



La réinsertion professionnelle de publics à faible employabilité: comment améliorer l'efficacité des dispositifs?

Giuliano Bonoli



Institut de hautes études en administration publique
Swiss Graduate School of Public Administration
Institut universitaire autonome

L'Université pour le service public



La reinsertion professionnelle, est-elle efficace ?

- Seulement certaines mesures sont efficaces
- Celles qui sont plus efficaces restent tout de même limitées (pas de succès spectaculaires)
- Malgré leur efficacité limitée, cela vaut la peine d'investir dans les mesures car le coût de la non-insertion est très important
- Il est important de mettre en place les mesures les plus prometteuses



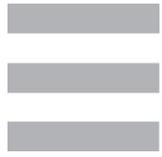
Quelles mesures sont efficaces?

- Depuis les années 1990s, partout dans les pays de l'OCDE on expérimente avec différentes mesures
- Aujourd'hui nous disposons d'un nombre impressionnant d'évaluations, basées sur une comparaison avec group témoin
- Nous disposons également de quelques méta-analyses (s'appuyant sur 100-150 études individuelles)
- Les résultats convergent



Les méta-analyses - résultats

- En général, ressortent comme plus efficaces les mesures suivantes:
 - Aide à la recherche d'emploi
 - Stages / emplois subventionnés en entreprise
 - Accompagnement rapproché, coaching
 - Sanctions
- ... et les moins efficaces:
 - Emploi subventionnés dans le secteur public et associatif (programmes d'occupation)
 - Mesures qui permettent la reconstitution d'un délai cadre



L'expérience allemande (Hartz IV)

- Pour un public fortement éloigné du marché du travail, effet positif des programmes d'occupation
- Ceci est dû en grande partie au très faible nombre de sorties vers l'emploi des membres du groupe de contrôle
- Important de ne pas attribuer des programmes d'occupation à des chômeurs relativement proches du marché du travail

