

JUIN 2026

## RAPPORT DE RECHERCHE

N° 66

Les politiques actives du marché du travail :  
état des lieux des dépenses et état des  
connaissances sur les impacts

### RÉSUMÉ

Face aux difficultés rencontrées par certaines personnes sur le marché du travail, les gouvernements interviennent pour augmenter les chances de celles-ci de (re)trouver un emploi. Les politiques actives du marché du travail incluent l'accompagnement, la formation et les subsides à l'emploi, marchand et non marchand, salarié ou indépendant, qui ciblent les chercheurs d'emploi. Ces défis sont communs à de nombreux pays : en Europe, ces politiques sont d'ailleurs codifiées et des statistiques sur les dépenses liées sont disponibles et comparables. Par ailleurs, partout, se pose la question de leur impact réel sur les trajectoires d'emploi des personnes ciblées. La recherche académique étudie donc les effets de ces programmes.

Dans ce rapport, nous proposons un double état des lieux : celui des dépenses en politiques du marché du travail, à l'échelle de la Belgique, de la Wallonie et en comparaison internationale et celui des connaissances sur les impacts de ces politiques, avec un *focus* sur la Belgique.

Le point de vue statistique illustre des disparités interrégionales en termes

d'intensité d'intervention, puisque les bénéficiaires potentiels sont plus nombreux en Wallonie, et dans l'allocation de ces budget : par exemple, la Wallonie consacre proportionnellement plus de moyens aux subsides et un peu plus aux formations.

La revue de littérature illustre les mécanismes par lesquels agissent les interventions et prête une attention particulière aux effets induits, au contexte et aux publics. Par exemple, un accompagnement efficace peut prévenir le chômage de longue durée, mais souvent au détriment des non-bénéficiaires; la formation agit moins sur les chances de trouver un emploi que sur la durée des épisodes d'emploi; les aides à l'embauche fonctionnent mieux en période de mauvaise conjoncture; les emplois abrités de la concurrence ne mènent pas à l'emploi marchand, mais améliorent les mesures subjectives de bien-être...

Enfin, pour fournir une vue globale sur ces effets parfois disparates, nous rapportons des résultats d'analyses qui agrègent elles-mêmes de nombreuses études.

## COLOPHON

Auteurs : **Matthieu Delpierre** (IWEPS)  
**Muriel Fonder** (IWEPS)

Traitement des données : **Dominique Fasbender** (IWEPS)

Édition et mise en page : **Évelyne Istace** (IWEPS)

Éditeur responsable : **Sébastien Brunet** (IWEPS)

Dépôt légal : D/2026/10158/08

Création graphique : **Deligraph**  
<http://deligraph.com>

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales,  
moyennant mention de la source.

---

### IWEPS

Institut wallon de l'évaluation, de la  
prospective et de la statistique

Route de Louvain-La-Neuve, 2  
5001 NAMUR

Tel : 081 46 84 11

<http://www.iweps.be>

[info@iweps.be](mailto:info@iweps.be)

# Résumé

Face aux difficultés rencontrées par certaines personnes sur le marché du travail, les gouvernements interviennent pour augmenter les chances de celles-ci de (re)trouver un emploi. Les politiques actives du marché du travail incluent l'accompagnement, la formation et les subsides à l'emploi, marchand et non marchand, salarié ou indépendant, qui ciblent les chercheurs d'emploi. Ces défis sont communs à de nombreux pays : en Europe, ces politiques sont d'ailleurs codifiées et des statistiques sur les dépenses liées sont disponibles et comparables. Par ailleurs, partout, se pose la question de leur impact réel sur les chances de trouver un emploi, la stabilité de l'emploi et *in fine* sur la réduction du chômage. La recherche académique étudie donc les effets de ces programmes.

Dans ce rapport, nous exploitons ces informations, sous forme d'analyse statistique et de recherche, pour proposer un double état des lieux : celui des dépenses en politiques du marché du travail, à l'échelle de la Belgique, de la Wallonie et en comparaison internationale et celui des connaissances sur les impacts de ces politiques, avec un focus sur la Belgique.

Le point de vue statistique illustre des disparités interrégionales en termes d'intensité d'intervention, puisque les bénéficiaires potentiels des politiques actives sont plus nombreux en Wallonie, et des parts budgétaires plus importantes y sont allouées aux subsides et aux formations, notamment à destination des employeurs.

La revue de littérature illustre les mécanismes par lesquels agissent les interventions, mais prête aussi une attention particulière aux effets induits et aux impacts différenciés selon les publics. Par exemple, un accompagnement efficace peut prévenir le chômage de longue durée, mais souvent au détriment des non-bénéficiaires ; la formation agit peu à court terme sur les chances de trouver un emploi, mais permet d'allonger la durée des épisodes d'emploi ; les aides à l'embauche ont plus de chance d'aider en période de mauvaise conjoncture ; les emplois abrités de la concurrence ne mènent pas à l'emploi marchand, mais améliorent les mesures subjectives de bien-être, etc.

Enfin, pour fournir une vue globale sur ces effets parfois disparates, nous rapportons des résultats d'analyses qui agrègent elles-mêmes de nombreuses études.

# Remerciements

Pour leur relecture attentive et leurs remarques pertinentes et constructives, nous tenons à remercier nos collègues Paul-Louis Colon, Dominique Fasbender et Valérie Vander Stricht, ainsi que le Professeur Bruno Van der Linden. Pour son aide dans l'extraction et le traitement des données, nous remercions particulièrement Dominique Fasbender. Merci à Évelyne Istace et Aurélie Hendrickx d'avoir relu, mis en page et assuré la communication de ce rapport. Ce travail a été réalisé sous la direction de Sébastien Brunet, Administrateur général de l'IWEPS, Jean-Luc Guyot et Sile O'Dorchai, Directeur et Directrice scientifiques. Merci à eux pour leurs commentaires.

Dans ce rapport, les termes sont employés dans leur sens épiciène de sorte qu'ils désignent toute femme, tout homme, toute personne quel que soit le genre que cette dernière s'assigne.

# Table des matières

Résumé.....	3
Remerciements.....	4
<b>1. Introduction.....</b>	<b>7</b>
<b>2. Les dépenses des politiques du marché du travail en Wallonie : une exploitation des données <i>Labour Market policies</i>.....</b>	<b>9</b>
2.1. Les statistiques Labour Market Policies.....	9
2.1.1. Descriptif de la base de données.....	9
2.1.2. Limites et avantages de la base de données.....	11
2.2. Etat des lieux des dépenses du marché du travail en Belgique et en Wallonie.....	12
2.2.1. Que représentent les dépenses de politiques du marché du travail en Belgique ?.....	12
2.2.2. Quels types de politiques du marché du travail sont financées en Belgique ?.....	13
2.2.3. Qui sont les bénéficiaires des dépenses de politiques du marché du travail en Belgique ?.....	16
2.2.4. Comment se répartissent les dépenses de politiques du marché du travail entre et au sein des différentes entités belges ?.....	19
<b>3. Les évaluations d'impact des politiques actives du marché du travail dans la littérature scientifique.....</b>	<b>22</b>
3.1. L'impact de l'assistance à la recherche d'emploi.....	24
3.1.1. Mécanismes et modalités.....	24
3.1.2. Hétérogénéité des effets.....	28
3.1.3. Effets induits.....	29
3.2. L'impact de la Formation.....	33
3.2.1. Mécanismes et modalités.....	33
3.2.2. Hétérogénéité des effets.....	38
3.2.3. Effets induits et modérateurs.....	39
3.3. L'impact des subsides salariaux temporaires.....	41
3.3.1. Mécanismes, modalités et effets hétérogènes.....	42
3.3.2. Effets induits et modérateurs.....	50
3.4. L'impact de la création directe d'emplois.....	53
3.4.1. Mécanismes et modalités.....	53
3.4.2. Hétérogénéité des effets.....	56
3.4.3. Effets induits.....	57
3.5. L'impact des subsides à l'auto-crédation d'emploi.....	58
3.5.1. Effets empiriques.....	58

3.5.2. Contexte et hétérogénéité des effets .....	59
3.6. Les méta-analyses .....	59
3.6.1. L'impact des politiques actives selon les méta-analyses .....	61
3.6.2. L'importance des profils et du contexte.....	63
3.7. L'impact des politiques actives sur les agrégats du marché du travail.....	63
<b>4. Conclusion.....</b>	<b>66</b>
<b>5. Bibliographie .....</b>	<b>73</b>
<b>6. Annexes .....</b>	<b>81</b>

# 1. Introduction

Confrontés à la question du chômage et aux difficultés d'insertion de certaines personnes sur le marché du travail, les gouvernements déploient différentes formes d'intervention avec le double objectif de soutenir financièrement les personnes sans emploi et d'augmenter leurs chances de (re)trouver un emploi stable. D'une part, les politiques dites « passives » se rapportent principalement aux allocations de chômage, le filet de sécurité en cas de perte d'emploi. D'autre part, les politiques « actives » incluent tous les programmes qui requièrent une participation active des bénéficiaires en vue de faciliter leur (ré)insertion sur le marché du travail, tels que l'accompagnement par les services publics de l'emploi, les formations, les aides à l'embauche, l'emploi public ou subsidié, ou encore les aides à l'auto-crédation d'emploi. Ces interventions publiques mobilisent des budgets et, même si elles se déclinent dans des ampleurs ou selon des modalités différentes, sont communes à de nombreux pays. En Europe, ces dépenses et politiques sont d'ailleurs codifiées et des statistiques sont disponibles et comparables entre pays. Par ailleurs, partout, se pose la question de leur impact réel sur les chances de trouver un emploi, la stabilité de l'emploi et *in fine* sur la réduction du chômage. Des recherches académiques de plus en plus nombreuses se penchent sur les effets de ces programmes, mais sont parfois méconnues des décideurs.

