L'évaluation de l'Insertion Socio-Professionnelle

Bruno Van der Linden

UCLouvain

9 novembre 2026
Version révisée

Introduction

Cet exposé traite de certains aspects de l'avant-projet de décret relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle.

- Rien ne garantit qu'un opérateur de formation fait spontanément du "bon travail".
- Il peut être tenté d'accepter des participants pour lesquels il n'est pas (le plus) approprié, ne pas produire un accompagnement et une formation "de qualité", etc.
- Un gestionnaire public a donc de très bonnes raisons
  - D'avoir des critères intelligents de financement ;
  - De définir des critères d'éligibilité.
  - D'évaluer l'impact des formations.
- Préoccupation de relever le taux d'emploi. Légitime.
- A chaque fois, l'enjeu est le "comment ?"

Table des matières

1. Introduction
2. Critères d'éligibilité
3. Principes d'évaluation d'impact
4. Mise en oeuvre
5. L'emploi d'abord ?
6. Références

Première partie

Critères d'éligibilité

Critères d'éligibilité (I)

- Le projet de décret veut objectiver "l'employabilité" afin de déterminer le type d'accompagnement le plus adapté.
- Je ne vais pas longuement discourir sur la notion d'employabilité.
- Mais je note le type d'information exploitée par le S.P.E. wallon (le FOREm) pour classifier les personnes en peu de catégories :
  - positionnement métier considéré comme robuste,
  - une expérience professionnelle suffisante et récente,
  - niveau de maîtrise du français (in)suffisant,
  - obstacles multiples dépassant les seules dimensions professionnelles
  - ...

Critères d'éligibilité (II)

- Comment le S.P.E. wallon jugera-t-il des caractères "robuste", "(in)suffisant", "multiples", etc. ?
- Diverses études montrent que, livrés à eux-mêmes, les agents du S.P.E. ne sont pas nécessairement de bon "juges" (Cockx, 2021, dans le cas de la Flandre).
- Même si cela soulève des questions et ne peut se substituer à ces agents, le recours à des techniques informatiques (machine learning) peuvent produire de bien meilleurs prédictions sur base de données individuelles suffisantes.

  Le recours à l'IA par le S.P.E. pour le profilage des chercheurs d'emploi lors de leur inscription indique qu'*une* forme de mise en oeuvre de cette suggestion est possible.

Deuxième partie

L'évaluation d'impact

Principes d'évaluation des résultats d'une action

Distinction importante : corrélation vs causalité.

- Observer les faits correctement est *essentiel*, cela permet d'établir des corrélations, ...
- ... mais les faits ne suffisent jamais à comprendre les causes.
- Evaluer **l'impact** qu'a une "action" (càd une politique, une formation, une loi, etc.)...
- ... c'est établir s'il y a un lien de cause à effet entre la participation à l'"action" et un indicateur de résultat
- ... cela requiert de **construire** le "**contrefactuel**" (aussi appelé "situation de référence").
- Le contrefactuel = **une construction** mesurant ce qui serait advenu en l'absence de l'"action".

Le contrefactuel est-il toujours une construction ?

Un peu de jargon :

- Le "traitement", terme utilisé par analogie avec la bioclinique, est la situation engendrée par l'"action" (qu'on souhaite évaluer).

La pierre d'achoppement de l'évaluation

Nous ne pouvons **jamais** observer la situation contrefactuelle pour les individus qui bénéficient de l'"action" ; de même, nous ne pouvons **jamais** observer le "traitement" pour ceux qui n'en bénéficient pas.

Donc, pas le choix : pour apprécier ce qui serait advenu aux participants en l'absence de "traitement", l'évaluateur doit procéder à une construction.

Pourquoi est-ce la pierre d'achoppement ?