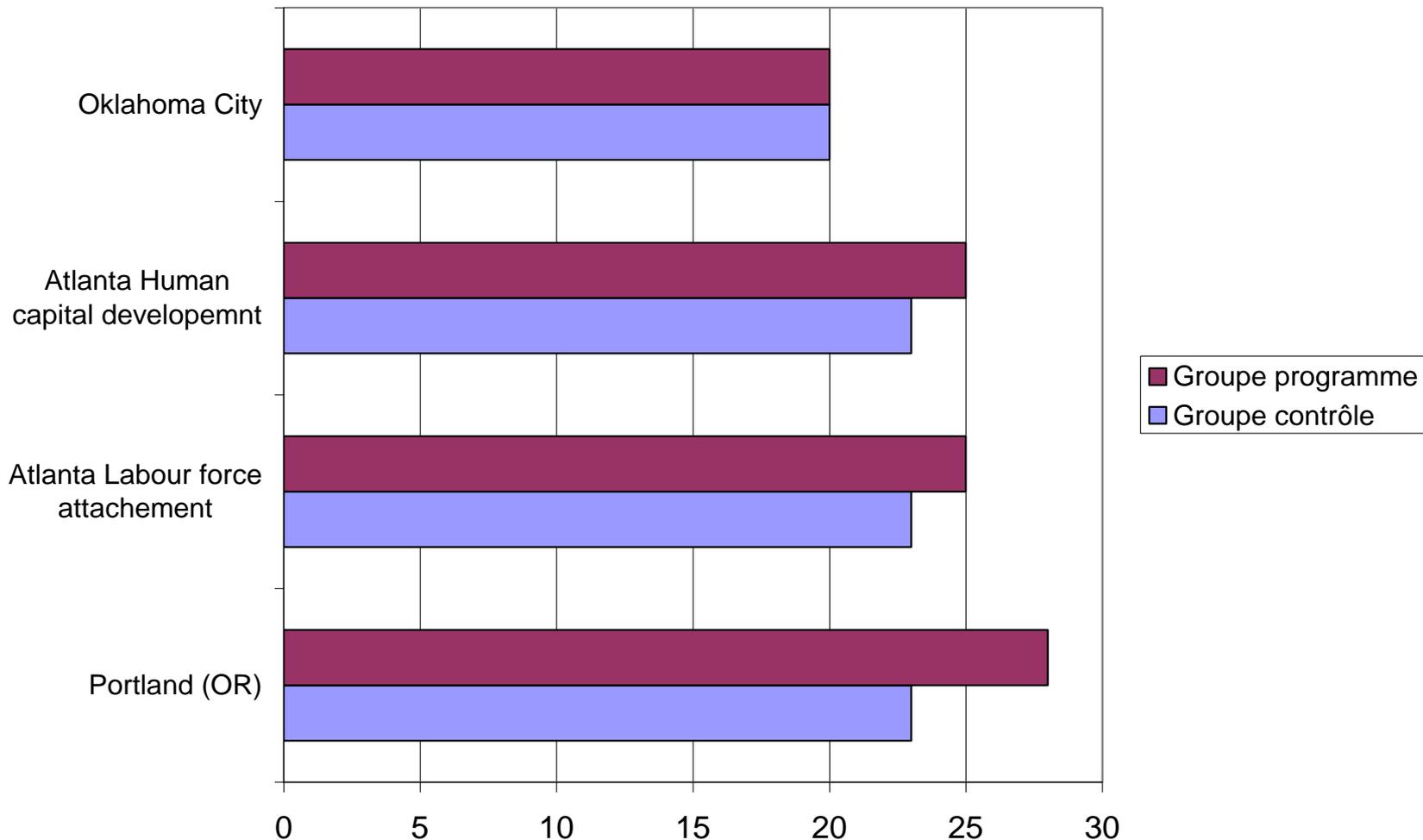


Les formations

- Très souvent, dans les études d'impact, effet nul voire négatif. Pourquoi? Deux hypothèses.
- Les formations proposées sont inadaptées (qualité insuffisante ou manque de lien avec le marché du travail)
- Les bénéficiaires de ces formations ne disposent pas des compétences de base nécessaires pour en profiter
- Favoriser des formations très fortement liés à un emploi



Nombre de mois en emploi durant la période d'observation (5 ans)

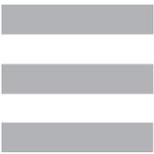


Source: Hamilton, G., et al. (2001) *National evaluation of welfare-to-work strategies*, Washington D.C., Manpower Demonstration Research Corporation.

Retour sur investissement pour 1 USD dépensé

Site and Program	Gross Cost		Net Cost (\$)	From the Government Budget Perspective	
	Program Group (\$)	Control Group (\$)		Net Gain or Loss (NPV) (\$)	Return to Budget per Net Dollar Invested in Program and Nonprogram Activities and Services (\$)
Atlanta LFA	6,432	3,006	3,426	-222	0.94
Atlanta HCD	7,843	3,006	4,837	-2,616	0.46
Grand Rapids LFA	8,311	6,513	1,798	3,097	2.72
Grand Rapids HCD	9,993	6,513	3,480	-15	1.00
Riverside LFA	5,280	2,538	2,742	2,123	1.77
Columbus Integrated	6,158	2,433	3,724	703	1.19
Columbus Traditional	5,782	2,433	3,348	-222	0.93
Detroit	5,478	3,751	1,727	-3	1.00
Portland	8,456	5,884	2,572	5,528	3.15

