handbook of labour-market Policy and Evaluation*, Edward Elgar, Cambridge (p 89-114).
- Bommier A., Magnac T., Roger M. (2003), *Le marché du travail à l'approche de la retraite : évolution en France entre 1982 et 1999*, working paper, 02-11, INRA, janvier (54p.).
- Bonnal L., Fougère D., Serandon A. (1994), “L'impact des dispositifs d'emploi sur le devenir des jeunes chômeurs : une évaluation économétrique sur données longitudinales”, *Economie et prévision*, n°115, (p 1-28).
- Bonnal L., Fougère D., Serandon A. (1995), “Une modélisation du processus de recherche d'emploi en présence de mesures publiques pour les jeunes”, *Revue économique*, vol 46(3), Mai (p 1-11).
- Bonnal L., Fougère D., Serandon A. (1997), “Evaluating the Impact of French Employment Policies on Individual Labour Market Histories”, *Review of economic studies*, vol 64(4), n°221, October (p 683-713).
- Bordigoni M., Mansuy M. (1997), “Les parcours professionnels des lycéens et apprentis débutants”, *Economie et statistique*, n°304-305, 4/5, (p 109-119).
- Bouder A., Cadet J-P., Demazière D. (1994), “Evaluer les effets des dispositifs d'insertion pour les jeunes et les chômeurs de longue durée”, *Documents du CEREQ*, n°98, Septembre (138p.).
- Bouygard F., Gélot D. (sous la direction de ) (2002), *Nouveaux services-emplois jeunes : regard à mi-parcours*, Cahier Travail et emploi, La documentation française, Paris.
- Brännäs K., Eriksson M. (1996), “Enrolment in Labour Market Training Programmes”, *Labour*, vol 10(1), (p. 193-208)
- Bratberg E., Grasdal A., Risa A. (2000), *Evaluating Social Policy by Experimental and Nonexperimental Methods*, Working paper series, n°17, University of Bergen, Department of economics, September (30p.).
- Brodaty T., Crépon B., Fougère D. (2003), *Les dispositifs d'aide à l'emploi aident-ils les jeunes chômeurs de longue durée à accéder aux emplois stables ?*, mimeo, avril (32p.).
- Brodaty T., Crépon B., Fougère D. (2004), « Les méthodes micro économétriques d'évaluation : développements récents et application aux politiques actives de l'emploi », *Economie et prévision*, à paraître.
- Burtless G. (1995), “The Case for Randomized Field Trials in Economic and Policy Research”, *Journal of economic perspectives*, vol 9(2), spring (p. 63-84).
- Card D., Sullivan D. (1988), “Measuring the effects of subsidized training programs movements in and out of employment”, *Econometrica*, vol 56(3), May (p. 497-530).
- Card D., Krueger A. (1995), *Myth and measurement : the new economics of the minimum wage*, Princeton university press.
- Carling K., Gustafson L. (1999), *Self-employment grants vs Subsidized Employment : Is There a difference in the re-employment risk ?*, Working paper, 99-6, IFAU, Uppsala, October (32p.).
- Carling K., Larsson L. (2002), *Does early intervention help the unemployed youth ?*, Working paper, 2002-10, IFAU, Uppsala, June (33p.).
- Cavaco S., Fougère D., Pouget J. (2004), « Convention de conversion et retour à l'emploi », *Economie et prévision*, à paraître
- Chapple S. (1999), *Displacement effects of active labour market policy*, Report for the Department of Labour, NZ Institute of Economic research, Wellington, September (58p.).
- Charpail C., Zilberman S. (1998), « Diplôme et insertion professionnelle après un contrat de qualification », *Premières synthèses DARES*, n°39.3, septembre
- Charpail C., Zilberman S. (1999), « Le contrat initiative emploi, une mesure de réinsertion durable ? », *Premières synthèses DARES*, n°46.1, novembre

- Charpail C., Zilberman S. (2002), « Regard sur trois mesures d'aide à l'emploi : les bénéficiaires s'expriment », *Premières synthèses DARES*, n°05.2, janvier
- Chaumette P. et Kerbourc'h J-Y. (1996), "L'accès des jeunes à l'emploi", in *Les jeunes et l'emploi*, Cahier Travail et emploi, La Documentation française, (p185-217)
- Chen H. T. (1991), *Theory driven evaluation*, Sage, London
- Cockx B., Ridder G. (2001), « Social employment of welfare recipients in Belgium : an evaluation », *The economic journal*, 111, April (p.1-31)
- Cockx B., Van der Linden B., Karaa A. (1998), « Active labour market policies and job tenure », *Oxford economic papers*, 50 (p.685-708 )
- Combes M.-C. (2000), « La mise en œuvre de la formation au sein du contrat de qualification », *Premières synthèses DARES*, n°38.1, septembre
- Commissariat Général du Plan (1997), *La loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle*, Rapport d'évaluation du Comité interministériel de l'évaluation des politiques publiques, La Documentation française, Paris, Janvier
- de Coninck F., Godard F. (1989), "L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation. Les formes temporelles de la causalité", *Revue française de sociologie*, vol XXXI, (p 23-53)
- Conniffe D., O'Connell D. (2001), *Are they Really Working ? Re-evaluating Market orientation and Labour Market Programme Effectiveness in Ireland with Propensity Score Matching*, communication aux XIII<sup>èmes</sup> journées de l'European Association of Labour Economists, Jyväskylä, Finland, 13 - 16 september, (21p.)
