L'accompagnement intensif des jeunes chômeurs : quels effets sur leur insertion ?

*Intensive support for young unemployed : which effects on their return in
employment ?*

*Die intensive Begleitung arbeitsloser Jugendlicher : Auswirkungen auf ihre
Integration*

*Acompañamiento intensivo para jóvenes desempleados : ¿qué efectos tiene en su
inserción ?*

Guillaume Blache et Nicolas Prokovas

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/7775>

DOI : 10.4000/formationemploi.7775

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 31 décembre 2019

Pagination : 25-46

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Guillaume Blache et Nicolas Prokovas, « L'accompagnement intensif des jeunes chômeurs : quels effets sur leur insertion ? », *Formation emploi* [En ligne], 148 | Octobre-Décembre, mis en ligne le 31 décembre 2019, consulté le 07 janvier 2021. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/7775> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.7775>

L'accompagnement intensif des jeunes chômeurs : quels effets sur leur insertion ?

GUILLAUME BLACHE

Économiste, Pôle Emploi, département études et recherche

NICOLAS PROKOVAS

*Économiste, Pôle Emploi, département études et recherche et université Paris 3, ICEE
(Intégration et coopération dans l'espace européen)*

Résumé

■ L'accompagnement intensif des jeunes chômeurs : quels effets sur leur insertion ?

L'article présente et discute les résultats d'une étude économétrique, réalisée à partir d'une enquête auprès de jeunes chômeurs bénéficiant d'un accompagnement intensif. De manière attendue, l'étude confirme l'efficacité de ce dispositif novateur. Pour autant, peut exister un biais de sélection (en l'absence du dispositif, la situation des bénéficiaires n'aurait pas été la même que celle des non-bénéficiaires), lié à la logique qui prévaut dans la conception des politiques d'aide à l'insertion des chômeurs.

Mots clés : chômage des jeunes, accompagnement professionnel, mesure jeune, insertion

Abstract

■ Intensive support for young unemployed: which effects on their return in employment?

This paper presents and discusses the results of an econometric study, based on a survey related to intensive job-search programs for young unemployed. Expectedly, the study confirms the effectiveness of this innovative device, but not without raising the question of the existence of a selection bias (without this support, the positions of beneficiaries and not beneficiaries would not be the same); this fact is related to the logic that prevails in the design of employment policies.

Keywords: youth unemployment, coaching, youth employment scheme, transition from school to work

Journal of Economic Literature: J 68 ; J 64

Traduction : auteurs.

Introduction : les politiques de l'emploi en faveur des jeunes

La complexité des itinéraires des jeunes dans la vie active (allers-retours fréquents entre emploi-formation-chômage, situations intermédiaires, statuts particuliers...) avait déjà fait l'objet d'analyses il y a plus de trente ans (Affichard & Amat, 1984). Les jeunes sont particulièrement présents dans les formes particulières de l'emploi : l'alternative au chômage passe par la précarité de l'emploi. Bien que l'exclusion du marché du travail soit fortement corrélée avec l'exclusion scolaire (Nicole-Drancourt & Roulleau-Berger, 2006) et bien que le niveau de diplôme soit protecteur (Aliaga & Lê, 2016), aussi bien les enquêtes *Emploi* 2003 - 2014 (Galtier & Minni, 2015) que les enquêtes *Génération* du Céreq (Joseph & Rouaud, 2014) s'accordent pour dire que l'emploi temporaire est la norme d'accès au marché du travail pour les jeunes.

Certains, après une période de précarité, notamment sous forme de contrats à durée déterminée, vont accéder à un emploi durable, tandis que d'autres vont connaître une période de précarité durable. En effet, plus du tiers des actifs occupés âgés de moins de 30 ans ont un contrat précaire (Boisson-Cohen & *al.*, 2017) ; les passages par le chômage deviennent ainsi plus fréquents. Au-delà du niveau de formation, d'autres éléments s'avèrent déterminants en tant que propagateurs ou freins à l'insertion professionnelle durable des jeunes : il s'agit de caractéristiques endogènes (sexe, origine) ou exogènes : dynamique du marché du travail, nature de l'emploi, lieu d'habitation... (Kamionka & Vu Ngoc, 2016).

Ainsi, différentes politiques d'emploi – près d'une quarantaine – consacrées aux jeunes ont été mises en place depuis le milieu des années 1970, quand le chômage des jeunes a commencé à être visible, afin de faciliter leur emploi (Rose, 1998). Or, la persistance du problème remet *de facto* en cause leur efficacité et conduit à leur renouvellement incessant. Leur instabilité porte préjudice à leur lisibilité, réduisant ainsi leur portée, et alourdit leur coût, tout en compliquant le travail des intermédiaires de l'emploi (Cour des comptes, 2016). Cependant, le principal problème vient du fait que les politiques d'emploi sont focalisées sur l'accès à l'emploi (notamment au moyen d'élaboration d'un « projet professionnel ») et n'agissent que très marginalement sur la structure des recrutements des entreprises, constat également dressé depuis longtemps (Germe, 1988)¹. Les politiques dont l'objectif est l'emploi des jeunes ciblent ainsi des publics sélectionnés sur la base de leurs caractéristiques intrinsèques, à savoir le sexe, l'âge, le niveau de formation et de qualification, le lieu d'habitation, les antécédents sur le marché du travail...

Dans le cadre de cette étude, nous allons interroger un des dispositifs les plus récents de la politique d'emploi à l'égard des jeunes, l'*accompagnement intensif des jeunes*, à

1. « Ainsi, les jeunes, bénéficiant de [ces] mesures, sont recrutés sensiblement dans les mêmes secteurs et les mêmes entreprises que les autres » (p. 334).

partir d'une enquête spécifique réalisée par Pôle Emploi². Nous expliciterons, dans une première partie, le contenu de ce dispositif, à l'aide de *verbatim* de conseillers à l'emploi interrogés. Une approche économétrique nous permettra ensuite d'évaluer ses effets en termes de trajectoires des bénéficiaires, que nous comparerons à celles d'une population de non-bénéficiaires. Après la présentation de la méthode d'appariement, nous estimerons la probabilité conditionnelle d'intégrer le dispositif. La dernière partie de notre étude sera consacrée aux effets du dispositif, fortement conditionnés par les caractéristiques individuelles.

1 | L'accompagnement intensif des jeunes : contre les difficultés d'insertion et le chômage durable

L'accompagnement intensif des jeunes (AIJ) a été mis en place en septembre 2014 en capitalisant des expériences antérieures développées dans le cadre de l'ANI jeunes³ et de l'expérimentation des clubs jeunes ZUS (Zones urbaines sensibles)⁴. L'AIJ s'inscrit dans la *Garantie européenne pour la jeunesse* qui permet au Pôle Emploi de bénéficier de postes cofinancés par des fonds européens au travers de deux conventions⁵. L'AIJ totalise environ 6 700 entrées par mois.

L'orientation des jeunes vers l'AIJ est le plus souvent réalisée au moment de l'entretien d'inscription. Ainsi, 87 % des conseillers AIJ déclarent que les demandeurs d'emploi qu'ils suivent sont souvent ou exclusivement orientés par les autres conseillers de l'agence suite à l'entretien d'inscription et de diagnostic (EID)⁶. Cette orientation permet de répondre à l'un des objectifs de la Garantie européenne pour la jeunesse : veiller à ce que tout *jeune* entre 15 et 25 ans se voit *proposer* une formation, un apprentissage, un stage, un emploi *de* qualité dans les quatre *mois* qui suivent son inscription comme demandeur d'emploi. Certains jeunes sont également orientés dans le cadre des entretiens de suivi réalisés par les conseillers, mais ce de manière moins fréquente.