Dans ce rapport, nous exploitons ces informations disponibles, sous forme d'analyse statistique et de recherche, dans le but de proposer un double état des lieux : d'une part, un état des lieux des dépenses en politiques du marché du travail, à l'échelle de la Belgique et de la Wallonie, avec des comparaisons internationales et interrégionales ; d'autre part, un état des lieux des connaissances sur les impacts des politiques actives, avec un focus sur la Belgique.

Comme première contribution, ce rapport offre donc un panorama des dépenses en politiques du marché du travail, grâce à des données à notre sens sous-exploitées. Celles-ci permettent, par exemple, de mesurer les tailles budgétaires respectives des politiques passives et actives : dans quelles proportions les dépenses visent-elles à offrir un revenu de remplacement ou à favoriser l'insertion ? Elles permettent aussi de situer la Belgique par rapport à ses voisins et à la moyenne de la zone euro, tout en restant conscient que, au-delà des choix politiques, les différences peuvent être impactées par des éléments de contexte, par la situation du marché du travail ou encore par les difficultés spécifiques rencontrées par les populations bénéficiaires. Au sein de la Belgique, nous pouvons aussi visualiser la place que prennent les différentes formes d'intervention, le *policy mix*, les ventiler selon les niveaux de pouvoir et les destinataires : les services publics de l'emploi, les individus ou les employeurs. Enfin, en rapportant ces dépenses à la taille de la population cible dans chaque région, nous proposons des ordres de grandeur relatifs à l'intensité de ces interventions : en particulier, nous pouvons établir quel budget est investi en politique active par bénéficiaire potentiel.

Après avoir posé ces constats sur les dépenses, nous abordons la question des impacts. Pour ce faire, nous rassemblons et discutons de nombreuses publications scientifiques qui évaluent les impacts des politiques actives du marché du travail. C'est la deuxième contribution de ce rapport. Nous avons fait le choix méthodologique de nous concentrer sur des résultats issus de techniques statistiques d'évaluation d'impact. L'enjeu central de ces approches est d'identifier de la manière la plus convaincante possible les liens de cause à effet. Par exemple, il est trompeur d'évaluer les effets d'une formation en comparant les personnes formées aux autres puisque celles-ci peuvent avoir des caractéristiques différentes, observables ou non. S'agissant de politiques publiques, il n'est que rarement possible de pratiquer des expériences aléatoires, dans l'esprit des études cliniques en médecine. Les chercheurs tentent donc de reconstruire un groupe de contrôle *ad hoc*,

par rapport auquel les trajectoires des bénéficiaires peuvent être comparées. Sauf exception, les variables de résultats que nous considérons se rapportent aux transitions du chômage à l'emploi, à la stabilité de l'emploi et occasionnellement au revenu.

Pour permettre au lecteur ou à la lectrice de se concentrer sur la politique qui l'intéresse plus particulièrement, les résultats sont regroupés dans des sections « auto-portantes ». Pour chaque catégorie de politiques actives, nous présentons les éléments de littérature qui illustrent les mécanismes par lesquels agit la politique et étudient l'impact des modalités de l'intervention : par exemple, à quel moment de l'épisode de chômage intervenir et avec quelle intensité ? Nous nous penchons également sur l'hétérogénéité des effets : les bénéficiaires peuvent être très différents les uns des autres et la littérature montre souvent que les impacts ne sont pas uniformes, selon que l'on soit plus ou moins qualifié, chômeur de courte ou de longue durée, etc. Ensuite, nous traitons des effets induits, par exemple le fait qu'un accompagnement efficace puisse augmenter les chances des bénéficiaires de trouver un emploi au détriment des autres et des effets du contexte dans lequel les programmes sont mis en œuvre, tel que la conjoncture économique. Enfin, nous proposons un focus sur les évaluations d'impact qui ont pour objet des programmes en Belgique.

La littérature est vaste et les nuances sont nombreuses. Nous constatons que les effets varient selon les modalités, les publics et les contextes. Il n'est donc pas simple de se forger une opinion définitive sur l'efficacité d'une politique. Nous rapportons donc les résultats de plusieurs méta-analyses. Ce type d'approche consiste à agréger les effets estimés dans de nombreuses études pour établir un effet moyen. Au risque de masquer des nuances importantes et des effets hétérogènes, cela permet de dégager des grandes tendances quant aux impacts des politiques actives sur les chances des personnes ciblées de trouver un emploi.

Finalement, les recherches qui établissent un lien entre les dépenses en politique active et le taux de chômage sont peu nombreuses. Comme nous l'expliquons, il est difficile de tester un tel lien de causalité pour un seul et même pays. Les chercheurs qui se penchent sur cet effet s'appuient généralement sur les données de plusieurs pays. Les leçons sont alors très générales. De plus, l'effet net est intéressant, mais il ne permet pas d'identifier le mécanisme. Par exemple, la formation agit sur le chômage, mais une approche agrégée ne permet pas de savoir que c'est parce qu'elle favorise l'emploi stable, alors que les effets à court terme sur les chances de trouver un emploi sont rarement positifs. Il y a donc moins de sorties de l'emploi vers le chômage parmi les bénéficiaires.

Le rapport est structuré comme suit : le premier chapitre est consacré à l'état des lieux des dépenses. La section 2.1 présente la base de données établie en Europe selon les définitions harmonisées d'Eurostat, ainsi que la classification officielle des politiques du marché du travail. Dans la section 2.2, nous présentons les résultats relatifs aux évolutions temporelles, aux comparaisons internationales et interrégionales et aux détails du mix de politiques. Le deuxième chapitre est dédié aux évaluations d'impact. Après avoir présenté les intuitions derrière les techniques statistiques utilisées par les chercheurs, les sections 3.1 à 3.5 discutent, tour à tour, des enseignements portant sur l'accompagnement des chercheurs d'emploi, la formation, les aides à l'embauche, la création directe d'emploi dans le secteur non marchand et les aides à l'auto-crédation d'emploi. Les méta-analyses sont abordées dans la section 3.6. Enfin, la section 3.7 traite principalement des effets des politiques actives sur le taux de chômage. Les résultats sont synthétisés dans la conclusion.

## 2. Les dépenses des politiques du marché du travail en Wallonie : une exploitation des données *Labour Market Policies*

### 2.1. LES STATISTIQUES LABOUR MARKET POLICIES

La *Labour Market Policies (LMP) Database* (Eurostat / DG EMPL, en articulation avec l'OCDE) a été créée au milieu des années 1990. À cette période, la montée du chômage structurel dans plusieurs États membres et la mise en place progressive de la Stratégie européenne pour l'emploi ont mis en évidence la nécessité de disposer d'outils statistiques comparables permettant d'analyser non seulement les performances des marchés du travail, mais aussi les efforts publics consentis pour les influencer. C'est dans ce cadre qu'Eurostat, en collaboration avec les États membres et en articulation avec les travaux de l'OCDE, a développé une base harmonisée visant à documenter les politiques du marché du travail selon des standards communs. L'objectif central était de dépasser la simple comparaison des taux de chômage ou d'emploi pour permettre une comparaison des moyens mobilisés par les pouvoirs publics, en termes d'orientation et d'intensité des interventions.

#### Encadré 1 : Origine et développement de la base de données

1995 : Premières données LMP dans certains pays (non harmonisées)  
1997 : Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) – Conseil de Luxembourg  
1998 : Mise en place du cadre méthodologique commun par Eurostat  
2001 : Première publication Eurostat avec séries consolidées  
2010's : Intégration dans le Semestre européen et suivi Europe 2020  
2020+ : Travail d'harmonisation avec les données OCDE

La base de données LMP répond ainsi à un double impératif. D'une part, elle fournit un instrument de comparaison des efforts nationaux en matière de politiques de l'emploi, en rendant possible une lecture transversale des priorités budgétaires et des publics visés dans les différents pays européens. D'autre part, elle soutient le suivi des engagements pris dans le cadre des stratégies européennes successives en matière d'emploi et d'inclusion.

Au-delà de sa fonction de *reporting* européen, la base de données LMP constitue également un outil d'aide au pilotage des politiques publiques aux niveaux national et régional. Elle permet aux administrations et aux instituts de recherche d'analyser l'évolution des dépenses et des publics concernés, d'identifier des tendances structurelles et de situer leurs dispositifs dans une perspective comparative. La base LMP représente ainsi une source stratégique pour contextualiser les politiques régionales dans l'environnement européen, apprécier l'intensité relative des interventions et alimenter les réflexions prospectives en matière de politiques du marché du travail.

#### 2.1.1. Descriptif de la base de données

##### 2.1.1.1. Champ de la base de données

La base de données LMP couvre l'ensemble des États membres de l'Union européenne. Pour la Belgique, une déclinaison régionale est disponible, permettant d'analyser distinctement les interventions mises en œuvre en Wallonie (en distinguant la Communauté germanophone), en Flandre

et à Bruxelles-Capitale, ce qui renforce la pertinence de l'outil dans un contexte institutionnel marqué par une forte régionalisation des compétences en matière d'emploi.

La période actuellement couverte s'étend de 1997 à 2023. Les (premières) données relatives à l'année 2024 sont annoncées pour publication au printemps 2026<sup>1</sup>. La première publication de séries harmonisées date de 2001. La méthodologie de collecte et de classification est stabilisée depuis la révision intervenue à la fin des années 2010, et appliquée de manière cohérente aux données diffusées depuis 2018.