- Conseil national de l'évaluation (2002), *Les mesures d'aide aux emplois du secteur non marchand*, Rapport de l'instance d'évaluation présidée par Yves Robineau, Commissariat Général du Plan, La Documentation française, février
- Couch K. (1992), "New evidence on the long term effects of employment training programs", *Journal of Labor Economics*, vol 10 (p. 380-388)
- Couppié T., Demazière D., (1995), *Se souvenir de son passé professionnel. Confrontation de deux enquêtes rétrospectives sur les calendriers d'entrée dans la vie active*, communication aux XV<sup>èmes</sup> journées de l'Association d'Economie Sociale, Nancy, 14 et 15 septembre
- Crépon B., Desplatz R. (2001), "Evaluation des effets des dispositifs d'allègements de charges sociales sur les bas salaires", *Economie et statistique*, n°348 (p -24)
- De Palmas J.-P., Zamora P. (2004), « Les stages d'insertion et de formation professionnelle (SIFE) : un meilleur accès à l'emploi quand ils sont certifiants », *Premières synthèses*, n°10.1, mars.
- Dahlberg M., Forslund A. (1999), *Direct displacement effects of labour market programmes : the case of Sweden*, IFAU and Uppsala University, Uppsala, October (40p).
- Dares (1996), *40 ans de politique de l'emploi*, La Documentation française, Paris, Décembre.
- Dares (2003), *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*, coll. Repères, n° 373, La Découverte, Paris.
- Davidson C., Woodbury S. (1993), "The displacement effect of reemployment bonus programs", *Journal of labor economics*, vol 10(4), (p. 575-605)
- Defosseux M. (2003), « La formation au cours du CES : une influence durable sur les parcours mais un accès limité », *Premières synthèses*, n°44.2, octobre.
- Deleau M., Nioche J-P., Penz P., Poinard R. (1986), *Evaluer les politiques publiques, méthodes, déontologie, organisation*, Commissariat général du plan, La Documentation française, Paris.
- Destré G., Nordman C. (2002), "Les effets de la formation informelle sur les gains : une comparaison sur données appariées françaises, marocaines et tunisiennes ", *l'Actualité économique*, vol 78(2), juin (p 179-205).
- Développement des ressources humaines Canada (1998), *Evaluation quasi-expérimentale*, janvier (41p.).
- Dolton P., Makepeace G., Treble J. (1994), « The Youth Training Scheme and the school-to-work transition », *Oxford economic papers*, vol 46 (p. 629-657).
- Dolton P., O'Neill D. (1996), « Unemployment duration and the Restart effect : some experimental evidence », *The Economic Journal*, vol 106, March (p. 387-400).
- Dubin J., Rivers D. (1993), « Experimental estimates of the impact of wages subsidies », *Journal of Econometrics*, vol 56 (p. 219-242).
- Eckert H., Hanchane S. (1997), "Temporalités de l'insertion professionnelle", *Formation emploi*, n°60, Octobre-décembre (p 49-65).
- Erhel C. (1998), « L'évaluation macroéconomique des politiques d'emploi », in Barbier et Gautié, *Les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis*, Cahier du Centre d'Etudes de l'emploi, n°37, PUF, Paris (p 257-276).

- Even K. (2002), « Un outil rénové pour évaluer la politique de l'emploi et de la formation professionnelle : le panel des bénéficiaires », *Premières informations DARES*, n°33.1, Août.
- Favennec-Héry F. (1988), «SIVP et déclin du contrat de travail», *Droit social*, n°6, Juin (p. 511-519).
- Fay R. (1996), «Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies : Evidence from Programme Evaluations in OECD Countries», *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, n°18 (64 p.).
- Fiolo M., Passeron V., Roger M. (2000), « Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail », *Document d'études DARES*, n°35, Janvier (53p.).
- Fiolo M., Roger M. (2002), « Les effets sur l'emploi de la loi du 11 juin 1996 sur la réduction du temps de travail », *Economie et statistique*, n°357-358, (p. 3-19).
- Fitzenberger B., Prey H. (2000), « Evaluating public sector sponsored training in East Germany », *Oxford Economic papers*, vol 52, (p. 497-520).
- Fitzenberger B., Speckesser S. (2001), *Comparing Difference-in-Differences Estimators based on Nearest Neighbors or Kernel Matching : An Evaluation of training in East Germany*, communication aux XIII<sup>èmes</sup> journées de l'European Association of Labour Economists (EALE), Jyväskylä, Finlande, 13-16 septembre, (52p.).
- Fondeur Y., Minni C. (1999), «Emploi des jeunes et conjoncture», *Premières synthèses DARES*, n°51.1, Décembre.
- Fortin B., Fougère D., Lacroix G. (1999), « Hausses des barèmes et sorties de l'aide sociale. Les résultats d'une expérience naturelle au Canada », *Revue économique*, vol 50(3), Mai (p. 451-563)
- Fougère D. (2000a), « Expérimenter pour évaluer les politiques d'aide à l'emploi : les exemples anglo-saxons et nord-européens », *Revue française des affaires sociales*, n°1, Janvier-Mars (p. 111-144)
- Fougère D. (2000b), « Accompagnement des chômeurs et sanctions : leurs effets sur le retour à l'emploi », in Pisani-Ferry, *Plein emploi*, Rapport pour le CAE, n°30 (p. 313-340)
- Fougère D., Laulom S., Magnac T., Visser M. (1998), *Etude de faisabilité d'une expérimentation contrôlée pour l'évaluation d'une mesure publique d'aide à l'emploi*, Rapport final pour la convention n°1997 000 20 passée entre la DIIJ et l'INSEE, CREST-INSEE, Paris (69p.)
- Freyssinet J. (2001), *Les logiques des politiques d'emplois aidés en Europe*, communication au colloque « Emploi : quelles innovations ? », Caisse des dépôts et consignations, Paris, 21 juin 2001.