2. Le présent travail a été effectué à partir d'une enquête réalisée par l'IFOP (Institut français d'opinion publique), pour le compte du Pôle Emploi, en juin 2016. Les données de l'enquête sont accessibles sous condition de demande expresse adressée à la direction des statistiques, études et évaluations du Pôle Emploi (direction générale).

3. Accord national interprofessionnel du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi.

4. cf. Blasco & al. (2015) pour une évaluation des impacts des clubs jeunes ZUS sur l'emploi, sur le comportement de recherche d'emploi et sur les représentations des jeunes vis-à-vis du marché du travail.

5. Une première convention au titre du programme « Initiative pour l'Emploi des Jeunes » (IEJ) couvre les territoires où le chômage des jeunes est supérieur à 25 %, avec un cofinancement de postes à hauteur de 92 % de mi 2014 à fin 2016. Les autres territoires dépendent d'une deuxième convention liée au Fonds social européen 2014-2020 avec un cofinancement de poste à hauteur de 50 %.

6. Enquête en ligne réalisée auprès des conseillers AIJ en novembre 2015 (Pôle Emploi – direction des statistiques, des études et de l'évaluation).

Afin de constituer les premiers fichiers lors de la phase de démarrage du dispositif, les conseillers ont extrait eux-mêmes des listes de jeunes inscrits, généralement sur les critères d'âge et d'axe de travail, pour les inviter à des informations collectives sur le dispositif. Les partenaires (missions locales, associations...) alimentent peu le dispositif.

Cet accompagnement s'adresse à des jeunes de moins de 26 ans (les « clubs » dans les territoires de la politique de la ville permettent l'accès jusqu'à 29 ans), en difficulté, soit parce qu'ils n'arrivent pas à s'insérer durablement sur le marché du travail, soit parce qu'ils présentent un risque de devenir chômeurs de longue durée. Or, cette velléité de lutter contre le chômage de longue durée se heurte à la difficulté d'établir des prévisions précises indépendamment du contexte économique. Par ailleurs, mobiliser la formation comme rempart contre le chômage, en l'absence d'études sur les liens entre organisation du travail, formation et performance des entreprises⁷, revient à considérer le chômage comme un problème lié au chômeur et non à la sélectivité du marché du travail. Notre étude démontre que l'AIJ ne déroge pas à cette logique sous-jacente à toutes les politiques de l'emploi (Erhel, 2014) et les personnes que nous avons interrogées nous l'ont signalé à plusieurs reprises (*cf. infra*).

Dans les faits toutefois, les critères d'orientation les plus souvent cités par les conseillers sont soit la motivation du jeune pour s'engager dans un accompagnement intensif, soit le manque d'autonomie dans la recherche d'emploi et l'aboutissement du projet professionnel. Le « risque de chômage de longue durée », ainsi que le faible niveau de formation sont mentionnés par moins d'un conseiller sur deux dans l'orientation des jeunes vers le dispositif. Selon les conseillers AIJ les principaux freins à l'insertion professionnelle des jeunes suivis tiennent à des difficultés liées à la mobilité (absence de permis ou de véhicule), à la méconnaissance du marché du travail, au manque d'autonomie dans les démarches de recherche d'emploi et aux difficultés à valoriser leurs compétences.

Cependant, toutes les personnes orientées ne rentrent pas dans le dispositif : pour la grande majorité des conseillers interrogés, cela concerne moins d'un jeune sur trois. Le conseiller AIJ peut statuer que le jeune ne rentre finalement pas dans la cible, dans la plupart des cas parce qu'il est déjà accompagné par un autre opérateur (Mission locale...). Il peut aussi, plus occasionnellement, s'agir de problèmes de disponibilité en lien avec des raisons familiales, sociales ou des raisons de santé. Les jeunes aussi peuvent ne pas souhaiter adhérer au dispositif, soit parce qu'ils se sentent autonomes, soit parce qu'ils redoutent la dimension « contraignante » du dispositif.

L'AIJ exige que le conseiller emploi dédie l'intégralité de son temps au suivi des jeunes, soit de façon individuelle, soit de façon collective : « *La mobilisation à 100 % du conseiller dédié permet une meilleure réactivité dans le suivi des demandeurs et une grande qualité de service. Les demandeurs d'emploi ont le sentiment d'être « pris en compte » avec*

7. *cf.* « La formation n'est pas la solution miracle au chômage », <https://www.alternatives-economiques.fr/formation-nest-solution-miracle-chomage/00083355>.

*une offre de service adaptée à leur situation*⁸ » (Marc J., conseiller dédié dans le cadre de l'accompagnement individualisé, département d'outre-mer. Durant cinq ans, il a mis en œuvre des accompagnements intensifs de publics en difficulté dans le cadre de clubs⁹).

L'accompagnement individuel, d'une durée de six mois, consiste en des entretiens individuels réguliers qui peuvent être complétés par des séquences collectives. Les conseillers qui pratiquent cette forme d'accompagnement suivent entre 50 et 70 jeunes. L'accompagnement collectif « club » dure quant à lui trois mois et repose sur une animation collective d'un groupe de jeunes demandeurs d'emploi. Les conseillers suivent entre douze et quinze jeunes. Au total, 788 conseillers du Pôle Emploi sont dédiés à l'accompagnement des jeunes dont l'objectif premier est de favoriser les transitions vers l'emploi durable pouvant passer initialement par un emploi aidé ou en alternance, ainsi que par une formation :

« L'objectif final de l'AIJ est de placer les jeunes en emploi... et les conseillers AIJ sont exclusivement concentrés sur cet objectif... l'AIJ se recentre sur notre cœur de métier qui est le placement... » (Sabah D., conseillère dédiée dans le cadre de l'accompagnement individuel, département de la Somme, sans expérience antérieure dans l'accompagnement de publics en difficulté).

Ce dispositif, qui garantit un accompagnement très soutenu en termes d'entretiens et d'animations collectives, doit permettre aux jeunes de valoriser leurs atouts, de mieux connaître le marché du travail, d'améliorer leurs techniques de recherche d'emploi, d'élargir leurs cibles professionnelles et de bénéficier d'un suivi dans leur période d'intégration en entreprise ou en formation :

« Ces jeunes sortent de l'école et ne connaissent pas les codes appropriés à l'entreprise, ils connaissent peu le marché du travail et ne maîtrisent pas les techniques de recherche d'emploi. Ils apprennent à s'organiser, à valoriser leurs compétences et développent leur réseau grâce au collectif. Le "club" leur permet également de partager leurs expériences et évite l'isolement » (Isabelle D., conseillère dédiée dans le cadre des clubs, département des Bouches-du-Rhône. Elle a, durant un an, mis en œuvre des accompagnements intensifs de publics en difficulté, toujours dans le cadre de clubs).

8. Observations et entretiens réalisés en octobre 2015, dans six agences du Pôle Emploi, auprès de conseillers AIJ et d'équipes locales de direction. Une enquête en ligne a également été conduite en parallèle auprès de l'ensemble des conseillers AIJ, au cours de la première quinzaine du mois de novembre 2015.

9. Les « clubs », mis en place par le Pôle Emploi (club jeunes, club chercheurs d'emploi, club ambition, club intergénérationnel, club séniors, club cadres...) et animés par des conseillers, consistent en des formules d'accompagnement collectif permettant l'interaction au sein d'un effectif restreint de demandeurs d'emploi.

L'AIJ s'appuie sur des pratiques d'accompagnement intensives (au moins deux entretiens en face-à-face par mois)¹⁰ et personnalisées :

« Un suivi régulier et individualisé, c'est-à-dire adapté à la situation de chaque demandeur d'emploi, permet à celui-ci d'acquérir de l'efficacité dans l'utilisation de ses outils de recherche et de la confiance en soi, indispensables pour accéder au marché du travail. Le temps accordé par le conseiller à chaque demandeur est un élément essentiel à sa progression » (Elisabeth S., conseillère dédiée dans le cadre de l'accompagnement individuel, département du Pas-de-Calais, sans expérience antérieure dans l'accompagnement de publics en difficulté).