La base de données reprend toutes les mesures relatives au marché du travail qui peuvent être décrites comme des interventions publiques sur le marché du travail visant à en assurer le fonctionnement efficace et à corriger ses déséquilibres. Les interventions publiques sont entendues comme les mesures prises par les administrations publiques au niveau national ou infranational, qui impliquent une dépense, qu'il s'agisse de décaissements effectifs ou de recettes non perçues. Cette seconde catégorie recouvre notamment les réductions d'impôts, les exonérations ou diminutions de cotisations sociales et, plus largement, toute charge normalement exigible que l'administration publique renonce à percevoir afin d'atteindre un objectif en matière de marché du travail. L'approche adoptée permet ainsi de saisir l'effort public indépendamment de la forme budgétaire retenue.

Il s'agit également d'un périmètre ciblé, distinct des politiques économiques générales susceptibles d'avoir un impact indirect sur l'emploi. Les mesures retenues doivent être explicitement destinées à des groupes de personnes rencontrant des difficultés sur le marché du travail. Sont notamment visés les chômeurs, les personnes occupant un emploi mais exposées à un risque de perte involontaire de celui-ci, ainsi que les personnes inactives qui souhaiteraient entrer sur le marché du travail, mais qui se trouvent désavantagées d'une manière ou d'une autre. Cette définition assure une cohérence analytique en concentrant l'observation sur les publics pour lesquels l'intervention publique vise à corriger une situation de vulnérabilité ou de déséquilibre.

La base de données décrit les interventions publiques via deux grands blocs d'informations harmonisées : d'une part, des statistiques de dépenses publiques par catégories de mesures LMP (cf. nomenclature *infra*), ce qui permet de comparer la structure des efforts budgétaires entre pays, et, d'autre part, des statistiques sur le nombre de participants/bénéficiaires (avec certaines ventilations possibles/attendues, notamment le sexe et l'âge). C'est la première optique, relative aux dépenses publiques, qui a été retenue dans ce rapport.

#### 2.1.1.2. Nomenclature de la base de données

Les interventions publiques sont ventilées selon une nomenclature stabilisée, en trois catégories :

- Services : les prestations de services par les services publics de l'emploi (SPE) ;
- Mesures : l'ensemble des mesures de politique active du marché du travail à l'exception des mesures d'information et d'accompagnement qui relèvent de la catégorie Services ;
- Soutien : l'ensemble des mesures de politique passive.

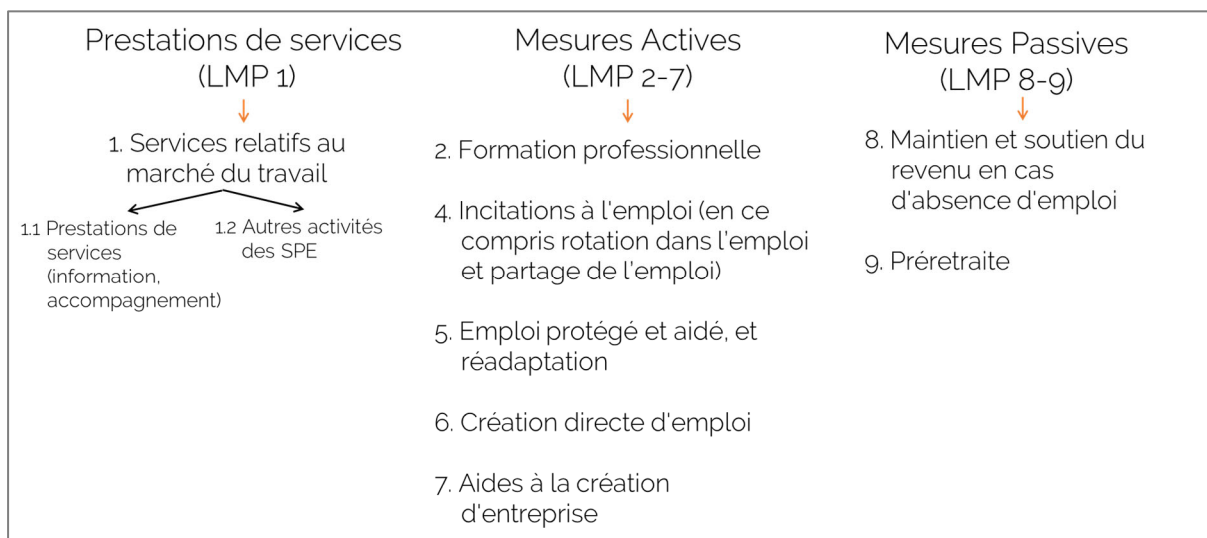
Les mesures actives impliquent une participation active du bénéficiaire ou une intervention directe sur l'offre ou la demande de travail. Les mesures passives ont pour fonction essentielle de compenser la perte de revenu liée à l'absence d'emploi et de fournir un filet de sécurité financière pendant la période de recherche d'emploi ou de retrait du marché du travail (i.e. les allocations de

---

<sup>1</sup> Les données sont mises à jour régulièrement selon la mise à disposition des données nationales par les différents pays. Les données pour 2024 ne sont pas encore stabilisées pour la zone euro.

chômage et de préretraite). Leur objectif premier n'est pas de modifier les caractéristiques professionnelles du bénéficiaire, mais de stabiliser sa situation économique.

**Tableau 1 : Nomenclature de la base de données LMP**



Note : L'inexistence de mesures de type 3 résulte de l'intégration des mesures de type 3 (rotation dans l'emploi et partage de l'emploi) dans les mesures de type 4 d'Incitations à l'emploi.

### 2.1.2. Limites et avantages de la base de données

La base de données des *Labour Market Policy* (LMP) présente à la fois des atouts importants pour l'analyse des politiques de l'emploi et certaines limites qu'il convient de prendre en compte.

Parmi ses limites, la question de la complétude des données constitue un enjeu central. En effet, l'alimentation de la base repose en grande partie sur l'initiative de multiples détenteurs de données, ce qui peut entraîner des disparités dans la couverture et la qualité de l'information. De plus, la possibilité d'extraire des données détaillées sur les participants, notamment selon les groupes-cibles, dépend fortement de la disponibilité et de l'accessibilité des sources administratives sous-jacentes. S'il n'est pas possible, au sein du budget, de distinguer la partie des dépenses affectées aux groupes cibles des personnes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail alors ces dépenses ne sont pas incluses dans la base de données. Cette situation se traduit également par une hétérogénéité dans les informations relatives aux caractéristiques des bénéficiaires (telles que le sexe, l'âge, la durée d'inoccupation ou encore le statut avant et après participation), hétérogénéité qui peut être liée à des différences d'encodage ou à des contraintes d'accès aux données. Ces éléments limitent la comparabilité fine entre pays, régions ou entre dispositifs.

Malgré ces limites, la base LMP présente plusieurs avantages majeurs. Elle s'appuie tout d'abord sur un cadre méthodologique clairement défini et documenté, ce qui garantit une certaine cohérence dans la classification et l'interprétation des mesures du marché du travail. Elle bénéficie en outre d'un soutien institutionnel externe, notamment de la part de la Direction générale Emploi de la Commission européenne et au niveau belge du SPF Emploi, renforçant sa crédibilité et sa pérennité. Par ailleurs, la production des données s'inscrit dans une logique de récurrence, permettant un suivi régulier des politiques publiques. Enfin, la disponibilité de séries temporelles longues, basées sur un cadre méthodologique stable, constitue un atout essentiel et unique pour l'analyse des évolutions des politiques du marché du travail.

## 2.2. ÉTAT DES LIEUX DES DÉPENSES DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE ET EN WALLONIE

Cette section présente un état des lieux des dépenses affectées au marché du travail en Belgique et en Wallonie sur la base des données LMP. La première sous-section analyse l'ampleur des dépenses du marché du travail en Belgique, leur évolution dans le temps, en comparant celles-ci avec celles des pays limitrophes et de l'ensemble des pays de la zone euro<sup>2</sup>. La seconde sous-section développe l'analyse des dépenses selon le type de politiques du marché du travail (services, mesures actives ou de soutien). La troisième précise les bénéficiaires de ces politiques. La quatrième reprend ces analyses, mais en les détaillant selon le niveau de pouvoir compétent (fédéral et régional).

### 2.2.1. Que représentent les dépenses de politiques du marché du travail en Belgique ?

Pour la Belgique, les dépenses consacrées aux politiques du marché du travail s'élèvent en 2023 à 9,3 milliards d'euros, ce qui équivaut à 1,6 % du PIB.

Le graphique 1 montre que ce pourcentage a diminué de moitié entre 2005 et 2023 (de 3 % à 1,6 % du PIB). La tendance baissière a été relativement constante si l'on exclut la récession de 2008-2009 et la période Covid-19.