- Friedlander D., Greenberg D., Robins P. (1997), « Evaluating Government Training Programs for the economically Disadvantaged », *Journal of economic literature*, vol XXXV, Décembre (p. 1809-1855)
- Gamel C. (2000), « Le diplôme, un « signal » en voie de dépréciation ? », *Revue d'économie politique*, vol 110(1), Janvier-Février (p.53-84)
- Garfinkel I., Manski C., Michalopoulos C. (1992), « Micro experiments and macro effects », in Manski and Garfinkel, *Evaluating welfare and Training programs*, Harvard University Press, Cambridge (p. 253-276)
- Gautié J. (1996), « L'évaluation de la politique de l'emploi en faveur des jeunes en France », *Dossier du CEE*, n°8
- Gautié J., Gazier B., Silvera R. (1994), *Les subventions à l'emploi*, Document travail et emploi, La Documentation française, Paris.
- Gazier B. (1990), «L'employabilité : brève radiographie d'un concept en mutation», *Sociologie du travail*, Vol 32, n°4, (p 575-584).
- Gélot D., Nivolle P. (2000), *Les intermédiaires des politiques publiques de l'emploi*, Cahier Travail et emploi, La Documentation française, Paris
- Gélot D., Simonin B. (1997), «Vingt ans d'évaluation de la politique de l'emploi», *La lettre du CEE*, n°48, Juin
- Gérfin M., Lechner M. (2000), *Microeconomic Evaluation of the Active Labour Market Policy in Switzerland*, Discussion paper n°154, IZA, Bonn, May (75p.)
- Gérfin M., Lechner M., Steiger H. (2002), *Does subsidised temporary employment get the unemployed back to work ? An econometric analysis of two different schemes*, communication aux XIV<sup>èmes</sup> journées de l'European Association of Labour Economists (EALE), Paris, 19-22 septembre (50p.)
- Gilbert L., Kamionka T., Lacroix G. (2001), «Les effets des dispositifs publics d'insertion en emploi destinés aux jeunes hommes défavorisés au Québec», *Economie et statistique*, n°345(p.55-84)
- Gilles C., Parent A. (2002), « La réforme du Welfare américain de 1996. Objectifs, méthodes d'évaluation, principaux résultats », *Revue économique*, vol 53(6), novembre (p1329-1355).
- Giret J.-F. (2000), *Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes*, Editions du CNRS
- Glaude M. (1994), «Ouvrir la boîte noire des techniques quantitatives utilisées dans l'évaluation des politiques publiques», in Conseil Scientifique de l'Evaluation, *L'évaluation en développement 1994*, Rapport annuel sur l'évolution des pratiques d'évaluation des politiques publiques, La Documentation Française, Paris (p.35-51)

- Gomel B., Simonin B. (1994), « L'utilité du contrat emploi solidarité », *La lettre du CEE*, n°35
- Gorter C., Kalb G. (1996), "Estimating the Effect of Counseling and Monitoring the unemployed Using a Job Search Model", *The Journal of Human Resources*, vol XXXI(3), (p.590-610)
- Gurgand M. (2001), *Activité réduite : le dispositif d'incitation de l'Unedic est-il incitatif ?*, Document de Travail, n°12, Centre d'études de l'emploi, Décembre (24p.)
- Ham J., Lalonde R. (1996), "The effect of Sample selection and initial conditions in durations models : evidence from experimental data on training", *Econometrica*, vol 64(1), January (p. 175-205)
- Heckman J. (1979), "Sample selection Bias as a specification Error", *Econometrica*, vol 47(1), January (p 153-161)
- Heckman J., Ichimura H., Smith J., Todd P. (1998), "Characterized selection Bias using experimental data", *Econometrica*, vol 66(5), September (p1017-1098)
- Heckman J., Ichimura H., Todd P. (1997), "Matching As An Econometric Evaluation Estimator : Evidence from Evaluating a Job Training Programme", *Review of economic studies*, vol 64(4), n°221, October (p605-654)
- Heckman J., Lalonde R., Smith J. (1999), "The economics and econometrics of active labor market programs", in Ashenfelter and Card (eds), *Handbook of labor Economics*, Elsevier (p 1865-2097)
- Heckman J., Smith J. (1995), "Assessing the Case for Social Experiments", *Journal of economic perspectives*, vol 9(2), Spring (p 85-110)
- Heckman J., Smith J. (1996), "Experimental and non-experimental evaluation", in Schmid, O'Reilly and Schömann (eds), *International handbook of labour-market Policy and Evaluation*, Edward Elgar, Cambridge (p 37-88)
- Heckman J., Smith J. (2003). *The determinants of Participation in a Social Program : Evidence from a Prototypical Job Training Program*, IZA Discussion Paper Series, N°798, June (78p.).
- Hujer R., Caliendo M. (2000), *Evaluation of Active Labour Market Policy : Methodological Concepts and Empirical Results*, Discussion paper, n°236, IZA, Bonn, december (30p.)
- Hujer R., Caliendo M., Radic D. (2001), « Estimating the effects of Wage subsidies on the Labour Market demand in West-Germany using the IAB establishment panel », *IFO Studien*, vol 47(2), (p.163-199)
- Jensen P., Rosholm M., Svarer M. (2003), « The response of Youth Unemployment to Benefits, Incentives and sanctions », *European Journal of Political Economy*, vol 19(2), June (p.301-316)
- Johannesson J. (1995), « Microeconomic Evaluations of Labour Market Policy Measures in Sweden », in Johannesson and Wadensjö (eds), *Labour Market Policy at the Crossroads*, EFA, Ministry of Labour, Stockholm (p.169-181)
- Johansson P., Martinson S. (2000), *The effect of increased employer contacts within a labour market training program*, Working paper, n°00-10, Office of Labour Market Policy Evaluation - IFAU, Uppsala, December (23p.)
- Kangasharju A., Venetoklis T. (2002), *Business Subsidises and Employment of Firms*, communication aux XIV<sup>èmes</sup> journées de l'European Association of Labour Economists (EALE), Paris, 19-22 septembre (32p.)