En lien avec la personnalisation de l'accompagnement, les confrontations directes et constantes avec le marché du travail constituent la pierre angulaire du travail des conseillers AIJ. Il existe une grande variété de modes de relations avec les employeurs et près de six conseillers sur dix déclarent faire « souvent » de la promotion individualisée de profil sur le marché caché¹¹ :

« Le travail de valorisation de la candidature auprès du candidat (optimisation des outils de recherche, préparation entretien, adaptation au poste...) et auprès du recruteur (promotion de profil, PMSMP¹², informations sur le marché du travail, ...) permet de faciliter les recrutements et de rassurer les protagonistes » (Béatrice G., conseillère dédiée dans le cadre de l'accompagnement individuel, département de l'Hérault. Elle a, durant trois ans, mis en œuvre des accompagnements intensifs de publics en difficulté dans le cadre de divers dispositifs).

La quasi-totalité des conseillers font appel aux conseillers à dominante entreprise pour leurs contacts avec les employeurs, plus de la moitié de façon occasionnelle, un tiers de façon systématique¹³ :

« La fréquence des rdv crée une dynamique dans les démarches [...], la bonne connaissance des profils permet un meilleur ciblage des entreprises et une promotion de profils pertinente, [...] Il existe une bonne articulation avec l'équipe entreprise » (Virginie B., conseillère dédiée dans le cadre de l'accompagnement individuel, département du Pas-de-Calais. Elle a, durant trois ans, mis en œuvre des accompagnements intensifs de publics en difficulté dans le cadre du CSP¹⁴).

10. Parmi les conseillers qui font de l'accompagnement individuel, six sur dix déclarent réaliser des animations collectives. Quatre le font régulièrement (au moins une fois par mois), tandis que deux le font ponctuellement (moins d'une fois par mois). Les conseillers en charge d'un « club » font systématiquement des animations collectives pour les trois quarts d'entre eux, à raison de deux à trois fois par semaine.

11. D'après l'exploitation de l'enquête en ligne.

12. Période de mise en situation en milieu professionnel.

13. D'après l'exploitation de l'enquête en ligne.

14. Contrat de sécurisation professionnelle.

21 Une enquête spécifique à des fins évaluatives

La base de sondage de l'enquête est composée, d'une part, de l'ensemble des entrées en AIJ au cours du mois d'octobre 2015 et, d'autre part, d'une population témoin composée de jeunes de moins de 26 ans présents dans les fichiers des demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM), en septembre 2015, et qui ne sont pas en « suivi délégué externe », c'est-à-dire suivis par un partenaire du Pôle Emploi ou un prestataire. Les bénéficiaires et témoins ont respectivement été échantillonnés dans les fichiers FSE IEJ et dans le fichier historique administratif des demandeurs d'emploi. Pour les deux populations, l'enquête s'est déroulée en juin 2016, soit deux à trois mois après la date de la fin théorique de l'accompagnement pour les bénéficiaires (soit huit à neuf mois après leur entrée pour les bénéficiaires de l'accompagnement individuel et cinq à six mois pour les bénéficiaires des « clubs ») ; elle a permis de recueillir 1 700 réponses parmi les bénéficiaires et 1 500 réponses auprès de la population témoin¹⁵. L'objectif de l'enquête, qui porte sur la totalité de la période d'accompagnement, est de mesurer les effets immédiats du dispositif et non ses éventuels effets « à retardement », beaucoup plus difficiles à circonscrire.

Le questionnaire a permis de recueillir, auprès des bénéficiaires de l'AIJ et de la population témoin, un ensemble d'informations sur leur situation par rapport à l'emploi, leur passé professionnel, leur accompagnement (fréquence des entretiens individuels et des séquences collectives et leur contenu, formation, PMSMP, et leur recherche d'emploi (difficultés lors de la recherche d'emploi, atouts pour trouver un emploi, temps de recherche, canaux mobilisés, nombre de candidatures effectuées, nombre d'entretiens d'embauche...). Certaines informations présentes dans l'enquête ont ainsi été mobilisées à côté des variables issues du système d'information (âge, sexe, niveau de formation, expérience dans le ROME recherché, durée de chômage depuis la dernière inscription, nombre d'épisodes de chômage au cours des 24 derniers mois, durée cumulée de chômage au cours des 24 derniers mois, motif d'inscription, type de contrat recherché, temps de travail recherché, niveau de mobilité, région d'habitation, indemnisation...).

L'utilisation conjointe du système d'information et des données d'enquête permet de mieux répondre aux questions évaluatives et d'améliorer la qualité de l'appariement, en

15. L'échantillonnage a été réalisé par tirage équilibré à partir de la macro *Sas Cube* développée par l'INSEE. Ce type de tirage assure que les échantillons sont aptes à restituer les structures de base de sondage pour les variables sur lesquelles ils ont été équilibrés (âge, sexe, niveau de formation, durée d'inscription, bénéficiaire ou pas du RSA (Revenu de solidarité active), résidant ou pas en QPV (Quartier prioritaire de la politique de la ville), expérience dans le ROME (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois) recherché, région de résidence). Après la collecte, le redressement a été réalisé par pondération selon la macro *Calmar* (INSEE). Celle-ci permet de réduire la variance d'échantillon et le biais lié à la non-réponse.

essayant de mieux capter l'hétérogénéité des bénéficiaires et témoins sur des variables non observables dans le système d'information.

Encadré 1. Le principe de l'évaluation par appariement sur le score de propension

De manière théorique, le problème de l'évaluation de l'efficacité a été défini par Rubin (1974), notamment sur l'identification de l'effet causal du traitement. Un dispositif est dit efficace si l'on peut montrer qu'il a permis d'améliorer la situation des bénéficiaires au regard d'une situation alternative qui est l'absence du dispositif. Pour assurer la rigueur méthodologique, l'évaluation doit estimer les résultats de ce que serait la situation des bénéficiaires en l'absence de ce programme : les effets contrefactuels.

La participation à l'AIJ peut être représentée par une variable aléatoire T qui prend la valeur 1 lorsqu'un individu bénéficie du dispositif et 0 si non. On définit deux variables potentielles de résultat Y_0 et Y_1 selon que les individus suivent ou pas le dispositif. Dans le cadre de cette évaluation, on s'intéresse essentiellement à l'effet moyen du dispositif sur les bénéficiaires, qui est défini de la manière suivante :

$$\Delta^{ATT} = E(Y_1|T=1) - E(Y_0|T=1) \quad \Delta^{ATT} = E(Y_1 - Y_0|T=1)$$

Le premier terme de l'équation renvoie ainsi aux trajectoires des bénéficiaires de l'AIJ et le deuxième aux trajectoires des bénéficiaires dans le cas fictif où ils n'auraient pas suivi le dispositif (« situation contrefactuelle »).

Or, établir une inférence causale n'est pas évident dans la mesure où on ne connaît pas les trajectoires hypothétiques des non-bénéficiaires au cas où ils auraient suivi le dispositif, ni les trajectoires des bénéficiaires dans le cas fictif où ils n'auraient pas suivi le dispositif.