**Graphique 1 : Évolution des dépenses pour les politiques du marché du travail en pourcentage du PIB en Belgique et en Europe – Années 2005 à 2024**



Données extraites au 2026-04-02

Source : LMP Database – Calculs : IWEPS

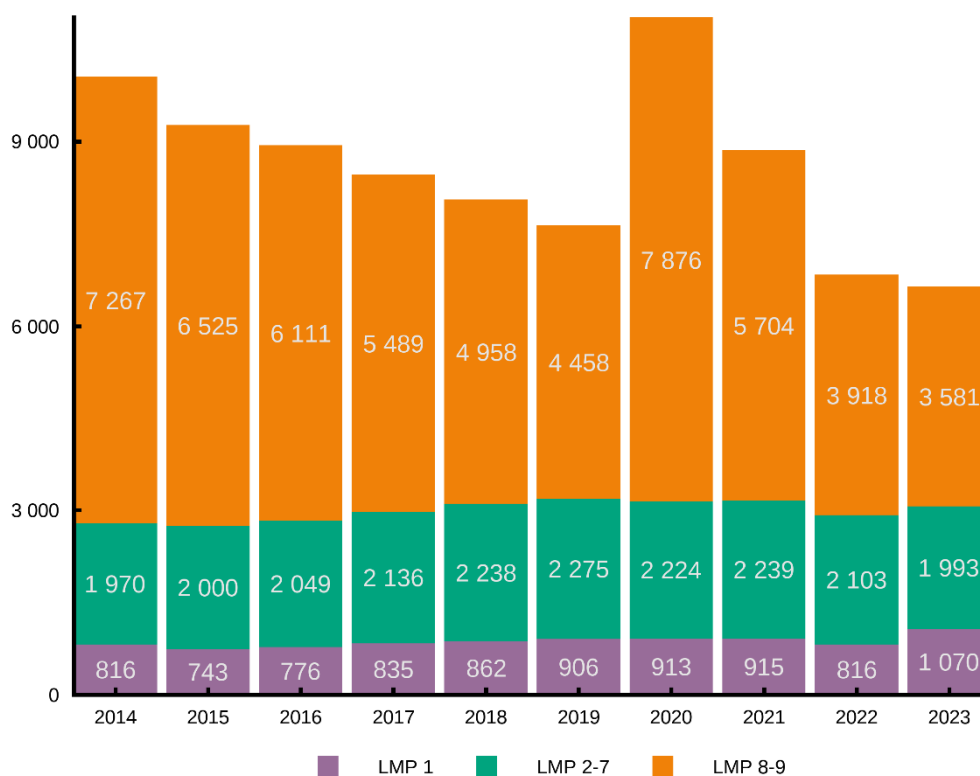
<sup>2</sup> La zone euro (et ses 19 pays) a été prise comme référence, car c'est la plus grande entité au niveau européen pour laquelle les données sont disponibles sur l'ensemble de la période analysée (la Croatie n'a rejoint la zone euro qu'en 2023 et ne fait pas partie de l'agrégat zone euro mobilisé dans l'analyse). Les 19 pays sont : Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Portugal, Slovaquie, Slovénie.

La part du PIB représentée par les dépenses du marché du travail en Belgique a été supérieure à celle observée pour les pays de la zone euro jusqu'en 2019. Elle est, en 2023, légèrement inférieure à celle de la zone euro (1,7 %), supérieure à celle de l'Allemagne et des Pays-Bas (1,3 %) et du Luxembourg (1,2 %) et inférieure à celle de la France (2,5 %). Cette variabilité s'explique en partie par l'hétérogénéité des situations du marché du travail dans les différents pays<sup>3</sup>. Les lignes pointillées au graphique 1 indiquent la tendance pour la Belgique et pour la zone euro entre 2005 et 2023. La Belgique a vu sa part des dépenses du marché du travail baisser de façon plus significative qu'en Europe. La tendance pour la Belgique se rapproche davantage de celle de pays comme l'Allemagne et les Pays-Bas.

## 2.2.2. Quels types de politiques du marché du travail sont financées en Belgique ?

Le graphique 2 détaille l'évolution sur les dix dernières années (période 2014-2023) des dépenses à prix constant pour la Belgique en distinguant les trois grandes classes de politiques du marché du travail : les prestations de services par les services publics de l'emploi (Service ; LMP1), les interventions de type Mesures (LMP 2-7) et les mesures passives (Soutien ; LMP 8-9).

**Graphique 2 : Évolution des dépenses pour les différents types de politiques du marché du travail en Belgique en millions d'euros (prix constants, base = 2010) – Années 2014 à 2023**



Données extraites au 2026-04-02

Source : LMP Database – Calculs : IWEPS

Cette décomposition permet de voir que la tendance baissière globale est imputable à la baisse des dépenses de type Soutien. Entre 2014 et 2023, ces dernières sont passées de 7,3 à 3,6 milliards<sup>4</sup> d'euros, soit une diminution de 51 %. Dans le même temps, les dépenses pour les interventions de

<sup>3</sup> Pour un aperçu des taux de chômage des pays européens, cf. par exemple <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-de-chomage-bit-lunion-europeenne/>

<sup>4</sup> Ces 3,6 milliards pour l'année 2023 à prix constants (base : 2010) correspondent à 5 milliards à prix courants.

type Mesures sont restées à un niveau proche de 2 milliards d'euros<sup>5</sup> (+1 %). La période Covid se distingue par une forte augmentation des dépenses de type Soutien qui reprennent les allocations de chômage temporaire pour raisons économiques, mais la tendance à la baisse reprend dès 2022.

En 2023, les dépenses pour les interventions de type Soutien représentent 54 % du total des dépenses affectées aux politiques du marché du travail (pour 72 % en 2014). L'essentiel des mesures actives (Mesures) et les prestations des services publics de l'emploi (Services) mobilisent respectivement 30 % et 16 % du budget (pour 20 % et 8 % en 2014).

La forte augmentation des dépenses relatives aux interventions Services observée en 2023 ne marque pas une évolution de l'affectation des dépenses, mais résulte d'une rupture méthodologique<sup>6</sup>. Les dépenses des services publics de l'emploi pour l'administration des interventions de type Mesures (LMP 2-7) sont maintenant intégrées au périmètre de la base de données LMP (dans la catégorie LMP1), ce qui n'était pas le cas auparavant. Actuellement, seules les données pour la Région wallonne ont pu être intégrées, et uniquement pour l'année 2023, ce qui est un point d'attention pour les comparaisons régionales (cf. *infra*).

Dans le graphique 3, cette répartition des dépenses des politiques du marché du travail est mise en perspective en la comparant à celle des pays limitrophes et de la moyenne de la zone euro. La Belgique dépense ainsi proportionnellement moins en interventions de Soutien que la moyenne des pays de la zone euro (50 % pour 65 %) et davantage en Mesures (30 % pour 24 %) et Services (16 % pour 11 % en zone euro). Les différences de composition dans la population des personnes vulnérables sur le marché du travail, de contexte économique et institutionnel ne permettent pas d'établir des liens de cause(s) à effet(s) entre ces répartitions budgétaires et l'efficacité des marchés du travail. Il n'existe ainsi pas d'objectif ciblé quant aux pourcentages de dépenses à consacrer à telle ou telle classe de politiques du marché du travail.

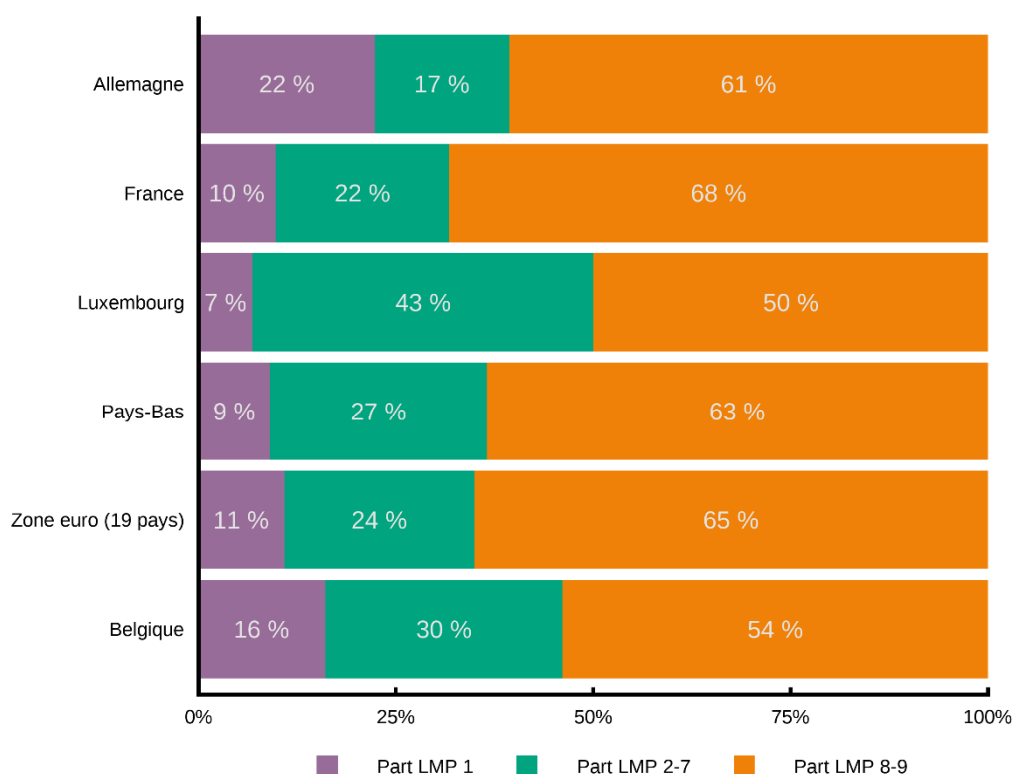
Au sein de ces trois grandes catégories de politiques du marché du travail, il est intéressant de détailler des politiques spécifiques (cf. tableau 2). Ainsi, au sein de la catégorie Services, une partie des dépenses (653,58 millions d'euros) est affectée à des prestations de services telles que de l'information ou de l'accompagnement auprès de « clients », chômeurs ou entreprises. Ces dépenses sont également des mesures actives, car elles visent directement à modifier les capacités des acteurs du marché du travail. L'ensemble des mesures actives (LMP 1.1 et LMP 2-7) représentent donc en Belgique près de trois milliards et demi d'euros, soit 37 % du total des dépenses relatives aux politiques du marché du travail.

---

<sup>5</sup> Deux milliards à prix constants (base =2010) pour l'année 2023 = 2,8 milliards à prix courants 2023.

<sup>6</sup> L'objectif de cette modification est de mieux faire correspondre les données PES-Benchlearning (<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=27315&langId=en>) et LMP. Actuellement, seules les données pour la Région wallonne ont pu être intégrées, et uniquement pour l'année 2023.