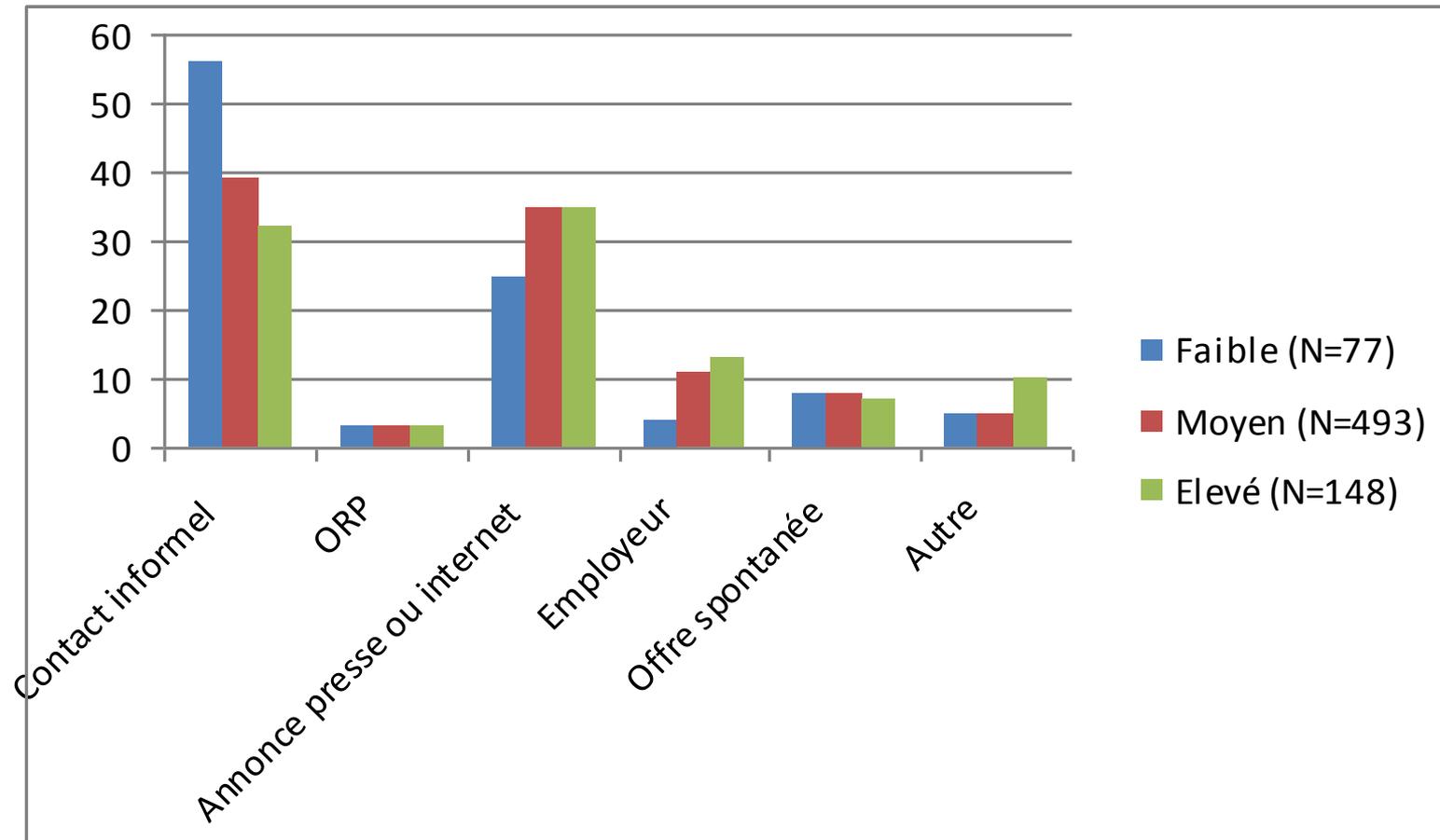
Source: Hamilton, G., et al. (2001) *National evaluation of welfare-to-work strategies*, Washington D.C., Manpower Demonstration Research Corporation.



Mettre en place les mesures les plus prometteuses. Il faut s'attaquer à deux problèmes.