- Kessler D., Masson A. (1985), "Petit guide pour décomposer l'évolution d'un phénomène en termes d'effet d'âge, de cohorte et de moment", in Kessler et Masson (eds), *Cycles de vie et générations*, Economica, Paris, (p285-321)
- Kluve J., Lehmann H., Schmidt C. (1999), « Active Labor Market Policies in Poland : Human Capital Enhancement, Stigmatization or Benefit Churning ? », *Journal of Comparative Economics*, 27 (p. 61-89)
- Kraus F., Puhani P., Steiner V. (1997), *Employment effects of publicly financed training programs - the East German Experience*, Discussion paper, n°97-33, ZEW – Centre for European Economic Research, Mannheim (41p.)
- Kraus F., Puhani P., Steiner V. (1998), *Do Public Works Program Work ? Some Unpleasant Results from the East German Experience*, Discussion paper, n°98-07, ZEW – Centre for European Economic Research, Mannheim (40p.)
- L'Horty Y. (2001), "Baisse des cotisations sociales sur les bas salaires : une réévaluation", *Economie et statistique*, n°348, (p. 25-31)
- Lalonde R., van Ours J., Zweimüller J. (2000), *The Impact of Active Labor Market Programs and Benefit Entitlement Rules on the Duration of Unemployment*, Discussion paper, n°149, IZA, Bonn, May.
- Lalonde R. (1986), "Evaluating the econometric evaluations of training programs with experimental data", *American economic review*, vol 76, 4, september (p 604-62)
- Larsson L. (2000), *Evaluation of Swedish youth labour market programmes*, Working paper, n°00-1, Office of Labour Market Policy Evaluation - IFAU, Uppsala, April (71p.)
- Lebart, L. (2001), « Traitement statistique des questions ouvertes : quelques pistes de recherche », *Journal de la société française de statistique*, Tome 142, n°4 (p7-20)

- Lechner M. (1999), *An Evaluation of Public-Sector-Sponsored Continuous Vocational Training Programs in East Germany*, Discussion paper, n°93, IZA, Bonn, December (39p.)
- Lechêne V., Magnac T. (1996), "L'évaluation des politiques publiques d'insertion des jeunes sur le marché du travail : questions micro-économiques", in *Les jeunes et l'emploi*, Cahier Travail et emploi, La Documentation française, (p 49-84).
- Léné A. (2000), "Le fragile équilibre de la formation en alternance", *Formation emploi*, n°72, Octobre-Décembre (p 15-32).
- Levy-Garboua M. (1994), "Formation sur le tas et rendement de l'expérience : un modèle de diffusion du savoir", *Economie et prévision*, vol 116(5), (p 79-88).
- Lhotel H., Monaco A. (1993), "Regards croisés sur l'apprentissage et les contrats de qualification", *Formation emploi*, n°42, avril-juin (p 33-45).
- Lion J. (1992), *Exonération pour l'embauche du premier salarié*, Document de travail, Dares (28p.)
- Lissenburgh S. (2001), « New Deal for the long term unemployed pilots : quantitative evaluation using stage 2 survey », *Employment service report*, n°81, june (51p.).
- Lochet J-F. (1997), "L'insertion structurée par les pratiques de recrutement des entreprises", in Vernières (ed), *L'insertion professionnelle, analyses et débats*, Economica, Paris (p 87-111).
- Magnac T. (1997), "Les stages et l'insertion professionnelle des jeunes : une évaluation statistique", *Economie et statistique*, n°304-305, 4/5, (p 75-94).
- Magnac T. (2000), "L'apport de la microéconométrie à l'évaluation des politiques publiques", *Cahiers d'économie et de sociologie rurales*, n°54, 1<sup>er</sup> trimestre (p 89-113).
- Manski C. (1997), "The Mixing Problem in Programme Evaluation", *Review of economic studies*, vol 64(4), n°221, October (p 537-553).
- Maresca B. (1995), "Portrait des jeunes en quête d'intégration professionnelle", supplément à *Consommation et modes de vie*, n°98, mai.
- Martin J. (2000), « Ce qui fonctionne dans les politiques actives du marché du travail : observations découlant de l'expérience des pays de l'OCDE », *Revue économique de l' OCDE*, n°30, 1 (p.85-122).
- Meager N. with Evans C. (1998), *The evaluation of active labour market measures for the long-term unemployed*, Employment and Training Papers, n°16, ILO, Genève (99p.).
- Melkersson M. (1999), *Policy programmes only for a few ? Participation in labour market programmes among Swedish disabled workers*, Working paper, 1999-1, IFAU, Uppsala, July (21p.)
- Meyer B. (1995a), "Lessons from the US Unemployment Insurance Experiments", *Journal of Economic Literature*, vol 33(1), (p 91-131).
- Meyer B. (1995b), "Natural and Quasi-Experiments in Economics", *Journal of Business & Economic Statistics*, vol 13(12), avril (p 151-161)
- Mosley H., Sol E. (1996), "Process evaluation of active labour market policies and trends in implementation regimes", in Schmid, O'Reilly and Schömann (eds), *International handbook of labour-market Policy and Evaluation*, Edward Elgar, Cambridge (p 163-177)
- O'Connel P., McGinnity F. (1996), *What works, Who Works ? The Impact of Active Labour Market Programmes on the Employment Prospects of Young People in Ireland*, Discussion paper, FS I96-207, WZB, Berlin, December (28p.)
- O'Higgins N. (1994), "YTS, Employment and sample selection bias", *Oxford economic papers*, 46 (p 605-628)
- O'Leary C., Kolodziejczyk P., Lazar, G. (1998), *L'impact des mesures pour l'emploi en Hongrie et en Pologne*, Revue internationale du Travail, vol 137, n°3 (p 343-371)
- OCDE (1993), « Politiques actives du marché du travail : évaluation des effets macro et micro-économiques », *Perspectives de l'emploi*, Juillet (p.41-88)
- Pénard T., Sollogoub M. (1995), "Les politiques d'emploi en faveur des jeunes : une évaluation économétrique", *Revue économique*, vol 46(3), Mai (p. 549-559)
- Perez C. (2000), « L'évaluation expérimentale des programmes d'emploi et de formation aux Etats-Unis », *Revue française des affaires sociales*, n°1, Janvier-Mars (p.143-163)
- Perez C. (2001), *Evaluer les programmes d'emploi et formation. L'expérience américaine*, Centre d'Etudes de l'Emploi, dossier n°18 (184p.)