**Graphique 3 : Répartition des dépenses pour les différents types de politiques du marché du travail en Europe et en Belgique – Année 2023**



Données extraites au 2026-04-02

Source : LMP Database – Calculs : IWEPS

**Tableau 2 : Dépenses pour les politiques du marché du travail en Belgique en millions d'euros (prix courants, base = 2010) selon la nomenclature LMP détaillée – Année 2023**

<b>Services</b>	1. Services relatifs au marché du travail	1 495,57	<b>Total des services et mesures aux clients : 3 439,47</b>	<b>Total des services : 1 495,57</b>
	dont 1.1 Prestations de services	653,58		
<b>Mesures</b>	2. Formation professionnelle	1 016,02		
	4. Incitations à l'emploi	749,1		
	5. Emploi protégé et aidé, et réadaptation	871,35		
	6. Création directe d'emploi	139,18		
	7. Aides à la création d'entreprise	10,23		
<b>Soutien</b>	8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi	4 855,11		<b>Total des interventions de soutien : 5 006,71</b>
	9. Preretraite	151,59		
<b>Total des interventions LMP</b>		<b>9 288,15</b>		

Source : LMP Database – Calculs : IWEPS

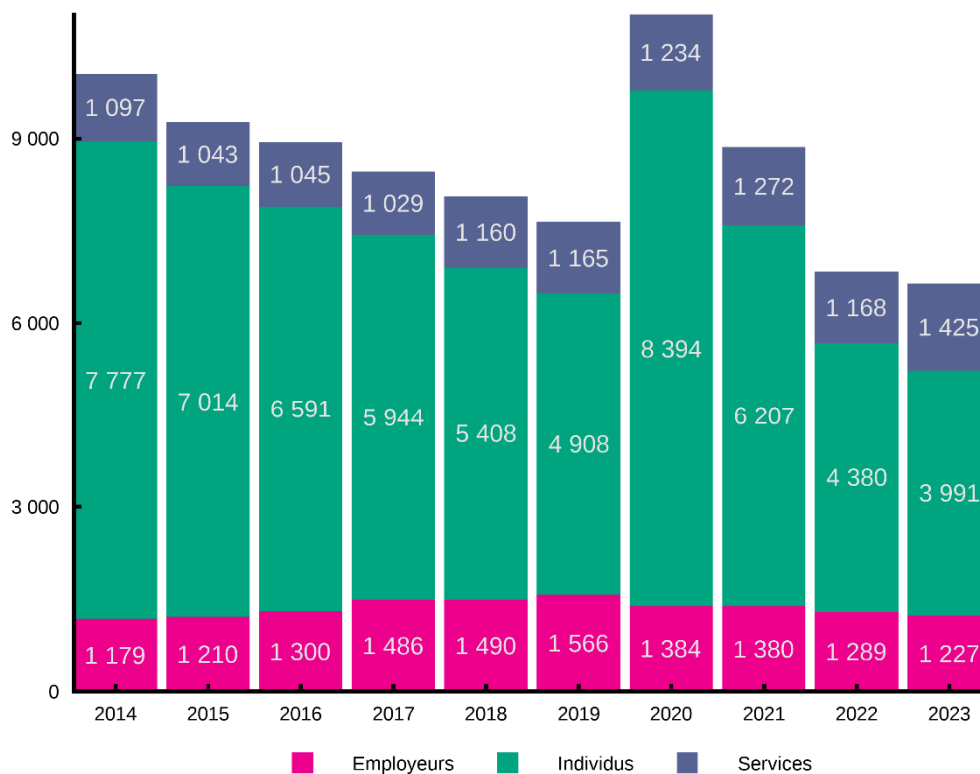
Au sein des interventions de type Mesures, sont distingués les activités de formation professionnelle, les incitations à l'emploi (par ex. : Activa, Impulsion, Art. 60<sup>7</sup> et 61), le soutien aux emplois protégés et aidés ou les aides pour la réadaptation (par ex. : emploi en atelier protégé), la création directe d'emploi et les aides à la création d'entreprise. Dans le total des dépenses affectées à des services ou mesures aux « clients » chômeurs ou employeurs (LMP 1.1 et 2-7), 19 % sont consacrées à des actions d'information et d'accompagnement, 30 % à des actions de formation, 22 % à des incitations à l'emploi, 25 % à des aides aux emplois protégés et aidés ou à de la réadaptation, 4 % à de la création directe d'emploi et 0,3 % à des aides à la création d'entreprise.

### 2.2.3. Qui sont les bénéficiaires des dépenses de politiques du marché du travail en Belgique ?

Les politiques du marché du travail visent à une modification tant de l'offre de travail (les chômeurs au sens du BIT<sup>8</sup>) que de la demande de travail (les employeurs).

Les dépenses affectées à ces politiques auront comme bénéficiaires, soit les prestataires de services (Services), soit les personnes en recherche d'emploi (Individus), soit les entreprises (Employeurs).

**Graphique 4 : Évolution des dépenses pour les politiques du marché du travail, par type de bénéficiaires, en Belgique, en millions d'euros (prix constants, base = 2010) – Années 2014 à 2023**



Données extraites au 2026-04-02

Source : LMP Database – Calculs : IWEPS

<sup>7</sup> L mesure Art. 60 va toutefois être reclassifiée dans la catégorie « Création directe d'emplois » (LMP 6) lors de la prochaine actualisation des données LMP. Il s'agit en effet d'emplois qui dépendent intégralement des CPAS et donc des institutions publiques. La correction portera sur toutes les années disponibles.

<sup>8</sup> Chômeur au sens du Bureau International du Travail = Toute personne sans emploi (ne pas avoir travaillé, même une heure, au cours de la semaine de référence), disponible (être prêt à occuper un emploi dans les 15 jours) et en recherche active (avoir effectué une démarche de recherche d'emploi active dans le mois précédent ou avoir trouvé un emploi débutant sous trois mois).

La répartition des dépenses entre bénéficiaires s'est substantiellement modifiée au cours des dix dernières années. Une tendance nette est la diminution, à l'exception de la période Covid, des dépenses au bénéfice des Individus. Cette diminution vient de la diminution des dépenses relatives aux allocations de chômage et de préretraite (cf. graphique 2, LMP 8-9).

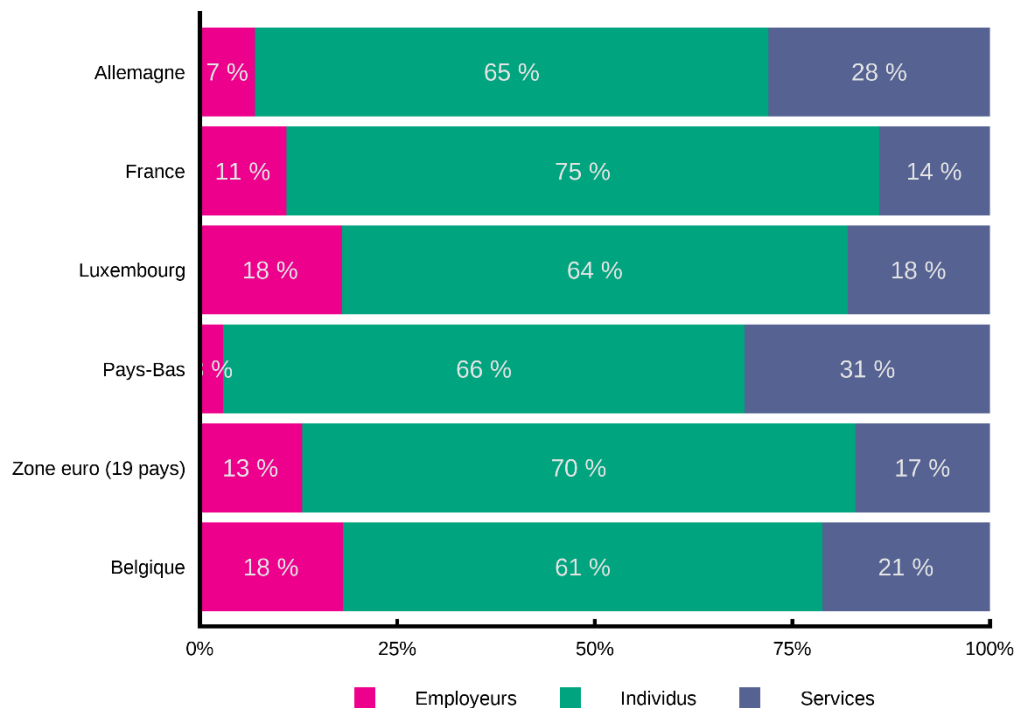
Les dépenses au bénéfice des employeurs ont connu une légère augmentation entre 2014 et 2019, avant une légère diminution entre 2019 et 2023. *In fine*, en 2014 et en 2023 (années de début et de fin de période d'observation), le montant versé aux entreprises est similaire, de l'ordre de 1,2 milliard<sup>9</sup> d'euros.

Les dépenses au bénéfice des prestataires de services sont assez stables sur la période, si ce n'est une légère augmentation en 2020 et 2021 (période Covid). En 2023, la forte augmentation par rapport à 2022 est induite par la rupture méthodologique au niveau de la Wallonie (cf. *supra*) et ne traduit pas un changement d'affectation des dépenses.

Vu ces évolutions, la répartition des dépenses au profit des trois types de bénéficiaires s'est modifiée sur la période<sup>10</sup>, avec une diminution nette de la proportion des dépenses au bénéfice des individus (de 77 % en 2014 à 64 % en 2022) et une tendance à l'augmentation de la part des dépenses au bénéfice des services publics de l'emploi (SPE) (de 11 % en 2014 à 17 % en 2022) et des employeurs (de 12 % en 2014 à 19 % en 2022).