En raison des "biais de sélection"

1. Biais de sélection résultant des comportements d'auto-sélection :
   Les personnes éligibles à "l'action" qui estiment avoir des chances d'en tirer profit seront plus nombreuses à poser leur candidature et à aller jusqu'au bout que les personnes qui ne pensent pas pouvoir en tirer parti. (transposable aux cas d'actions obligatoires)

2. Biais de sélection résultant des comportements de sélection par les initiateurs de l'action :
   Si ceux-ci procèdent à une sélection parmi les candidats, il est plausible qu'ils privilégieront les meilleurs candidats ... surtout si on les évalue sur base d'un "taux de placement" (un exemple suit).
   [Sans qu'on ne puisse exclure une autre attitude que l'écrémage]

Difficulté de cette construction du contrefactuel

L'instance en charge de l'évaluation doit évidemment être en mesure d'observer le parcours des bénéficiaires de l'action.

Suffit-il alors de comparer ce parcours à celui d'un échantillon de population non participante à l'action en veillant à sélectionner cet échantillon sur base de quelques caractéristiques communes (âge, genre, niveau d'études,...) ?

NON. Pourquoi ?

- Des caractéristiques non observées (par l'évaluateur), comme la motivation, l'attachement à l'emploi, la confiance en soi, etc., interviennent dans les deux processus de sélection évoqués à l'instant
- Et sont aussi vraisemblablement associés (positivement ou négativement) à l'indicateur de résultat et ce, *même en l'absence de l'action*.

Construire le contrefactuel : nécessairement compliqué ? (I)

On peut espérer contourner les biais de sélection par deux approches au moins :

a) Prendre comme contrefactuel, la situation de la même personne avant l'entrée dans l'action.
Mais, c'est très rarement crédible. Raisons :

1. Ne permet pas de distinguer clairement l'effet de l'action de celui d'autres phénomènes variant au cours du temps.
2. Risque de biais si effets d'anticipation.

Mêmes soucis en cas un questionnaire administré aux participants au fil du temps afin de voir "s'il y a un changement" (exemple : rapport "Bien-être et insertion en CISP", CAIPS, 2020).

Construire le contrefactuel : nécessairement compliqué ? (II)

b) La reconstitution subjective
= demander aux bénéficiaires d'une action "ce qui leur serait advenu en l'absence de l'action".
Inconvénients :

- Subjectivité ;
- Faisant appel à la mémoire des personnes interrogées, le risque d'erreur est réel ;
- Maintien de la difficulté de distinguer clairement l'effet de l'action de celui d'autres phénomènes variant au cours du temps.

Bilan : ✎ Donc, oui, construire un contrefactuel crédible est une tâche complexe !

L'exemple de l'impact d'une formation (I)

- Lorsque le critère d'effet d'une formation professionnelle de demandeurs d'emploi ("DE") est « l'emploi », on se réfère généralement au « taux de placement » ou « taux d'insertion ».
- Taux de placement = la part des personnes formées qui sont "en emploi" T mois "après leur formation".
- Or, un taux de placement ne fournit qu'une borne supérieure de **l'impact** de la formation sur les bénéficiaires de celle-ci.
- Raison ? La plupart des DE ont des chances non nulles de trouver un emploi sans la formation = le contrefactuel.

L'exemple de l'impact d'une formation (II)

- Un taux de placement élevé peut révéler que les participants ont des caractéristiques leur donnant de bonnes chances de trouver un emploi sans cette formation.
  - ☞ Par le mécanisme d'auto-sélection et/ou
  - ☞ Par la sélection à l'entrée de l'action,

  évoqués précédemment.
- Un faible taux placement peut être le révélateur
  - ☞ d'une inefficacité de l'opérateur de formation
  - ☞ ou d'un choix délibéré par celui-ci d'un public fort défavorisé.

Bref, le taux de placement est un indicateur quantitatif ambigu.

Principes d'évaluation

Résumé

- Résumé 1 : Juger de l'efficacité d'un opérateur de formation par son taux de placement n'a guère de sens.

- Résumé 2 : Pour évaluer, la qualité des indicateurs de résultat importe. Mais un indicateur ne suffit jamais à évaluer l'impact : on n'échappe jamais à la nécessité de construire le contrefactuel.

- Résumé 3 : Seul un opérateur chez qui **l'impact** est positif mérite d'être financé par la collectivité.
  Or, il est tout à fait possible d'avoir un impact négatif alors que le taux de placement est > 0 ! On parle de "lock-in effect".