- Perret B. (2001), *L'évaluation des politiques publiques*, Repères, n°329, La Découverte, Paris.
- Picart C. (1999), "Les contrats initiative emploi en 1998", *Premières synthèses DARES*, n°39.1, Septembre

- Pignoni M-T., Poujouly C., Viney X. (1998), "Sortir du chômage : des chances inégales selon le contexte local", *Premières synthèses*, n°26.1, Juin
- Pitcher J. (2002), "Policies and Programmes to Address Disadvantage among Young People : Issues for Evaluation", *Evaluation*, vol 8(4), (p. 474-495)
- Posavac E., Carey R. (1980), *Program evaluation : methods and case studies*, Englewood cliffs, NJ, Prentice-Hall Inc.
- Rabe B. (2000), *Wirkungen aktiver Arbeitsmarktpolitik. Evaluierungsergebnisse für Deutschland, Schweden, Dänemark und die Niederlande*, Discussion paper, FS I 208, WZB, Berlin, Juli (71p)
- Recotillet I. (2000), *Modélisation empirique des mobilités professionnelles des jeunes*, Thèse pour le Doctorat en Sciences économiques, EHESS, juillet (238p)
- Richardson J. (1998), *Do wage Subsidies Enhance Employability? Evidence from Australian Youth*, Centre for Economic Performance, London School of economics, n°387, April (35p.).
- Richardson K., van den Berg G. (2002), *The Effect of Vocational Employment Training on the Individual Transition Rate from Unemployment to Work*, communication présentée aux XIV<sup>èmes</sup> journées de l'EALE, Paris, 19-22 septembre (37p.).
- Rosholm, M., Skipper L. (2003), *Is Labour Market Training a Curse for the Unemployed ? Evidence from a Social Experiment*, IZA Discussion Paper, n°716, February (34p.).
- Sanchez R. (2004), "Les contrats d'apprentissage et de qualification : les caractéristiques individuelles des bénéficiaires restent essentielles pour expliquer l'insertion", *Premières synthèses*, n°05.1, janvier.
- Schmid G., O'Reilly J., Schömann K. (1996), *International handbook of labour-market Policy and Evaluation*, Edward Elgar, Cambridge.
- Schmidt C. (1999), *Knowing what Works. The Case for Rigorous Program Evaluation*, Discussion paper, n°77, IZA, Bonn, December (40p.).
- Schochet P., Burghardt J., Glazerman S. (2001), *National Job Corps Study : The Impacts of Job Corps on Participants Employment and Related Outcomes*, Report for US Department of Labor, Mathematica, Washington DC, June (466p.).
- Schömann K. (1996), "Longitudinal Designs in Evaluation Studies", in Schmid, O'Reilly, Schömann (eds), *International handbook of labour-market Policy and Evaluation*, Edward Elgar, Cambridge (p 115-142).
- Sianesi B. (2001), *An evaluation of the active labour market programmes in Sweden*, IFAU working paper, n°2001-05, June (99p.).
- Simonin B. (2002), « Les bénéficiaires des contrats aidés dans le secteur non marchand : leurs points de vue et leurs attentes », *Premières synthèses DARES*, n°50.2, décembre.
- Simonnet V., Ulrich V. (2000), "La formation professionnelle et l'insertion sur le marché du travail : l'efficacité du contrat d'apprentissage", *Economie et statistique*, n°337-338, (p 81-95).
- Sollogoub M., Ulrich V. (1999), "Les jeunes en apprentissage ou en lycée professionnel, une mesure quantitative et qualitative de leur insertion sur le marché du travail", *Economie et statistique*, n°323, (p 31-52).
- Sonnenfeld J., Myatt J. (1996), « Hawthorne experiments », *International Encyclopedia of Business and Management*, International Thomson Business Press, London (p. 72-78)
- Spence M. (1973), "Job market signaling", *Quarterly journal of economics*, vol 87(3), August (p 355-374)
- Stankiewicz F., Foudi R., Trelocat M-H. (1993), « L'efficacité des stages de formation », *Formation emploi*, n°41, Janvier-Mars (p 21-32)
- Stankiewicz F. (1995), « La mesure de l'efficacité des stages de formation destinés aux demandeurs d'emploi », *Travail et emploi*, n°64, 3 (p 49-63)
- Sterdyniak H. (2002), « Une arme miracle contre le chômage ? », *Revue de l'OFCE*, n°81, avril
- Tannery F.J. (1998), *Targeted Job Tax Credits and Labor Market Experience*, University of Pittsburgh, Employment Policies Institute, June (22p.)
- Ulrich V. (1999), *Les jeunes peu qualifiés sur le marché du travail en France : une analyse empirique des effets de la filière de formation, de la nature du contrat d'embauche et du contexte local*, Thèse de doctorat en sciences économiques, Université de Paris 1.
- Van den Berg G., Van der Klaauw B. (2001), *Counseling and Monitoring of Unemployed Workers : Theory and Evidence from Controlled Social Experiment*, Discussion paper, n°374, IZA, Bonn, October (53p.).

- Van Ours J. (2000), *Do Active Labor Market Policies Help Unemployed Workers to Find and Keep regular Jobs*, Discussion paper, n°121, IZA, Bonn, march (34p.).
- Verdier E. (1996), “L’insertion des jeunes à la française : vers un ajustement structurel ?”, *Travail et emploi*, n°69 (p 37-54).