Afin de déterminer l'effet ATT (*Average Treatment Effect on the Treated*), il est possible de reconstituer artificiellement la « situation contrefactuelle » des bénéficiaires à partir de celle d'individus non rentrés dans le dispositif et respectant les critères d'éligibilité (« groupe de contrôle »). Ainsi on a :

$$\Delta^{ATT} = E(Y_1|T=1) - E(Y_0|T=1) = E(Y_1|T=1) - E(Y_0|T=0)$$

L'effet ATT peut être estimé si et seulement si l'hypothèse d'indépendance conditionnelle (*Conditional Independence Assumption*) est vérifiée (indépendance entre les résultats potentiels et l'assignation au traitement) :

$$(Y_0, Y_1) \perp T$$

Dans ce cas précis, les deux populations sont identiques au niveau de leurs caractéristiques ou diffèrent par des caractéristiques non pertinentes pour le résultat. L'hypothèse d'indépendance conditionnelle est une condition exigeante qui est idéalement remplie dans un contexte de randomisation (tirage aléatoire), lorsque les individus sont affectés aléatoirement au « traitement ». Les expériences contrôlées cherchent à se rapprocher de ce contexte dans le cas d'évaluation *ex post* de dispositifs déjà mis en place en se basant sur les données disponibles.

Si la propriété d'indépendance précédente n'est pas satisfaite, il subsiste un biais de sélection du fait qu'en l'absence du dispositif, la situation moyenne des bénéficiaires n'aurait pas été la même que celle des individus n'ayant pas suivi le dispositif, car ces deux populations ne sont pas identiques (Heckman, 1979) :

$$E(Y_1|T=1) - E(Y_0|T=1) + E(Y_1|T=1) - E(Y_0|T=0) = \Delta^{ATT} + B$$

Il existe ainsi un biais de sélection lorsque $E(Y_0|T=1) \neq E(Y_0|T=0)$: la situation moyenne des demandeurs d'emploi qui ont bénéficié du dispositif n'aurait pas été la même en l'absence de ce dernier que celle des non-bénéficiaires.

La correction du biais de sélection sera effectuée à l'aide de la méthode d'appariement sur le score de propension (Rosenbaum & Rubin, 1983) permettant de rendre comparable *a posteriori* bénéficiaires et témoins. La méthode consistera à trouver, pour chaque bénéficiaire, un non-bénéficiaire ayant des caractéristiques observables proches et comparer leurs situations respectives. La constitution des paires s'appuie sur la probabilité des individus à participer au dispositif (score de propension), en contrôlant sur un ensemble de variables qui permettent de rendre compte de l'hétérogénéité individuelle entre les deux groupes (hypothèse d'indépendance d'affectation au traitement).

Or, il subsiste un problème de dimensionnalité car il est difficile de trouver deux individus (bénéficiaire et non bénéficiaire) comparables dès lors que le nombre de variables de conditionnement est élevé. La solution au problème de dimensionnalité est de ramener le nombre de variables de conditionnement à une seule et unique variable, qui serait un résumé univarié de l'ensemble des covariables (score de propension, SP) basée sur la probabilité de traitement de chaque individu conditionnellement à ses caractéristiques individuelles (Rosenbaum & Rubin, 1983). L'effet ATT est alors défini de la manière suivante :

$$\Delta^{ATT} = E(Y_1|T=1, P(X)) - E(Y_0|T=0, P(X)) \text{ avec } (Y_0, Y_1) \perp T | P(X)$$

La méthode par appariement nécessite que soit respectée l'hypothèse de la condition de support commun (zone de superposition des deux groupes sur l'ensemble des valeurs du score de propension ou zone de scores comparables) : cette hypothèse permet de s'assurer que l'on dispose, pour chaque bénéficiaire, d'individus non bénéficiaires dont les scores de propension ont des valeurs proches du score des bénéficiaires (Brodsky & al., 2007) (*).

Estimation du score de propension

Le score de propension estime, pour chaque individu, la probabilité conditionnelle P de rentrer dans le dispositif T , étant donné ses caractéristiques initiales :

$$P(T_n = 1|x_n) = P(X) = \frac{e^{x_n}}{1 + e^{x_n}}$$

Le score de propension est une probabilité. Sa valeur est comprise entre 0 et 1 :

$$0 < P(T = 1 | P(X) < 1)$$

Les variables explicatives à la fois influencent la décision de participation, ne sont pas affectées par la participation au dispositif et proviennent de la même source pour les bénéficiaires et les témoins.

(*) : Si la méthode par appariement a l'avantage de se rapprocher des expérimentations aléatoires grâce au rôle de tirage au sort assuré par le score de propension (SP) (pour un SP équivalent, certains individus passeront par le dispositif, d'autres pas), la correction de l'éventuel biais de sélection s'effectue seulement sur les variables observables. Afin d'améliorer la qualité de l'appariement, des variables supplémentaires (variables inobservées dans le fichier historique) ont été intégrées dans l'enquête afin de mieux capter les différences de profil entre les bénéficiaires et les témoins. Enfin, certaines évaluations ont montré que la méthode par appariement, à condition de s'assurer de la qualité des variables de contrôle utilisées, offre une bonne approximation des résultats en comparaison avec ceux obtenus par expérience randomisée (aléatoire) ou par l'utilisation des modèles de sélection sur inobservables (Heckman & *al.*, 1997 ; Dehejia & Wahba ; 1999, Afssa & Givord ; 2009 ; Blettner & *al.*, 2016).

31 L'entrée en AIJ : des jeunes aux caractéristiques plus favorables

Les critères d'éligibilité à l'AIJ se sont élargis par rapport à ceux de l'ANI jeunes et de l'expérimentation des « clubs jeunes Zus », dans la mesure où ne sont plus pris en compte le niveau de formation ni le territoire de résidence des jeunes. Les conseillers du Pôle Emploi disposent donc d'une certaine marge de manœuvre dans la sélection des bénéficiaires.

Les jeunes entrés en AIJ présentent en moyenne des caractéristiques plus favorables au regard de l'insertion dans l'emploi. Ainsi, par rapport aux jeunes en accompagnement renforcé¹⁶ (hors jeunes suivis en accompagnement délégué dans une Mission locale) les bénéficiaires de l'AIJ ont un niveau de formation plus élevé : sur l'ensemble des entrées depuis septembre 2014, 28 % ont un niveau supérieur ou égal à Bac + 2, contre 16 % pour les jeunes non bénéficiaires (10 % ont un niveau Bac + 3 et plus contre 6 % pour la population témoin). Enfin, 64 % des bénéficiaires ont au moins un niveau de formation équivalent au Bac, contre près d'un sur deux pour les non-bénéficiaires. Cette tendance est

16. L'accompagnement renforcé correspond à la modalité de suivi et d'accompagnement du Pôle Emploi à destination des personnes « les plus éloignées de l'emploi », à qui sont proposés des entretiens physiques réguliers avec un conseiller. La comparaison avec les bénéficiaires de l'AIJ tient aux conditions d'éligibilité pour ce dernier dispositif, qui reposent en partie (en dehors du critère d'âge) sur la difficulté à retrouver un emploi. Ces deux publics sont également supposés ne pas être confrontés à des problèmes sociaux.

confirmée par l'analyse « toutes choses égales par ailleurs » sur les données administratives et d'enquête qui montre que la probabilité d'accéder au dispositif augmente avec le niveau de formation : les jeunes avec un niveau Bac, Bac + 2 et Bac + 3 ont respectivement 1,6, 3 et 3,7 fois plus de chances d'entrer en AIJ par rapport à ceux qui ont un niveau inférieur au Bac (**tableau 2**).

Les bénéficiaires ont un passé professionnel marqué par des durées cumulées au chômage moins longues et ont une plus faible récurrence au chômage. Ainsi, les jeunes qui ont connu une durée cumulée de chômage supérieure à 12 mois, au cours des 24 derniers mois (antérieurement à l'inscription qui prévaut durant la période d'observation), ont 26 % moins de chance de rentrer en AIJ que les jeunes n'ayant eu aucune autre période de chômage. Deux épisodes de chômage et plus au cours des 24 derniers mois diminuent de 57 % la probabilité d'une entrée dans le dispositif (**tableau 1**).