Tout ce qui précède se généralise à un indicateur de résultat autre que l'emploi, comme l'accès à "une formation professionnalisante".

- Par la complexité de bâtir un contrefactuel crédible, **l'évaluation d'impact** n'est jamais aisée !
- De plus, l'impact de bien des actions peut se produire à court terme mais il doit aussi être apprécié sur le long terme !
  NB : Et, idéalement, en tenant compte d'effets induits potentiels, notamment, sur les personnes qui ne participent pas à l'action...

Tension récurrente entre l'évaluateur et le décideur

Le premier a besoin de temps pour produire une évaluation de qualité,
le second est dans une autre temporalité et est tenté de faire des choix à partir de calculs trop exploratoires / sommaires.

- Impasse ?

L'impasse est évitable (I)

Comment ?

- Pas seulement
  - en améliorant la collecte de données longitudinales susceptibles d'être appariées,
  - en mettant moins de freins aux évaluateurs au nom de la protection de la vie privée.
- En prévoyant une évaluation crédible dès la conception d'une nouvelle action.
- Une action se met souvent en place par étape. Concevoir ces étapes de manière à favoriser une évaluation crédible.
- Lorsque l'action est en régime, mettre en place un processus d'évaluation périodique indépendant selon les standards scientifiques (références ci-dessous).

L'impasse est évitable (II)

Comment ?

- En investissant à long terme dans la capacité scientifique à mener des évaluations dignes de ce nom.
  Cette capacité est actuellement beaucoup trop limitée en Wallonie et à Bruxelles.
- En tirant de l'information des synthèses de la littérature internationale d'évaluation.
  Exemple : La synthèse de Delpierre and Fonder [2026] à propos des "politiques actives du marché du travail".

Où trouver une introduction aux approches d'évaluation crédible ?

- Il existe une énorme littérature scientifique sur tout cela ET une pratique concrète dans les pays voisins (dont la France).
- Sites web : voir notamment `https://www.povertyactionlab.org/j-pal-europe-generating-rigorous-evidence`.
- Introduction aux méthodes (textes en Français) :
  - Van der Linden [2011] & `https://perso.uclouvain.be/bruno.vanderlinden/Teaching.html`
  - Desplatz and Ferracci [2016],
  - Parienté [2016],
  - De l'évaluation d'impact à l'évaluation socioéconomique de "l'investissement social" : Fougère and Heim [2019].
- Spécificités de l'économie sociale : `https://escap.be`.

Et dans l'immédiat, "on fait quoi" ?

- L'autorité publique a évidemment le devoir de vérifier la qualité de la mise en oeuvre d'une action : atteint-on bien le public visé ? Utilise-t-on correctement les fonds publics ? etc. etc. etc.
- Mais quid de l'introduction d'incitations monétaires à "produire des résultats" ?
- Ce qui précède a montré les effets pervers d'une mesure mécanique et naïve de la notion de "résultat".
- De ce point de vue, en dépit de bonnes intentions, l'avant-projet de décret m'apparaît être dangereux.

Troisième partie

Critère de réussite (le résultat) : l'emploi d'abord ?

L'emploi, oui sans doute, mais l'emploi d'abord ?

- L'enjeu ici n'est pas le contenu de l'action (exemple : DéFI vs EFT) mais bien la position occupée après l'action et sa valorisation par l'autorité publique.
- Littérature internationale sur "work first" càd une stratégie qui privilégie une entrée rapide en emploi et qui est souvent opposée à une politique de "la formation d'abord" ("train-first"), l'usage du mot formation étant généralisable à d'autres dimensions touchant p.ex. à la santé, au logement,...
- L'avant-projet de décret valorise une mise à l'emploi à 1, mais une entrée en formation professionnalisante ou une "sortie intermédiaire" à seulement 0,75.
- **Est-ce fondé ?** La littérature scientifique internationale me suggère que non *car tout dépend du "profil" de la personne*.