- Vergnies J-F. (1994), “L’insertion professionnelle : le moyen terme ne confirme pas toujours le court terme”, *Economie et statistique*, n°277-278, Juillet-Août (p 63-88).
- Vernières M. (1997), “La notion d’insertion professionnelle”, in Vernières (ed), *L’insertion professionnelle. Analyse et débats*, Economica, Paris (p 9-22).
- Wong G., Henson H., Riddell C. (1998), *Earnings Impact of Self-Employment Assistance for the Canadian Unemployed 1987-1996*, Human resources Development Canada, November (25p.).
- Zweimüller J., Winter-Ebmer R. (1996), “Manpower Training Programmes and Employment Stability”, *Economica*, vol 63, February (p. 113-130).

- № 1 *La négociation salariale de branche entre 1985 et 1993*, par Olivier BARRAT (DARES), septembre 1994.
- № 2 *Créations et suppressions d'emplois en France. Une étude sur la période 1984-1992*, par S. LAGARDE (INSEE), E. MAURIN (DARES), C. TORELLI (INSEE), octobre 1994.
- № 3 *L'impact du coût sur la substitution capital-travail*, par Ferhat MIHOUBI (DARES), novembre 1994.
- № 4 *Éducation, expérience et salaire. Tendances et évolutions de long terme*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), novembre 1994.
- № 5 *Origine sociale et destinée scolaire. L'inégalité des chances devant l'enseignement à travers les enquêtes FQP 1970, 1977, 1985 et 1993*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), décembre 1994.
- № 6 *Perception et vécu des professions en relation avec la clientèle*, par Sabine GUYOT et Valérie PEZET (Institut pour l'amélioration des conditions de travail), déc. 1994.
- № 7 *Collectifs, conflits et coopération dans l'entreprise*, par Thomas COUTROT (DARES), février 1995.
- № 8 *Comparaison entre les établissements des PME des grandes entreprises à partir de l'enquête RÉPONSE*, par Anna MALAN (DARES) et Patrick ZOUARY (ISMA), septembre 1996.
- № 9 *Le passage à une assiette valeur ajoutée pour les cotisations sociales : une approche sur données d'entreprises*, par Gilbert CETTE et Élisabeth KREMP (Banque de France), novembre 1996.
- № 10 *Les rythmes de travail*, par Michel CÉZARD et Lydie VINK (DARES), décembre 1996.
- № 11 *Le programme d'entretien auprès des 900 000 chômeurs de longue durée - Bilan d'évaluation*, par Marie RUAULT et René-Paul ARLANDIS (DARES), mars 1997.
- № 12 *Créations et suppressions d'emplois et flux de main-d'oeuvre dans les établissements de 50 salariés et plus*, par Marianne CHAMBAIN et Ferhat MIHOUBI (DARES), avril 1997.
- № 13 *Quel est l'impact du commerce extérieur sur la productivité et l'emploi ? Une analyse comparée des cas de la France, de l'Allemagne et des États-Unis*, par Olivier CORTES et Sébastien JEAN (CEPII), mai 1997.
- № 14 *Bilan statistique de la formation professionnelle en 1995-1996* - DARES, mai 1997.
- № 15 *Les bas salaires en France 1983-1997*, par Pierre CONCIALDI (IRES) et Sophie PONTHEUX (DARES), octobre 1997.
- № 16 *Les jeunes en difficulté à travers le réseau des missions locales et des PAIO entre 1994 et 1996 - Résultats du panel TERSUD de 1997*, DARES et DIJ, janvier 1998.
- № 17 *L'impact macro-économique d'une politique de RTT : l'approche par les modèles macro-économiques*, DARES (Mission analyse économique), SEMEF-BDF, OFCE, janvier 1998.
- № 18 *L'opinion des Français face au chômage dans les années 80-90*, par Jacques CAPDEVIELLE et Arlette FAUGERES (CEVIPOF), janv. 1998.
- № 19 *Intéressement et salaires : Complémentarité ou substitution ?* par Sylvie MABILE, DARES, mars 1998.
- № 20 *L'impact économique de l'immigration sur les pays et régions d'accueil : modèles et méthodes d'analyse*, par Hubert JAYET, Université des sciences et technologies de Lille I, avril 1998.
- № 21 *Analyse structurelle des processus de création et de suppression d'emplois*, par Frédéric KARAMÉ et Ferhat MIHOUBI, DARES, juin 1998.
- № 22 *Quelles place pour les femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi entre 1992 et 1996 ?*, par Franck PIOT, DARES, août 1998.
- № 23 *Deux années d'application du dispositif d'incitation à la réduction collective du temps de travail*, par Lionel DOISNEAU, DARES, sept. 1998.
- № 24 *Le programme « Nouveaux services-Emplois jeunes », d'octobre 1997 à octobre 1998*, par Françoise BOUYGARD, Marie-Christine COMBES, Didier GÉLOT, Carole KISSOUN, DARES, novembre 1998.
- № 25 *Une croissance plus riche en emplois depuis le début de la décennie ? Une analyse en comparaison internationale*, par Sandrine DUCHÊNE et Alain JACQUOT, DARES et INSEE, mars 1999.
- № 26 *Stratégies concurrentielles et comportements d'emploi dans les PME - Un état de la littérature*, par Philippe TROUVÉ, avril 1999.
- № 27 *Effets sur les trajectoires des chômeurs d'un passage dans deux dispositifs de politique d'emploi (CES-SIFE), Rapport final pour la convention du 15/06/98 (n° 98020) passée entre le Gréquam et la Dares*, Christelle BARAILLER, mai 1999.
- № 28 *Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90*, par Dominique MEURS et Sophie PONTHEUX, ERMES- Paris II et DARES, juin 1999.
- № 29 *Les allocataires du RMI et l'emploi*, par Dominique ARNOUT (Rapport de stage), juin 1999.