**Tableau 1. Probabilité d'entrer en AIJ (Accompagnement intensif des jeunes)
(score de propension)**

Variables	Odds ratio
Caractéristiques individuelles	
<i>Sexe (Ref : homme)</i>	
Femme	1,209
<i>Âge (Ref : 22 et +)</i>	
<20	2,170
[20-22[	1,780
<i>RSA (Ref : Non)</i>	
Oui	0,804
<i>Expérience dans le ROME recherché (Ref. : < 1 an)</i>	
1 an	1,621
2 ans	1,469
3 ans et +	1,607
<i>Niveau de formation (Ref. : V et VI)</i>	
I et II	3,733
III	3,040
IV	1,641
<i>ZUS (Ref. : Non)</i>	
Oui	0,878
Trajectoires sur le marché du travail	
<i>Parcours professionnel (Ref. : peu ou jamais travaillé)</i>	
Emploi régulier avant de connaître le chômage	ns
Plusieurs emplois sans vraiment connaître d'interruption	1,253
Enchaînement période d'activité et période de chômage	0,928
<i>Durée depuis la dernière inscription (Ref. : < 3 mois)</i>	
>= 3 mois	0,550
<i>Nombre d'épisodes de chômage au cours des 24 derniers mois (Ref. : Aucun)</i>	
1	0,495
2 et plus	0,432
<i>Durée cumulée de chômage au cours des 24 derniers mois (Ref. : - de 6 mois)</i>	
6 à 12 mois	0,619
Plus de 12 mois	0,744

Variables liées à la recherche d'emploi

<i>Motif d'inscription (Ref. : Fin de contrat)</i>	
Licenciement	ns
Démission, rupture conventionnelle	0,754
1 ^{ère} entrée sur le marché du travail	1,099
Autres motifs	0,722
<i>Type de contrat recherché (Ref. : CDI)</i>	
CDD, saisonnier, intermittent	ns
<i>Temps de travail recherché (Ref. : Temps complet)</i>	
Temps partiel	0,655
<i>Niveau de mobilité (Ref. : Moyennement mobile)</i>	
Peu mobile	0,609
Très mobile	ns
<i>Difficultés lors de la recherche d'emploi</i>	
Discrimination (âge, lieu de résidence...)	0,822
Problèmes de santé	0,768
Problèmes de garde d'enfants	0,508
Manque d'expérience professionnelle	1,307
Niveau de formation insuffisant	0,800
Absence de permis de conduire	0,805
Trouver un emploi dans son domaine de compétence	1,258
Trouver un emploi satisfaisant en termes de contrat, de salaire...	ns
<i>Atout principal pour retrouver un emploi (Ref. : Qualités personnelles en termes de capacités à apprendre, d'adaptation...)</i>	
Compétences professionnelles et expériences	1,182
Niveau d'étude ou spécialité de formation	0,924
Réseau (professionnel ou personnel)	0,658
Indicatrices régionales	
<i>DOM (Ref. : Ile-de-France)</i>	
Centre – Val-de-Loire	0,628
Bourgogne – Franche-Comté	1,324
Normandie	0,372
Nord	0,644
Alsace – Champagne-Ardenne	0,722
Pays-de-Loire	0,712
Bretagne	0,632
Aquitaine – Limousin – Poitou-Charentes	0,601
Languedoc-Roussillon – Midi-Pyrénées	0,548
Auvergne – Rhône-Alpes	0,397
Provence – Alpes – Côte-d'Azur – Corse	0,732

Méthode : modèle logit permettant de déterminer « toutes choses égales par ailleurs » les probabilités d'entrer en AIJ (accompagnement intensif des jeunes) en fonction d'un ensemble de variables explicatives. Le modèle permet d'obtenir pour chaque individu un résumé unidimensionnel de ses caractéristiques observables sous la forme d'un score (« score de propension ») à partir duquel la recherche d'un individu proche est effectuée.

Seuil de significativité : au moins 5 % ; ns : non significatif.

Note de lecture : « toutes choses égales par ailleurs », les femmes ont une probabilité d'entrer en AIJ 21 % fois plus élevée que les hommes (modalité de référence choisie).

Sigles : RSA : revenu de solidarité active ; ROME : répertoire opérationnel des métiers et des emplois ; ZUS : zone urbaine sensible.

Source : enquête auprès des bénéficiaires de l'AIJ et d'une population témoin (juin 2016) et fichier historique des demandeurs d'emploi (FH).

Sur l'ensemble des entrées, près d'un bénéficiaire sur deux a une durée de chômage, depuis la dernière inscription, inférieure à trois mois, contre un sur trois pour les non bénéficiaires. L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » met en évidence que la probabilité d'accéder au dispositif diminue de 45 % pour ceux ayant une durée de chômage supérieure ou égale à trois mois depuis leur dernière inscription. Si les fins de contrats restent le premier motif d'inscription au Pôle Emploi, 23 % de l'ensemble des bénéficiaires sont des primo-entrants contre 16 % pour les jeunes non bénéficiaires. Ce résultat est confirmé dans l'enquête, qui montre que la probabilité d'accéder au dispositif s'accroît de 10 % pour les primo-entrants en comparaison des jeunes ayant pour motif d'inscription une fin de contrat.

Les principales difficultés des jeunes relèvent du positionnement sur le marché du travail. Ainsi, 68 % des jeunes bénéficiaires de l'AIJ estiment avoir des difficultés à trouver un emploi dans leur domaine de compétences. Ils déclarent par ailleurs manquer d'expérience professionnelle (59 % d'entre eux). Enfin, trois sur dix pensent avoir un niveau insuffisant de formation et des problèmes de mobilité géographique. Dans l'ensemble, les difficultés ressenties sont de même nature pour les bénéficiaires de l'AIJ et pour la population de référence. L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » met néanmoins en évidence que le manque d'expérience professionnelle, ainsi que la difficulté à trouver un emploi dans le domaine de compétences augmentent les probabilités d'accéder à l'accompagnement (respectivement de 31 % et 26 % par rapport à ceux qui ne rencontrent pas les difficultés précitées).

Suite à l'analyse « toutes choses égales par ailleurs », on observe que les distributions du score de propension¹⁷ pour les bénéficiaires et pour les non-bénéficiaires ne se chevauchent pas parfaitement aux extrémités (**graphique 1**). Ainsi, lorsque le score de propension estimé est proche de zéro (faible probabilité de participation) ou de un (forte probabilité de participation), l'appariement est beaucoup plus difficile à obtenir. Pour un score de propension moyen, l'appariement se réalise plus facilement, car les participants et les non-participants présentent des caractéristiques plus proches. Ainsi, s'il est plus difficile de trouver aux quantiles extrêmes des individus ayant le même score de propension, les effectifs sont beaucoup plus équilibrés sur les 2^e, 3^e et 4^e quintiles.

17. Pour l'estimation du score de propension, cf. **encadré 1**.

Graphique 1. Distribution des scores de propension

Note de lecture : le nombre de bénéficiaires est beaucoup plus faible (presque cinq fois) que celui des témoins pour les personnes qui se situent dans le premier quintile du score de propension [0,019-0,272]. Dans le dernier quintile [0,776-0,963], la situation entre bénéficiaires et témoins s'inverse.

Il convient donc de limiter l'échantillon aux individus pour lesquels il existe un support commun dans la distribution des scores de propension. La méthode utilisée est la méthode min-max (Dhejia & Wahba, 1999). Ainsi, sont écartés de l'analyse les bénéficiaires ayant un score de propension supérieur au maximum de celui de la population témoin et les témoins dont le score de propension est inférieur au minimum de celui des bénéficiaires.