Approfondissement sommaire I

- Personnes débutant un épisode de chômage avec une formation certifiée et pas ou peu d'obstacles à l'emploi : "l'emploi d'abord" est sensé vu que le savoir-faire se perd si on ne l'utilise pas (+ risque de découragement et de stigmatisation de la longue durée d'inoccupation).
- Les réfugiés. Expérience danoise (Arendt, 2022) :
  - Les réfugiés ayant obtenu un titre de séjour au Danemark après le 1er octobre 2016 doivent être considérés comme prêts à directement occuper un emploi.
  - Avant, seuls 5% d'entre eux l'étaient (on donnait la priorité à l'apprentissage de la langue danoise, voire à d'autres formations).
  - Impact ? Pour les hommes, accélération de l'accès à un emploi mais celui-ci apparaît précaire (peu d'heures, courte période). Aucun impact chez les femmes.

Approfondissement sommaire II

- Dejemeppe et al. [2023] : "le dispositif Impulsion – 25 ans n'a pas permis de relever le taux de retour à l'emploi ni la durée passée en emploi des chômeurs faiblement scolarisés de moins de 25 ans". *"Work first" (dans l'économie marchande) ne paraît pas être la bonne approche lorsque les compétences de base sont sous "un certain niveau"*. Voir aussi Bermúdez-Barrezueta et al. [2025].
- Attention toutefois : Les effets des formations de base et des formations linguistiques sont handicapés par un "locking-in" important. *En moyenne*, ces formations ralentissent *à court terme* la sortie du chômage vers l'emploi. À long terme, la conclusion peut changer via notamment un effet sur la qualité de l'emploi retrouvé. La conjoncture économique joue ici un rôle (locking-in plus marqué si offres d'emploi plus abondantes).

Conclusions

- L'avant-projet de décret couvre bien des aspects non traités ici.
- Mais, sous l'angle des critères d'éligibilité, il y a des risques que ce soit contreproductif. Il y aurait moyen de faire bien mieux.
- Sous l'angle des critères d'"évaluation", l'avant-projet m'apparaît dangereux. J'ai esquissé ce qui pourrait être fait de mieux.
- Pour les aspects traités ici, il s'agirait d'investir dans des outils de moyen-long terme. La collecte d'indicateurs de "résultat" pour à court terme "vérifier si l'opérateur performe bien" en termes d'impact est un leurre.
- Le recours erroné au taux de placement est un mal endémique. Cfr. le battage médiatique sur les "bienfaits" du travail intérimaire en vue de l'insertion durable en emploi.

Références

Jacob Nielsen Arendt. Labor market effects of a work-first policy for refugees. *Journal of Population Economics*, 35 :169–196, 2022.

Natalia Bermúdez-Barrezueta, Sam Desiere, and Giulia Tarullo. Hiring subsidies and temporary work agencies. Discussion Paper 17616, IZA Institute for Labor, Bonn, Germany, 2025.

Bart Cockx. Comment améliorer l'efficacité des formations pour les demandeurs d'emploi grâce aux outils du big data ? *Regards économiques*, 160, Mars 2021.

Muriel Dejemeppe, Matthieu Delpierre, and Mathilde Pourtois. Les aides à l'embauche n'améliorent pas les perspectives d'emploi des jeunes faiblement scolarisé en Wallonie. *Regards économiques*, 181, Octobre 2023.

Matthieu Delpierre and Muriel Fonder. Les politiques actives du marché du travail : état des lieux des dépenses et état des connaissances sur les impacts. Rapport de recherche 66, L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, Namur, Juin 2026.

Rozenn Desplatz and Marc Ferracci. Comment évaluer l'impact des politiques publiques ? Un guide à l'usage des décideurs et praticiens. https://www.strategie-plan.gouv.fr/files/files/Publications/2016%20SP/guide_methodologique_20160906web.pdf, Septembre 2016.

Denis Fougère and Arthur Heim. L'évaluation socioéconomique de l'investissement social. https://sciencespo.hal.science/hal-03456048v1, 2019.

William Parienté. Mesurer l'effet des politiques publiques : l'essor des évaluations aléatoires. *Regards économiques*, 126, Mars 2016.

Bruno Van der Linden. Principes généraux d'évaluation des effets d'un dispositif. *Reflets et perspectives de la vie économique*, L (2011/1-2) :13–22, 2011.