- № 30 *Les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail*, par Anne-Lise AUCOUTURIER, Thomas COUTROT (DARES) et Étienne DEBAUCHE (Université Paris X-Nanterre), septembre 1999.
- № 31 *Le mandatement dans le cadre de la loi du 13 juin 1998*, par Christian DUFOUR, Adelheid HEGE, Catherine VINCENT et Mouna VIPREY (IRES), octobre 1999.
- № 32 *L'effort financier des collectivités locales dans la lutte contre le chômage et pour l'aide à l'emploi*, par Jacques ABEN, Paul ALLIES, Mohammad-Saïd DARVICHE, Mohammed DJOULDEM, Muriel FROEHLICH, Luis DE LA TORRE, octobre 1999.
- № 33 *La dynamique asymétrique des flux de création et de suppression d'emplois : une analyse pour la France et les États-Unis*, par Frédéric KARAMÉ (DARES), nov. 1999.
- № 34 *Évaluation d'une mesure de politique pour l'emploi : la convention de conversion*, par Marc WEIBEL (rapport de stage), janvier 2000.
- № 35 *Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail*, par Murielle FIOLE, Vladimir PASSERON et Muriel ROGER, janvier 2000.
- № 36 *La durée annuelle et l'aménagement du temps de travail en 1994*, par Annie DELORT et Valérie LE CORRE, février 2000.
- № 37 *Analyse des premiers accords conventionnés de passage à 35 heures - Étude monographique de 12 accords*, par Pierre BOISARD et Jérôme PELISSE, février 2000.
- № 38 *Syndrome, miracle, modèle polder et autres spécificités néerlandaises : quels enseignements pour l'emploi en France ?*, par Sébastien JEAN (CEPII), août 2000.
- № 39 *La mise en œuvre de la formation dans les contrats de qualification - Rapport final*, par Marie-Christine COMBES (GPI-MIS), octobre 2000.
- № 40 *L'impact du développement des services sur les formes du travail et de l'emploi - Rapport final pour la Dares*, par Christian du TERTRE et Pascal UGHETTO (IRIS-Université Paris-IX-Dauphine), novembre 2000.
- № 41 *Le suivi du plan social par l'employeur au service de l'amélioration du processus décisionnel : l'apport de trois études de cas*, par Christophe CORNOLT, Yves MOULIN et Géraldine SCHMIDT (Université Nancy II), février 2001.
- № 42 *L'impact des marchés financiers sur la gestion des ressources humaines : une enquête exploratoire auprès des grandes entreprises françaises*, par Sabine MONTAGNE et Catherine SAUVIAT (IRES), mars 2001.
- № 43 *L'impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage (Convention d'étude Dares-Ires)*, par Hervé HUYGHUES DESPOINTE, Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZIRER, mars 2001.
- № 44 *L'adaptation des marchés du travail à l'évolution des systèmes de retraite*, par Antoine BOMMIER, Thierry MAGNAC et Muriel ROGER, avril 2001.
- № 45 *Étude de la démographie des organismes de formation continue*, par Isabelle BAUDEQUIN, Annie CHANUT, Alexandre MELIVA (DARES et CEREQ), juin 2001.
- № 46 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite. Une approche par métiers*, par Agnès TOPIOL (DARES), juillet 2001.
- № 47 *Prospective des métiers à l'horizon 2010 : une approche par familles d'activité professionnelles*, par Agnès TOPIOL (DARES), juin 2001.
- № 48 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite*, juillet 2001.
- № 49 *L'information statistique sur la participation des entreprises à la formation continue : état des lieux et évolutions possibles*, août 2001.
- № 50 *Base de données des comptes sociaux des entreprises commerciales (fichiers DIANE). Panel DIANE/UNEDIC, période 1991-1999*, par Anne SAINT-MARTIN (DARES), janvier 2002.
- № 51 *Dynamique des métiers et usage de l'informatique : une approche descriptive*, par Thomas COUTROT (DARES) et Jennifer SIROTEAU, février 2002.
- № 52 *Licenciements et marchés financiers : les illégitimités de la convention financière*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- № 53 *Mécanisme du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciements*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- № 54 *À la recherche du temps gagné : des salariés face aux 35 heures*, par Jérôme PELISSE (CEE), mai 2002.
- № 55 *La réduction du temps de travail en Lorraine : enjeux, négociations et pratiques des entreprises*, par Lionel JACQUOT (LASTES) et Nora SETTI (GREE), avril 2002.
- № 56 *Principaux résultats de l'enquête RTT et modes de vie*, par Marc-Antoine ESTRADÉ et Dominique MEDA (DARES), mai 2002.
- № 57 *Enquête passages : projets, attitudes, stratégies et accords liés à la généralisation des 35 heures - Guide méthodologique et analyse préliminaires*, par Mathieu BUNEL, juillet 2002.
- № 58 *Cohésion sociale, emploi et compétitivité : éléments pour un débat*, par Rachel BEAUJOLIN-BELLET, Marc-Antoine ESTRADÉ, Jean-Yves KERBOUC'H, Tristan KLEIN, Frédéric LERAI, Dominique MEDA, Anne SAINT-MARTIN, Frédéric TRIMOUILLE (DARES), août 2002.
- № 59 *La politique de l'emploi au prisme des territoires*, par Thierry BERTHET, Philippe CUNTIGH (CERVL-CEREQ) et Christophe GUITTON (DARES), septembre 2002.
- № 60 *Comparaison internationales de durée et de productivité*, par Odile CHAGNY et Mireille BRUYERE (Observatoire Français des Conjonctures Économiques), sept. 2002.
- № 61 *L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salariés à temps partiel*, par Aline OLIVEIRA (ENSAE) et Valérie ULRICH (DARES), sept. 2002.