Source : enquête auprès des bénéficiaires de l'AIJ et d'une population témoin (juin 2016) et fichier historique (FH) des demandeurs d'emploi.

Encadré 2. Précisions sur la méthode d'appariement

L'appariement entraîne un arbitrage entre biais d'estimation (appariement avec des individus trop éloignés) et augmentation de la variance (information utilisée pour construire les contre-factuels). De mauvais appariements entraînent des biais d'estimation, alors que les appariements au plus proche perdent de l'information (augmentation de la variance par une utilisation moindre d'information distincte) au profit d'un appariement moins biaisé.

En raison de la faible taille du groupe de contrôle, dans le cas d'une absence de remise, il subsistait un risque de choisir par défaut un témoin avec un score de propension éloigné et d'ainsi augmenter les biais d'estimation (Smith & Todd, 2005). La méthode d'appariement qui a été retenue est donc celle du plus proche voisin avec remise (un non-bénéficiaire peut être utilisé plusieurs fois dans l'appariement) (*).

Un bon score de propension doit permettre d'équilibrer la distribution des variables choisies pour caractériser les bénéficiaires et les témoins : les différences significatives entre bénéficiaires et témoins à la période initiale ne doivent plus subsister après appariement. Pour l'ensemble des variables retenues dans la construction du score de propension, l'hypothèse nulle d'égalité des moyennes n'est pas satisfaite. Le score de propension vérifie donc bien la propriété d'équilibrage en rendant les bénéficiaires et les non-bénéficiaires homogènes du point de vue de leurs caractéristiques observables.

(*) : Une pondération en fonction de l'importance donnée aux contrefactuels lors de l'appariement a ensuite été mise en place.

4 | Le passage en AIJ : un effet positif sur les bénéficiaires

L'effet moyen du passage par l'AIJ sur l'insertion professionnelle des jeunes est significativement positif (**tableau 2**). Ainsi, huit à neuf mois après leur entrée en AIJ, les jeunes bénéficiaires ont une probabilité d'être dans l'emploi de 46 %, soit dix points plus élevée qu'en l'absence du dispositif. Cet effet traduit une augmentation du taux de retour à l'emploi qui aurait été de 36 % s'ils n'avaient pas reçu cet accompagnement.

La part des emplois repris en CDI augmente de trois points de pourcentage, tandis que la part de l'emploi (très) précaire – CDD inférieur à un mois et intérim – diminue respectivement de deux et trois points de pourcentage. L'écart des parts de l'emploi à temps partiel entre les deux populations est quasi nul. Concernant l'accès à l'emploi (proportion d'individus en emploi au cours de la période d'observation octobre 2015 – juin 2016), il augmente de six points (67 %), par rapport à un taux d'accès de 61 % pour la population de référence.

Tableau 2. Estimation de l'effet moyen sur l'emploi du passage en AIJ

	Y_1^1	Y_0^2	Δ
Retour à l'emploi	45,7 %	35,6 %	10,1
dont CDI	27,6 %	24,6 %	
dont CDD <1 mois	2,8 %	4,9 %	
dont intérim	17,3 %	20,5 %	
Accès à l'emploi	67,4 %	61,1 %	6,3

¹ Bénéficiaires entrés en AIJ au mois d'octobre 2015.

² DEFM (demandeurs d'emploi en fin de mois) jeunes de septembre 2015 en accompagnement renforcé, hors suivi délégué externe.

Méthode : appariement sur le score de propension.

Seuil de significativité : au moins 5 % ; ns : non significatif.

Note de lecture : au moment de l'interrogation en juin 2016, on observe un écart de 10,1 points sur le retour à l'emploi entre les bénéficiaires de l'AIJ (45,7 % sont en emploi) et les demandeurs d'emploi non bénéficiaires (35,6 % sont en emploi).

Source : enquête auprès des bénéficiaires de l'AIJ et d'une population témoin (juin 2016) et fichier historique (FH) des demandeurs d'emploi.

Les effets positifs sont nettement plus marqués pour les jeunes durablement éloignés de l'emploi : en effet, pour les jeunes qui ont cumulé 12 mois de chômage au cours des 24 mois précédant leur inscription, l'impact est de 21 points en termes d'accès à l'emploi par rapport à la population témoin (alors que cet impact n'est plus que de six points pour les jeunes ayant eu une durée cumulée de chômage inférieure à six mois).

En matière de ciblage des publics, l'efficacité de l'AIJ est également plus grande pour les jeunes qui ont déclaré rencontrer des difficultés liées au manque d'expérience (+ 10 points par rapport à la population témoin). Il s'agit d'un résultat positif dans la mesure où les probabilités d'une entrée dans le dispositif sont plus importantes pour ces jeunes par rapport à ceux qui présentent d'autres types de difficultés.

L'effet de l'AIJ est en revanche moins fort sur les personnes peu diplômées et quasi nul pour les bénéficiaires des *minima* sociaux et les résidents en QPV. Certains conseillers déplorent un manque de moyen pour répondre aux besoins des jeunes en difficultés financières :

« Je regrette l'absence d'aides spécifiques pour les jeunes suivis en AIJ. L'exemple des aides dans le cadre de l'ANI jeunes aurait pu inspirer ce nouveau dispositif vu le dénuement dans lequel se trouvent de nombreux jeunes » (Marcel B., conseiller dédié dans le cadre de l'accompagnement individuel, département des Hauts-de-Seine. Il a, durant un an, mis en œuvre des accompagnements intensifs de publics en difficulté dans le cadre de l'ANI jeunes).

51 Mise en perspective et éléments de réussite de l'accompagnement

Dans les politiques dites *actives* de l'emploi, l'AIJ s'intégrerait dans les dispositifs d'accompagnement renforcé sans contrôle au regard des actions de recherche d'emploi ("*counseling without monitoring*"). Cette spécificité liée à l'AIJ présente un avantage en matière d'évaluation dans la mesure où elle permet de saisir les effets purs du renforcement de l'accompagnement, indépendamment de ceux du contrôle qui lui est habituellement lié (Caliendo & Schmidl, 2016).

Les résultats positifs en matière de retour à l'emploi et de stabilité dans l'emploi sont en cohérence avec les évaluations menées sur des dispositifs comparables (Caliendo & Schmidl, *op. cit.*). Certains travaux mettent néanmoins en garde quant aux effets de déplacement que pourrait engendrer l'accompagnement intensif en mettant les bénéficiaires en début de file d'attente au détriment des non-bénéficiaires (Cahuc & Le Barbanchon, 2010 ; Gomel & *al.*, 2013). Cependant, ces effets deviennent prégnants seulement si le dispositif concerne une large majorité de bénéficiaires, ce qui modifierait de manière nette l'ordre de la file d'attente. Les programmes d'accompagnement renforcé, lorsqu'ils sont accompagnés d'un contrôle de la recherche d'emploi et de sanctions ("*monitoring and sanctions*"), peuvent avoir des effets positifs à court terme sur le retour à l'emploi, en raison de l'effet de « menace », mais ils engendrent à terme des sorties plus fréquentes vers l'inactivité, notamment dans un contexte de chômage élevé chez les jeunes (Caliendo & Schmidl, *op. cit.*).