Pour l'année 2023 qui préfigure les prochaines années, les dépenses des politiques du marché du travail sont réparties de la façon suivante entre les bénéficiaires : 21 % pour les prestataires de services, 60 % pour les individus et 18 % pour les employeurs.

**Graphique 5 : Répartition des dépenses pour les politiques du marché du travail, par type de bénéficiaires, en Europe et en Belgique – Année 2023**



Données extraites au 2026-04-02

Source : LMP Database – Calculs : IWEPS

<sup>9</sup> 1,2 milliard d'euros à prix constants (base = 2010) = 1,7 milliard d'euros à prix courants 2023.

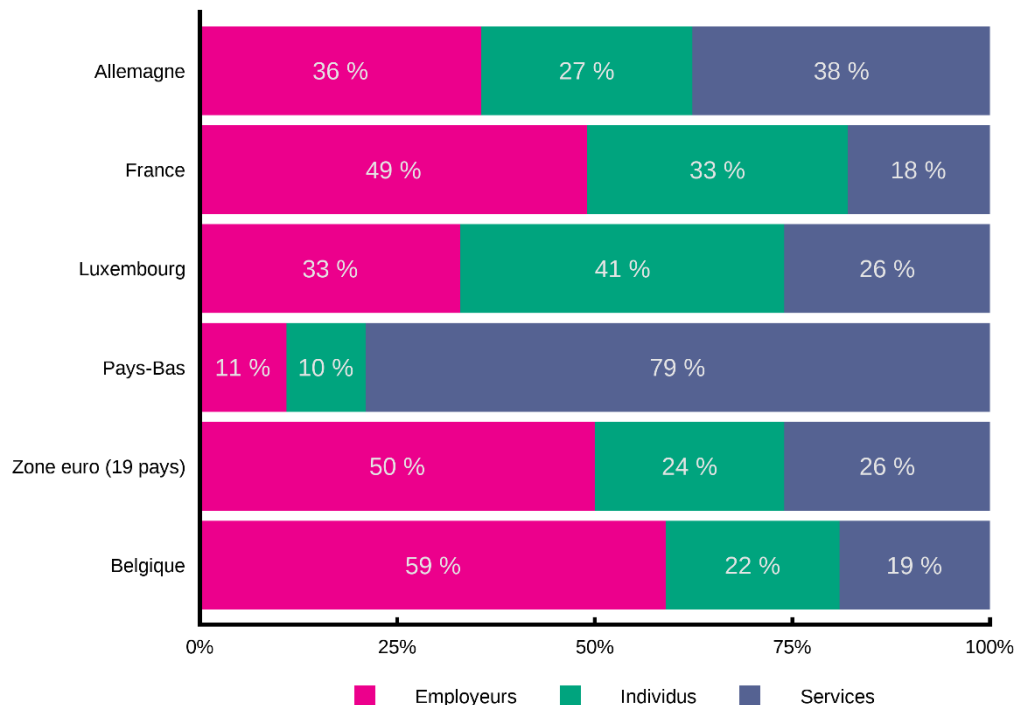
<sup>10</sup> Pour éviter de biaiser les tendances à la suite de la rupture méthodologique de 2023 qui touche significativement cette répartition des dépenses entre types de bénéficiaires, les évolutions de ce paragraphe sont calculées entre 2014 et 2022.

Le graphique 5 permet d'examiner cette répartition au regard de celles de la zone euro et des pays limitrophes. Comparativement aux pays de la zone euro, les dépenses en Belgique sont davantage au bénéfice des employeurs (18 % pour 13 % en zone euro) et dans une moindre mesure des prestataires de services (21 % pour 17 % en zone euro). *A contrario*, la proportion des dépenses au bénéfice des individus est moindre (60 % pour 70 % en zone euro). Parmi les pays limitrophes, les Pays-Bas et l'Allemagne se distinguent par une faible proportion de dépenses au bénéfice des employeurs (respectivement 3 % et 7 %) et une part élevée au bénéfice des prestataires de services (respectivement 31 % et 28 %).

Cette répartition des dépenses entre bénéficiaires est fortement influencée par la part des dépenses affectées aux trois grands types de politiques du marché du travail (Services, Mesures et Soutien) et par le fait que les interventions de Services et de Soutien sont quasi exclusivement des dépenses au bénéfice d'un seul type de bénéficiaires, respectivement les services publics de l'emploi et les individus.

Pour les dépenses affectées à des interventions de type Mesures, la répartition des dépenses entre bénéficiaires montre une hétérogénéité plus forte entre pays qui peut s'expliquer par des situations différentes en termes de population en situation de vulnérabilité sur le marché du travail et par les choix en termes de politiques envers cette population. La lecture du graphique 6 montre que la Belgique se distingue des pays limitrophes par une majorité (59 %) des dépenses de mesures actives (en dehors de l'accompagnement et l'orientation) qui sont au bénéfice des employeurs pour seulement 49 % en France, 36 % en Allemagne, 33 % au Luxembourg et même 11 % aux Pays-Bas. La situation des Pays-Bas est particulièrement atypique, car l'essentiel des dépenses pour ces interventions de type Mesures est au bénéfice des prestataires de services (79 %).

**Graphique 6 : Répartition des dépenses pour les politiques de type Mesures (LMP 2-7), par type de bénéficiaires en Europe et en Belgique – Année 2023**



Données extraites au 2026-04-02

Source : LMP Database – Calculs : IWEPS

## 2.2.4. Comment se répartissent les dépenses de politiques du marché du travail entre et au sein des différentes entités belges ?

Au niveau de la Belgique, la répartition des dépenses entre les types de politiques du marché du travail se base sur la répartition des compétences en matière de politiques d'emploi.

Le tableau 3 montre que les dépenses d'interventions de Soutien, d'un montant de 5 milliards d'euros, sont ainsi à charge du pouvoir fédéral. En rapportant ces dépenses par rapport au public cible des personnes *souhaitant travailler*<sup>11</sup> (536 946 personnes en Belgique), ce type d'interventions représente un montant de 9 324 euros par personne *souhaitant travailler*.

Les dépenses de Services relatifs au marché du travail, d'un montant de 1,5 milliard d'euros, sont réparties entre les entités gestionnaires aux différents niveaux de pouvoir. Ces dépenses couvrent l'ensemble des activités des services publics de l'emploi, en ce compris des prestations de services d'information et d'accompagnement. En rapportant ces dépenses par rapport au public cible des personnes *souhaitant travailler*, ces services représentent un montant de 2 785 euros par personne.

**Tableau 3 : Dépenses des entités fédérées en Belgique en millions d'euros selon la nomenclature LMP détaillée**

		Bruxelles	Flandre	Wallo- nie (hors CG)	Communauté germano- phone	Fédéral	Bel- gique
<b>Services</b>	1. Services relatifs au marché du travail	203,9	351,7	481,1	4,0	454,9	1 495,6
<b>Mesures</b>	2. Formation professionnelle	25,8	372,4	197,3	0,5	420,0	1 016,0
	4. Incitations à l'emploi	27,6	261,8	208,9	0,0	250,8	749,1
	5. Emploi protégé et aidé, et réadaptation	34,5	640,6	191,6	3,4	1,2	871,4
	6. Création directe d'emploi	40,6	13,2	0,0	0,0	85,3	139,2
	7. Aides à la création d'entreprise	1,0	0,0	9,2	0,0	0,0	10,2
	TOTAL 2-7	129,5	1 288,0	607,0	3,9	757,4	2 785,9
<b>Soutien</b>	8-9. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi et Prêretraite	0,0	0,0	0,0	0,0	5 006,7	5 006,7
<b>Total des interventions LMP</b>		<b>333,4</b>	<b>1 639,7</b>	<b>1 088,1</b>	<b>8,0</b>	<b>6 219,0</b>	<b>9 288,2</b>

Source : LMP Database – Calculs : IWEPS

<sup>11</sup> Les personnes souhaitant travailler sont définies comme une personne au chômage selon la norme du Bureau international du travail ou faisant partie de la réserve de main-d'œuvre (personnes qui travaillent à temps partiel, mais souhaitent travailler davantage et personnes disponibles pour travailler, mais qui ne cherchent pas activement, ou qui cherchent, mais ne sont pas immédiatement disponibles). Les données sont calculées sur la base de l'Enquête sur les forces de travail. Source : SPF Emploi et STATBEL (2025).

Les interventions de type Mesures, d'un montant total de 2,8 milliards d'euros, relèvent essentiellement des compétences des régions. Toutefois, des dépenses substantielles de l'ordre de 760 millions (soit 27 %) sont réalisées au niveau fédéral. Elles couvrent notamment les allocations en cas de formation professionnelle<sup>12</sup>. Le tableau 3 montre également la répartition de ces dépenses entre les régions : 1,3 milliard pour la Flandre, 610 millions pour la Wallonie (hors Communauté germanophone), 130 millions pour Bruxelles et 4 millions pour la Communauté germanophone. Ces différences de montants reflètent évidemment la taille des publics cibles des différentes entités, mais également une différence d'ampleur des politiques d'activation (hors information et accompagnement) entre régions. Ainsi, en rapportant ces montants aux publics cibles des personnes *souhaitant travailler* dans les différentes régions<sup>13</sup>, ces Mesures représentent un montant par personne *souhaitant travailler*, de 6 445 euros en Flandre, 2 796 euros en Wallonie (Communauté germanophone incluse) et 1092 euros en Région bruxelloise. Cette comparaison montre un investissement substantiellement plus important en Flandre qu'en Wallonie et encore davantage par rapport à la Région bruxelloise. Il faut nuancer ces différences, car, comme le montre le graphique 6 (cf. *supra*), les plus grands bénéficiaires des dépenses pour les interventions de type Mesures ne sont pas les individus (qui bénéficient de 22 % des montants), mais les employeurs qui captent 59 % des montants<sup>14</sup>.