- № 62 *Les effets du dispositif d'intéressement sur l'insertion au marché du travail des bénéficiaires de l'allocation chômage*, par Nadia ALIBAY et Arnaud LEFRANC (Université de Cergy-Pontoise), octobre 2002.
- № 63 *Normes d'emploi et marché du travail dans les métiers liés aux technologies de l'information*, par Yannick FONDEUR et Catherine SAUVIAT (DARES), nov. 2002.
- № 64 *Enquête « REPONSE » 1998 - Questionnaire « Représentants du personnel » - De la participation au conflit*, par Daniel FURJOT (DARES), déc. 2002.
- № 65 *Développement et dialogue social - Les TPE face aux 35 heures*, par Pascal CHARPENTIER (CNAM) et Benoît LEPLY (GIP-MIS), janvier 2003.
- № 66 *La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS*, par Frédéric LAINÉ, mars 2003.
- № 67 *Un indicateur régional d'évolution mensuelle d'emploi dans les établissements de 50 salariés ou plus*, par Magda TOMASINI, avril 2003.
- № 68 *La réorganisation du travail et son impact sur les performances des entreprises industrielles : une analyse sur données françaises 1995-1999*, par Véronique JANOD et Anne Saint-Martin, avril 2003.
- № 69 *Discrimination et emploi : revue de la littérature*, par Hélène GARNER-MOYER, mai 2003.

- N° 70 *Impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage - 2ème partie Espagne - Italie*, par Florence LEFRESNE (IRES) et Carole TUCHSZIRER (IRES), mai 2003.
- N° 71 *Souplesse et sécurité de l'emploi : Orientations d'études et de recherches à moyen terme*, coordination par Carole Yerochewski, juin 2003.
- N° 72 *Séries de données sur les mouvements de main-d'oeuvre 1996-2001*, par Lucile Richet-Mastain, juillet 2003.
- N° 73 *35 heures et mise en oeuvre des dispositifs de modulation/annualisation dans les enquêtes REPONSE et PASSAGES*, par Matthieu Bunel, août 2003
- N° 74 *Le licenciement pour motif personnel : une catégorie juridique aux contours flous et difficiles à cerner par les statistiques administratives*, par Maria-Teresa Pignoni et Patrick Zouary (Si2S), octobre 2003
- N° 75 *Plan national d'action pour l'emploi 2003. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail et Norbert Holcblat, octobre 2003.
- N° 76 *Les estimations mensuelles d'emploi salarié dans le secteur concurrentiel*, par Raphaël Cancé, octobre 2003.
- N° 77 *Les déterminants du jugement des salariés sur la RTT*, par Gilbert CETTE (CEDERS), Nicolas DROMEL (GREQAM) et Dominique Méda (DARES), novembre 2003.
- N° 78 *Trajectoires passées par un emploi à bas salaire. Une étude à partir du panel européen des ménages*, par Bertrand LHOMMEAU (DARES), novembre 2003.
- N° 79 *Evaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail, par Delphine BROCHARD (MATISSE-CNRS)*, novembre 2003.
- N° 80 *Les disparités de rémunération entre hommes et femmes : la situation de quatre branches professionnelles*, par Fathi FAKHFAKH (Université Paris II - ERMES), Séverine LEMIERE (Université du Littoral - MATISSE), Marie-Pierre MERLATEAU (Université Paris II - ERMES) et Dominique MEURS (Université Paris II - ERMES), janvier 2004.
- N° 81 *Arbitrage entre flexibilité interne et flexibilité externe : une analyse empirique*, par Matthieu BUNEL (IREGE - Université de Savoie), mai 2004.
- N° 82 *Dossier Age et emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Frédéric LERAIS et Pierre MARIONI, mai 2004.
- N° 83 *La contribution des femmes à la performance : une revue de la littérature*, par Sophie LANDRIEUX-KARTOCHIAN (Université Paris I - Panthéon Sorbonne, CERGORS, octobre 2004
- N° 84 *En 2002, l'insertion des jeunes dans l'emploi se fait plus ou moins lentement selon les pays européens*, par François BRUNET, octobre 2004.
- N° 85 *Etude de qualité sur le questionnement relatif au temps de travail dans les enquêtes Acemo*, par l'ENSAE Junior Etudes, octobre 2004.
- N° 86 *Les processus de mise en oeuvre de l'offre de formation Unédic dans le cadre du PARE* (plan d'aide au retour à l'emploi), par Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZIRER (IRES), avec la collaboration statistique de Hervé Huyghues Despointes, octobre 2004.
- N° 87 *Quels effets de la négociation salariale d'entreprise sur l'évolution des salaires entre 1999 et 2001 ?*, par Abdenor BRAHAMI et Catherine DANIEL, novembre 2004.
- N° 88 *Plan national d'action pour l'emploi 2004. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail, novembre 2004.
- N° 89 *Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activités - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares) et E. YILMAZ (stagiaire du DESS «Techniques statistiques et informatiques» Université Panthéon Assas Paris 2), décembre 2004.
- N° 90 *Les pouvoirs du temps. La transformation des régulations dans les organisations du travail après la RTT*, par Michel PEPIN, en collaboration avec Bernard DOERFLINGER, Yves JORAND, Myriame MAUFROY (ESSOR Consultants), janvier 2005.
- N° 91 *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité*, par Catherine ACHIN, Dominique MEDA, Marie WIERINK, janvier 2005.
- N° 92 *La place du travail dans l'identité*, par Hélène GARNER, Dominique MEDA (Dares), et Claudia SENIK (Delta, Paris IV), janvier 2005.
- N° 93 *Audit de l'enquête sur les mouvements de main-d'oeuvre (EMMO)*, par Heidi WECHTLER, janvier 2005.
- N° 95 *Evaluation des politiques d'emploi : la deuxième génération des panels des bénéficiaires*, par Christine CHARPAIL, Tristan KLEI, Serge ZILBERMAN, février 2005.