Différents mécanismes peuvent ainsi expliquer pourquoi l'AIJ enregistre des résultats positifs (intensification de la recherche d'emploi, plus grande implication des conseillers, personnalisation du suivi, création de liens avec les entreprises, motivation liée à la libre adhésion au dispositif) :

- dans un premier temps, l'intensité de l'accompagnement modifie les comportements de recherche d'emploi. Ainsi, les bénéficiaires de l'AIJ mobilisent davantage de canaux de recrutement et ce de façon plus intensive que la population témoin. Cet écart entre les deux groupes est le plus important concernant l'envoi de candidatures spontanées. L'effort de recherche d'emploi, mesuré par le temps consacré à la recherche d'emploi, ainsi que par le volume des candidatures envoyées, est également plus important pour les bénéficiaires. Interrogés sur l'apport de l'accompagnement, les bénéficiaires disent plus souvent qu'il leur a permis d'améliorer l'efficacité de leur recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, entretiens d'embauche...). Enfin, les résultats de l'enquête téléphonique ont montré que ces derniers avaient une plus grande confiance et une meilleure motivation dans leur recherche d'emploi ;
- dans un deuxième temps, au-delà du dispositif en lui-même, les écarts de résultats peuvent également s'expliquer par le rôle des conseillers au regard de leurs pratiques pro-

fessionnelles et de leurs caractéristiques personnelles (Parent & al., 2013). S'il s'agit d'un point important qui reste difficile à prendre en compte dans le travail statistique, il peut néanmoins être appréhendé par des investigations de terrain ou des enquêtes qualitatives auprès des conseillers. Ainsi, « *Il est important que le conseiller AIJ soit dynamique, disponible pour les jeunes, à l'écoute et réactif. Il faut une personne avec « du peps » et qui croit en ce qu'elle fait pour apporter au jeune un sentiment de prise en considération. C'est par sa personne et l'énergie qu'elle va dégager qu'il y aura une réelle motivation de la part du jeune et une plus-value à être suivi régulièrement* » (Marie P., conseillère dédiée dans le cadre de l'accompagnement individuel, département de la Loire. Elle a, durant plus de trois ans, mis en œuvre des accompagnements intensifs de publics en difficulté dans le cadre de l'ANI jeunes et de l'ARJ¹⁸) ;

- dans un troisième temps, les conseillers insistent sur la personnalisation du suivi et le travail de *coaching* qui est réalisé avec les jeunes. À titre d'exemple, « [...] *L'accompagnement, c'est aussi un coaching (si démobilisation ou découragement). Ce dispositif leur permet d'avoir un référent clairement identifié, disponible et également acteur dans leur parcours (on est sur une collaboration, un partenariat)* » (Florence B., conseillère dédiée dans le cadre de l'accompagnement individuel, département de la Meuse. Elle a, durant moins d'un an, mis en œuvre des accompagnements intensifs de publics en difficulté dans le cadre de la Modalité de suivi et d'accompagnement (MSA) renforcé).

Le lien avec l'entreprise est également très important, ce qui permet aux conseillers d'être très attentifs aux besoins des entreprises et de placer les demandeurs d'emploi en accédant plus rapidement à des gisements d'offres nouvelles, notamment sur le « marché caché ». Ainsi, « [...] *Le fait d'avoir un petit nombre de demandeurs et de ne faire que de l'accompagnement permet d'être proactif sur le placement et le positionnement, que ce soit sur les offres du marché ouvert, mais aussi celles du marché caché. La relation de confiance qui s'installe entre le demandeur d'emploi et le conseiller est primordiale et permet de créer un vrai partenariat qui est indispensable pour être efficace dans l'accompagnement* » (Anais B., conseillère dédiée dans le cadre de l'accompagnement individuel, département de l'Oise. Elle a, durant plusieurs années, travaillé au sein d'une association pour accompagner les bénéficiaires du RSA dans leurs démarches de recherche d'emploi).

Enfin, dans la mesure où l'AIJ repose sur la libre adhésion des jeunes, les niveaux de motivation et d'information ont pu avoir simultanément une influence positive sur l'entrée dans le dispositif et sur le retour à l'emploi. L'effet endogène de la motivation est en partie contrôlé par l'intégration de variables qui lui sont indirectement corrélées : facteurs socio-démographiques, contextuels et personnels (âge, niveau d'étude, estime de soi, durée du chômage, passé professionnel, difficultés financières..., Rouxel, 2011). Si l'accompagnement s'appuie sur le volontariat, la motivation des jeunes n'est pas systématique et le « ciblage » pas toujours correctement effectué, « *les demandeurs*

18. Accompagnement renforcé des jeunes.

motivés et très actifs représentent environ 20 % de mon portefeuille [...] Il existe souvent des problèmes sociaux qui nécessitent pour certains une orientation vers l'accompagnement global » (Brigitte H., conseillère dédiée dans le cadre de l'accompagnement individuel, département de la Seine-Maritime, sans expérience antérieure dans l'accompagnement de publics en difficulté).

Toutefois, pour d'autres conseillers, le public « jeunes » est souvent qualifié de « volatil » : « *Nous accompagnons un public très volatil, et devons beaucoup courir après les informations (absentéisme, pas de retour d'information si on ne demande pas, etc.). Ce problème intensifie la charge administrative au détriment de ceux qui demandent notre aide* » (Nadège G., conseillère dédiée dans le cadre de l'accompagnement individuel, département du Val-de-Marne, sans expérience antérieure dans l'accompagnement de publics en difficulté).

La question de la volatilité du public « jeunes » se retrouve aussi bien dans l'accompagnement individuel que dans l'accompagnement collectif : « *Le jeune est un public très volatil, il arrive parfois qu'un jeune disparaisse de la circulation pendant quelques semaines sans aucunes explications. Il revient quelques semaines plus tard et nous sollicite à nouveau pour l'accompagner, il réintègre le club, nous faisons des démarches concrètes et on arrive à la fin de l'accompagnement avec la sensation d'un travail inachevé, cela peut être frustrant parfois.* » (Sarah F., conseillère dédiée dans le cadre des clubs, département des Bouches-du-Rhône, sans expérience antérieure dans l'accompagnement de publics en difficulté).

Conclusion

Mis en place dans le cadre de la *Garantie européenne pour la jeunesse*, l'Accompagnement intensif des jeunes (AIJ) est un dispositif d'une durée de six mois, qui s'adresse aux moins de 26 ans en difficulté d'insertion et vise à favoriser leur accès à un emploi durable, à terme. Ce dispositif, permettant à ses bénéficiaires – dont la libre adhésion accroît la motivation – de bénéficier d'un contact privilégié avec leurs conseillers, a des effets indéniablement positifs du point de vue du retour à l'emploi, nonobstant le fait que les bénéficiaires ont soigneusement été choisis par les conseillers et qu'ils présentent des caractéristiques bien particulières en termes d'ancienneté d'inscription au chômage ou de niveau de formation¹⁹. Ainsi, consacrer davantage de temps et de moyens humains au suivi des personnes inscrites au chômage s'avère efficace pour leur insertion professionnelle. Cela a déjà été mis en évidence dans d'autres études²⁰ et

19. Comme l'a déclaré sans détour un des conseillers interviewés, « ce sont des jeunes trop rarement éligibles à l'emploi d'avenir », témoignant ainsi que les jeunes les plus en difficulté ne sont pas forcément ciblés par ce dispositif.

20. À titre d'exemple, l'évaluation du programme *Job Corps* pour les jeunes, aux États-Unis, conclut que l'efficacité de ce programme d'accompagnement renforcé est en rapport avec les moyens mis en place (« plus d'accompagnement = plus d'employabilité », cf. Barbier J.-C., Delarue J., Devaux-Spartarakis A.,

semble, à première vue, évident ; cependant, il est important de noter que les résultats de notre analyse confirment cette corrélation : les bénéficiaires du dispositif ont ainsi une probabilité nettement supérieure à celle des non-bénéficiaires d'accéder à l'emploi (cf. *supra*, **tableau 2**).