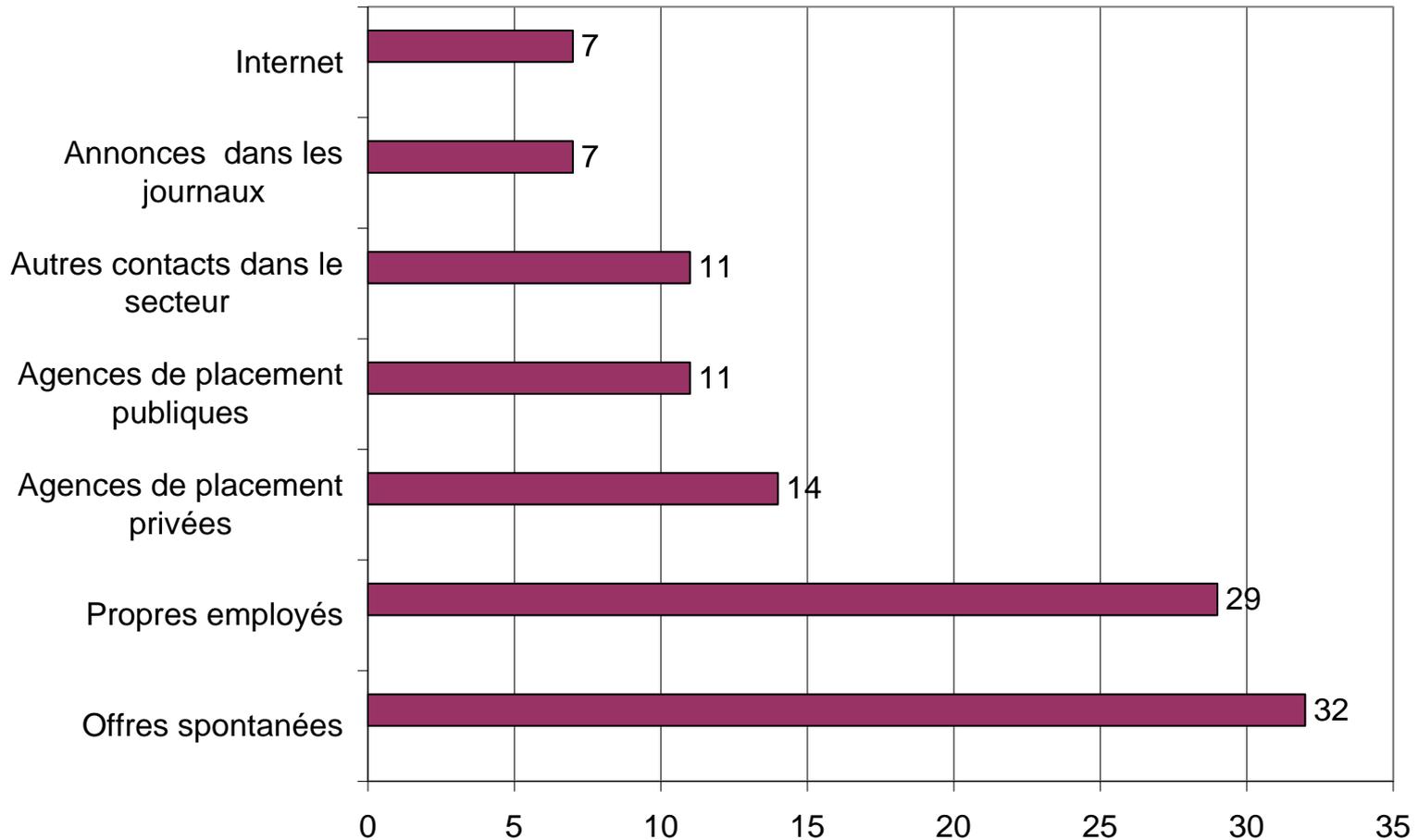
- Une grande partie du marché du travail peu qualifié est « caché »
- Les chômeurs, en particulier les chômeurs de longue durée, subissent une mauvaise image auprès des employeurs

Source d'information concernant son emploi actuel en fonction du niveau de formation (en %), Suisse, 2001.

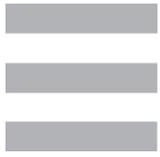


Source: Enquête ISSP 2001

Canaux de recrutement préférés pour la main d'œuvre peu qualifiée



Source: Etude IDHEAP- RECWOWE. Enquête menée auprès de 40 employeurs dans six pays Européens, disp. sur www.idheap.ch/ps



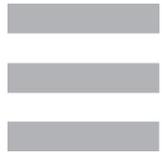
Quels enseignements tirer?

- Réorienter les mesures afin de les rendre plus efficaces
- Reconsidérer les programmes d'occupation classiques
- Renforcer la dimension « recherche d'emploi »



Accéder au marché du travail « caché » et contrer la mauvaise image des chômeurs

- Aider les demandeurs d'emploi à obtenir les informations concernant les places vacantes
- Bâtir une relation de confiance avec un réseau d'entreprises, par exemple grâce à la sous-traitance
- Permettre aux demandeurs d'emploi de montrer leur valeur dans les entreprises durant des périodes de test (stages)



Vers des « centres d'activation »

- Ateliers dans plusieurs domaines
- Formations certifiantes liés à des besoins d'employeurs
- Aide dans les recherches d'emploi
- Exemple: EOS Solihull