Dans une perspective comparative entre régions, la répartition des dépenses entre interventions de type Mesures, telle que présentée au graphique 7, est intéressante<sup>15</sup>. Elle reflète les besoins et/ou les choix politiques régionaux quant aux caractéristiques professionnelles des bénéficiaires qu'il est nécessaire ou que les acteurs publics souhaitent modifier.

Ainsi les régions consacrent une part substantielle (de 20 à 33 %) de leurs dépenses aux Mesures dans l'objectif d'améliorer les compétences professionnelles des personnes *souhaitant travailler* via des actions de formation professionnelle (LMP 2). Proportionnellement, c'est la Région wallonne qui y consacre le plus de moyens (33 %). La Wallonie se caractérise par des dépenses de mesures d'activation réparties similairement entre actions de formation (LMP 2), mesures qui facilitent le recrutement de chômeurs ou d'autres groupes cibles, ou qui aident à assurer le maintien dans l'emploi de personnes menacées de le perdre involontairement (LMP 4) et mesures visant à favoriser l'insertion sur le marché du travail de personnes à capacité de travail réduite, grâce à un emploi protégé et une réadaptation (LMP 5). C'est aussi la région qui dépense proportionnellement le plus, même si cela ne représente que 2 % du total, pour des aides à la création d'entreprise (LMP 7). La Flandre consacre la moitié des montants pour les interventions de type Mesures aux aides pour les emplois aidés et protégés et pour la réadaptation (LMP 5). La Région bruxelloise consacre proportionnellement moins à la formation professionnelle (LMP 2) et davantage à la création directe d'emplois (LMP 6).

---

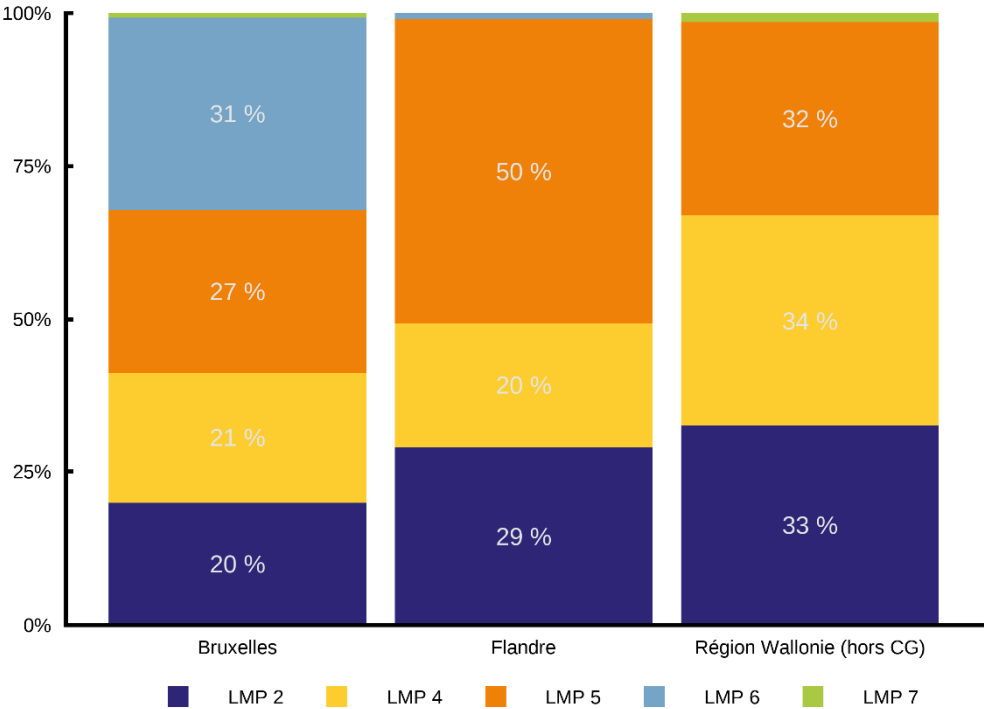
<sup>12</sup> Pour la liste exhaustive des interventions au niveau fédéral, cf. Annexe A.

<sup>13</sup> Source : SPF Emploi - Chômeurs de 15 à 64 ans selon l'Enquête sur les forces de travail + réserve de main-d'œuvre : 199 855 « chômeurs » en Flandre, 218 524 « chômeurs » en Wallonie (Communauté germanophone incluse) et 118 568 « chômeurs » en Région bruxelloise.

<sup>14</sup> L'annexe B fait un zoom sur la répartition des dépenses des régions par type de bénéficiaires pour les interventions de type Mesures.

<sup>15</sup> Il serait intéressant d'analyser les dépenses pour l'ensemble des mesures actives, c'est-à-dire y compris les prestations de services auprès des « clients » (information et accompagnement - LMP 1.1), mais la répartition entre LMP 1.1 et LMP 1.2 et le périmètre des interventions actuellement incluses apparaissent peu comparables entre les régions belges.

**Graphique 7 : Répartition des dépenses de politiques de type Mesures (LMP 2-7) des régions en Belgique, selon la nomenclature LMP détaillée – Année 2023**



Données extraites au 2026-04-02

Source : LMP Database – Calculs : IWEPS

### 3. Les évaluations d'impact des politiques actives du marché du travail dans la littérature scientifique

Dans les sections qui suivent, nous proposons d'aborder les effets des politiques actives du marché du travail, celles qui s'adressent exclusivement aux chercheurs d'emploi, en rapportant et discutant de nombreux résultats issus d'articles scientifiques ayant recours à des techniques d'évaluation d'impact. L'intérêt est donc porté à l'effet causal des politiques et à la quantification de l'effet propre des politiques publiques sur différentes variables de résultats. Les techniques mises en œuvre par les chercheurs pour identifier de manière crédible les liens de cause à effet sont spécifiques. Nous en donnons une description intuitive dans l'encadré 2. Nous y décrivons, entre autres, la différence entre des méthodes expérimentales, dans lesquelles le programme est assigné aléatoirement à une partie de la population, et des méthodes quasi expérimentales, dans lesquelles les chercheurs reconstruisent un groupe de contrôle par rapport auquel les résultats des personnes « traitées » peuvent être comparés.

Différents types de variables de résultats sont considérés dans la littérature : premièrement, des agrégats tels que le taux de chômage. Toutefois, comme nous le verrons, un nombre restreint de contributions traitent de cette question, principalement parce que la chaîne de causalité est longue et qu'il est plus facile et peut-être plus instructif d'identifier les premiers effets attendus des politiques actives, typiquement sur les transitions entre chômage et emploi. Au-delà de ces effets, des chocs économiques et des effets induits peuvent nuire à la lisibilité des résultats. Deuxièmement, ce sont donc les effets sur les personnes ciblées qui sont scrutés, tels que les transitions du chômage vers l'emploi, le temps passé en emploi ou encore le revenu. Sauf exception, nous ne nous intéressons donc pas ici à des indicateurs alternatifs tels que la satisfaction personnelle ou l'estime de soi.

#### Encadré 2 : Les méthodes contrefactuelles d'évaluation d'impact

En termes de méthodes, les recherches que nous passons en revue visent à identifier un effet causal. Pour ce faire, différents écueils doivent être évités. Pour donner un exemple, supposons que le taux de transition vers l'emploi des participants à une formation soit supérieur à celui des non-participants. Intuitivement, on voudrait en déduire que cette formation produit des effets. Cependant, si la propension à participer aux formations est positivement corrélée avec les chances d'emploi, alors l'effet peut être surestimé. En d'autres termes, si les participants sont précisément ceux dont les chances de trouver un emploi sont les plus grandes, on attribuera à tort leurs résultats aux effets du programme. Les candidats aux formations pourraient, en effet, avoir de meilleures perspectives parce qu'ils seraient plus motivés ou auraient plus confiance en leurs capacités.

On peut également imaginer dans certains cas qu'une forme de sélection soit opérée par les administrateurs des programmes eux-mêmes. La mesure que le chercheur ou la chercheuse vise à atteindre est celle de l'effet du traitement sur les bénéficiaires. Mais cela est impossible puisque cela supposerait de pouvoir observer ce qu'il serait advenu du participant s'il n'avait pas participé ou des bénéficiaires d'une politique si celle-ci n'avait jamais été mise en place.

Pour contourner cette difficulté, les chercheurs tentent de reconstruire cette situation hypothétique en choisissant un groupe de contrôle approprié. Premièrement, s'agissant d'estimer les

effets d'un programme sur base volontaire (typiquement une formation), les chercheurs comparent souvent les participants à des non-participants dont ils estiment, sur la base des caractéristiques observables, que leur probabilité de participation était *a priori* proche. Pour une raison inconnue, parmi ces personnes qui se ressemblent, certaines participent et d'autres pas. Le défaut de cette stratégie est que le groupe de contrôle peut différer sur des dimensions inobservables qui peuvent à la fois expliquer la participation et les perspectives d'emploi. Mais l'information connue est utilisée au mieux.

Deuxièmement, les chercheurs peuvent exploiter une réforme, telle que la mise en place, l'extension ou le retrait d'un programme pour en identifier les effets. Si celui-ci n'est pas accessible à tous, un groupe de contrôle peut être trouvé, même s'il est composé de personnes aux caractéristiques différentes, par exemple des personnes plus éduquées. L'idée est alors de se baser sur l'hypothèse, à tester, que les chances de trouver un emploi entre ces groupes, même si elles ont en général des niveaux différents, auraient évolué en parallèle en l'absence de la politique. Cette technique compare les différences avant-après entre les deux groupes. Il s'agit de voir si l'évolution des résultats des personnes traitées est différente de la trajectoire prédite à l'aide du groupe de contrôle. Cela évite, par exemple, d'attribuer un effet à la politique alors qu'il est imputable à un choc économique puisque tous les groupes sont affectés par ce choc.