Le niveau de formation ne suffit pas toujours à protéger les jeunes face aux difficultés rencontrées lors de leur insertion, tandis que la faible durée de l'accompagnement et la lourdeur administrative apparaissent souvent comme des écueils au bon déroulement des activités du conseiller AIJ : « [...] Si les bénéficiaires de l'AIJ sont en moyenne plus qualifiés, ils ne le sont pas toujours suffisamment, ou alors dans des secteurs qui recrutent difficilement (marketing, communication, journalisme/rédaction, ...) ou qui nécessitent de l'expérience [...]. Le marché de l'emploi, et les changements pouvant intervenir durant l'accompagnement (adaptation au marché, élargissement de la recherche, projet, formation, emplois de courte durée, périodes d'essais non validées...) demanderaient un suivi au-delà des six mois. [Autre difficulté] : la lourdeur administrative due au FSE (Fonds social européen) qui plombe l'activité. Même si ce reporting est nécessaire, il est trop prenant au détriment du principal : le suivi et le placement des candidats » (Cyrille L., conseiller dédié dans le cadre de l'accompagnement individuel, Paris. Il a, durant plus de trois ans, mis en œuvre des accompagnements intensifs de publics en difficulté dans le cadre de l'ANI jeunes).

Si l'AIJ enregistre des bons résultats en termes de retour à l'emploi, la problématique relative à l'insertion professionnelle des jeunes ne peut être abordée indépendamment des pratiques de recrutement des entreprises qui renvoient à des logiques de branche. Or, ces pratiques ne sont pas – et n'ont jamais été – la cible des politiques d'emploi, souvent productrices d'effets d'aubaine. Certains conseillers dénoncent la fréquence des périodes d'essai non concluantes : « Nous avons des difficultés à intervenir en entreprise pour le suivi dans l'emploi quand l'emploi ne fait pas suite à un contact du conseiller (un jeune sur deux a échoué en période d'essai) » (Valérie. K, conseillère dédiée dans le cadre de l'accompagnement individuel. Elle a, dans le passé, mis en œuvre des accompagnements de publics en difficulté dans le cadre des Missions locales). Ils déplorent alors l'absence de possibilité d'intervention auprès de l'entreprise, afin de prolonger l'accompagnement des jeunes non seulement vers l'emploi, mais également dans l'emploi : cette intervention aurait, certes, renforcé l'efficacité du dispositif, mais au prix de l'accroissement des moyens déployés.

Garambois N., Lajudie B., Perret B., Toulemonde J., 2011, « Évaluation des impacts des programmes et services publics », *Les Cahiers de la SFE*, n° 6, p. 22), alors que le COE met l'accent sur le fait que les évaluations des effets positifs des politiques de l'emploi doivent tenir compte des moyens supplémentaires mis en œuvre (Conseil d'orientation pour l'emploi, 2016, « L'accompagnement vers et dans l'emploi », *Rapport*, p. 34).

■ Bibliographie

- Affichard J., Amat F. (1984), « L'entrée des jeunes dans la vie active », *Données sociales*, p. 69-79.
- Afsa C., Givord P. (2009), « Le rôle des conditions de travail dans les absences pour maladie : le cas des horaires irréguliers », *Économie et prévision*, n° 187, pp. 83-103.
- Aliaga C., Lê J. (2016), « L'insertion des jeunes sur le marché du travail : l'emploi est majoritaire chez les plus diplômés, l'inactivité domine chez les non-diplômés », INSEE, *France, portrait social*, pp. 43-57.
- Alberola É., Aventur F., Blasco S., Crépon B., Skandalis D., Uhlendorff A., Van Den Berg G. (2015), « Club jeunes chercheurs d'emploi. Évaluation d'une action pilote », Pôle Emploi, *Études et Recherches*, n° 5.
- Blettner M., Kuss O., Bögermann J. (2016), "Propensity Score : an Alternative Method of Analyzing Treatment Effects", *Deutsches Arzteblatt International*, n° 113(35-36), pp. 597-603.
- Boisson-Cohen M., Garner H., Zamora P. (2017), *L'insertion professionnelle des jeunes*, DARES – France Stratégie.
- Brodaty T., Crépon B., Fougère D. (2007), « Les méthodes micro-économétriques d'évaluation et leurs applications aux politiques actives de l'emploi », *Économie et prévision*, n° 177, pp. 93-118.
- Cour des comptes (2016), *L'accès des jeunes à l'emploi. Construire des parcours, adapter les aides*, La Documentation française.
- Cahuc P., Le Barbanchon T. (2010), "Labor market policy evaluation in equilibrium : Some lessons of the job search and matching model", *Labour Economics*, col. 17, n° 1, pp. 196-205.
- Caliendo M., Schmidl R. (2016), "Youth unemployment and active labor market policies in Europe", IZA, *Journal of Labor Policy*, vol. 5, issue 1, pp. 1-30.
- Dhejia, R., Wahba. S. (1999), "Causal Effects in Nonexperimental Studies: Reevaluating the Evaluation of Training Programs", *Journal of the American Statistical Association*, n° 94(448), pp. 1053-1062.
- Erhel C. (2014), *Les politiques de l'emploi*, PUF, collection « Que sais-je ? ».
- Galtier B., Minni C. (2015), « Emploi et chômage des 15-29 ans en 2014 », *Dares Analyses*, n° 088.
- Germe J.-F. (1988), « Politiques de l'emploi et insertion professionnelle des jeunes : les transformations récentes de la relation formation-emploi », in *Structures du marché du travail et politiques d'emploi*, journées d'études organisées par l'Agence nationale pour

-
- l'emploi, le Commissariat général du Plan et la Délégation à l'emploi, 3-4 octobre 1985, Syros Alternatives.
- Gomel B., Issehnane S., Legendre F. (2013), « L'accompagnement et les trajectoires d'insertion des jeunes bénéficiaires d'un contrat d'insertion dans la vie sociale », *Travail et Emploi*, n° 134, pp. 5-21.
- Heckman J. (1979), "Sample Selection Bias as a Specification Error", *Econometrica*, vol. 47, n° 1, pp. 153-161.
- Heckman J., Ichimura H., Todd P. (1997), "Matching as an Econometric Evaluation Estimator : Evidence from Evaluating a Job Training Programme", *Review of Economic Studies*, n° 64, pp. 605-654.
- Joseph O., Rouaud P. (2014), *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active*, Céreq.
- Kamionka T., Vu Ngoc X. (2016), « Insertion des jeunes sur le marché du travail, diplôme et quartier d'origine : une modélisation dynamique », *Revue économique*, vol. 67, n° 3, pp. 463-494.
- Nicole-Drancourt C., Roulleau-Berger L. (2006), *L'insertion des jeunes en France*, PUF, collection « Que sais-je ? »
- Parent G., Sautory O., Desplatz R. (2013), « L'accompagnement des demandeurs d'emploi : enseignements des évaluations », Dares, *Document d'études*, n° 178.
- Rose J. (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer.
- Rosenbaum P. R., Rubin D. (1983), "The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects", *Biometrika*, vol. 70, n° 1, pp. 41-55.
- Rouxel G. (2011), « Santé mentale, chômage et motivation à rechercher un emploi : différences individuelles. Une étude exploratoire », in Desrumaux A.M. Vonthron & Pohl S. (éd.), *Qualité de vie, risque et santé au travail*, Paris, L'Harmattan, pp. 197-207.
- Rubin D. (1974), "Estimating causal effects of treatments in randomized and nonrandomized studies", *Journal of Educational Psychology*, n° 56, pp. 688-701.
- Smith J., Todd P. (2005), "Does matching overcome Lalonde's critique of nonexperimental estimators?", *Journal of Econometrics*, Elsevier, vol. 125 (1-2), pp. 305-353.