Troisièmement, plusieurs programmes imposent des critères d'éligibilité. Si, par exemple, une politique cible les jeunes, alors les chercheurs peuvent comparer des groupes de personnes qui ont des caractéristiques semblables, excepté une très légère différence d'âge qui les distingue sur le plan de l'éligibilité au programme.

Ces trois techniques relèvent d'une approche dite quasi expérimentale puisqu'elles reposent *ex post* sur un groupe de contrôle qui est semblable au groupe de traitement par construction, mais la composition des groupes ne résulte pas d'une assignation aléatoire des personnes.

Enfin, les expérimentations pures sont de plus en plus fréquemment utilisées dans les pays voisins. Dans ce dernier cas, un programme peut être proposé à un groupe de traitement sélectionné de manière aléatoire, typiquement dans une phase pilote de l'implémentation. Le tirage aléatoire permet d'obtenir des groupes en moyenne identiques sur toutes les dimensions pertinentes. Sauf exception, les articles présentés dans ce rapport utilisent l'une de ces quatre approches, avec la prétention de mesurer un effet causal.

La thématique des politiques actives du marché du travail et de leurs effets est vaste et les contributions scientifiques sont nombreuses. La sélection des articles repris dans ce rapport n'est donc pas exhaustive. Elle vise, avant tout, à illustrer les différents mécanismes par lesquels transitent, ou qui affectent, les effets des politiques actives. Par ailleurs, même si nous rapportons régulièrement la taille des effets, il est important d'avoir en tête que les variables considérées peuvent différer : probabilité d'emploi à un horizon temporel déterminé après l'entrée dans le programme, durée passée en emploi, revenu, etc. Les effets rapportés sont aussi dépendants des contextes institutionnels, des périodes d'analyse et des publics cibles. Les tailles d'effets sont donc illustratives. De manière à agréger les études sur le plan quantitatif, nous nous référons donc à des méta-analyses. Il s'agit d'une méthode qui, en quelque sorte, dénombre les impacts significatifs, positifs ou négatifs, ou standardise les mesures d'impact, de manière à offrir une vision globale à partir d'un grand nombre d'études.

Dans les sections 3.1 à 3.5, nous passons en revue la littérature, politique par politique : l'accompagnement des chercheurs d'emploi (ainsi que la supervision des efforts de recherche), la formation, les subsides salariaux, la création directe d'emplois et les subsides à l'auto-crédation d'emploi. Pour

chacune de ces politiques, nous commençons par traiter des mécanismes par lesquels les politiques produisent leurs effets et de leurs modalités de mise en œuvre. Dans un second temps, nous nous penchons sur l'hétérogénéité des effets selon les publics. Nous rapportons aussi les effets induits des politiques et les effets modérateurs, tels que le contexte dans lequel elles sont implémentées et qui peut impacter les résultats. Enfin, nous rassemblons systématiquement en encadré les évaluations d'impact qui ont pour objet des programmes en Belgique. Dans la section 3.6, nous tentons de tirer des leçons générales en rapportant les résultats de plusieurs méta-analyses. La section finale est dédiée aux effets des politiques actives sur les agrégats du marché du travail, tels que le taux de chômage.

### 3.1. L'IMPACT DE L'ASSISTANCE À LA RECHERCHE D'EMPLOI

Dans cette section, nous nous penchons sur les effets de l'accompagnement à la recherche d'emploi sur les trajectoires des bénéficiaires. Nous considérons dans le cadre de cette revue de littérature que les politiques d'accompagnement consistent à informer, conseiller, mais aussi à superviser et éventuellement sanctionner les chercheurs d'emploi<sup>16</sup>. Elles sont mises en œuvre par les SPE et, dans certains pays, également sous-traitées au secteur privé.

#### 3.1.1. Mécanismes et modalités

##### 3.1.1.1. L'information

Fournir aux chercheurs d'emploi des informations objectives sur les opportunités d'emploi, de salaire et, plus généralement, sur l'état du marché du travail est important puisque ces derniers ont parfois une image biaisée de leurs chances de sortir du chômage. Spinnewijn (2015) montre qu'une large majorité de chercheurs d'emploi sous-estiment la durée de leur épisode de chômage. Cela a pour conséquence un niveau sous-optimal d'investissement dans la recherche d'emploi (Spinnewijn, 2015). Ce biais de perception peut être corrigé, ainsi que ses conséquences. En effet, Altmann *et al.* (2018) ont évalué les effets d'une brochure, distribuée aléatoirement à des chercheurs d'emploi allemands et qui renseignait sur l'état du marché du travail, les stratégies de recherche efficaces et le risque d'enlisement dans le chômage. Les auteurs estiment que, parmi les personnes les plus à risque de chômage de longue durée, la probabilité d'emploi et les revenus l'année suivant l'intervention sont supérieurs de 4 % pour les traités en comparaison du groupe de contrôle. Cette intervention est donc efficace et peu coûteuse. Au Royaume-Uni, une autre expérimentation a consisté à proposer une plateforme de recherche en ligne qui, compte tenu du profil de la personne, fournissait des suggestions d'autres métiers que le métier principal, basées sur les succès de personnes au profil similaire et sur la facilité des transferts de compétences. L'algorithme proposait également un visuel des localisations aux ratios entre postes vacants et chômeurs les plus avantageux (Belot *et al.*, 2019). Comme attendu, les personnes initialement les plus sélectives dans leur recherche ont élargi leurs critères plus tôt dans l'épisode de chômage (par rapport à ce qui serait advenu en l'absence d'intervention). De manière intéressante, les auteurs montrent aussi que la recherche était également plus diversifiée via les autres canaux que l'outil web (contrairement aux effets de la supervision, comme nous le verrons plus bas). Globalement, les bénéficiaires de l'intervention ont obtenu plus d'entretiens d'embauche (+44 %) et les ont même doublés pour certains sous-groupes. Malheureusement, l'effet sur l'emploi n'est pas apparu statistiquement significatif. Enfin, comme nous le verrons dans la section consacrée à la formation, une simple diffusion

---

<sup>16</sup> Dans notre texte, nous avons tenté, quand cela était possible, de distinguer les effets de l'accompagnement de ceux de la supervision et du contrôle. Certaines contributions permettent de le faire explicitement, d'autres pas. Dès lors, il faut parfois interpréter avec prudence les conclusions d'études prétendant se concentrer sur l'accompagnement des chercheurs d'emploi.

d'information par courriel en Wallonie a pu impacter l'attitude des chercheurs d'emploi par rapport à la formation (Leduc & Tojerow, 2025).

### 3.1.1.2. L'intensité de l'accompagnement

Outre ces interventions automatisées et parfois peu onéreuses, la littérature étudie aussi les effets de l'intensité de l'accompagnement (Behaghel *et al.*, 2014 ; Dolton & O'Neill, 2002 ; Dorsett, 2006 ; Graversen & van Ours, 2008 ; Maibom *et al.*, 2017 ; Sørensen, 2016 ; Vikström *et al.*, 2013).

Behagel *et al.* (2014) analysent les résultats d'une expérimentation en France dans laquelle le nombre de chercheurs d'emploi par conseiller est significativement réduit (de 120 à 40) et l'accompagnement intensifié jusqu'à six mois après le début de l'épisode de chômage. Les résultats sont positifs. À six mois, la part des personnes ayant transité vers l'emploi grimpe dans une fourchette de +4 à +9 points de pourcentage (pp). Pour le Royaume-Uni, Dolton & O'Neill (2002) ont montré que les effets de l'accompagnement intensifié (« *Restart Program* ») perduraient sur le long terme, au moins pour les hommes, pour qui le taux de chômage parmi les bénéficiaires de l'intervention était jusqu'à 6 pp plus faible que chez les non-bénéficiaires. Dans cette expérimentation, le groupe de contrôle recevait le même traitement, mais six mois plus tard, ce qui confirme également l'effet bénéfique d'une intervention précoce. Au Royaume-Uni encore, le « *New Deal for Young People* », un programme à destination des jeunes introduit à la fin des années 1990, combinait un accompagnement intensif de quatre mois, suivi par des actions complémentaires de formation ou d'emploi subsidié à destination des jeunes. Dorsett (2006) estime les impacts respectifs des différentes interventions et attribue la plus large part de l'effet positif sur les transitions vers l'emploi à l'accompagnement et à l'emploi dans le secteur privé. Au Danemark, Vikström *et al.* (2013) étudient les effets d'un accompagnement intensifié, précoce et obligatoire, qui comportait des entretiens et des sessions d'assistance à la recherche d'emploi. La particularité de leur résultat réside dans la variation temporelle des effets sur le temps passé en chômage (réduit de deux semaines en moyenne) et qui se manifestent surtout pendant la période d'accompagnement intensif et juste avant l'entrée dans un programme d'activation. Cette dernière observation est une indication de la présence d'un effet de menace : l'anticipation de la participation à un programme déplaisant stimulerait les efforts de recherche (cf. plus bas). Sur la base de cette même expérimentation au Danemark, Graversen & van Ours (2008) obtiennent des résultats qualitativement et quantitativement similaires. Ils pointent également la fréquence élevée des contacts avec le SPE comme facteur de succès et mesurent un gain de +30 % dans la probabilité de trouver un emploi. Sørensen (2016) vérifie que ce programme, qui augmente les chances d'emploi, ne détériore pas la qualité de l'emploi. Pour ce faire, l'auteur se concentre sur l'effet sur le revenu. Ses estimations ne mettent pas en évidence d'effet négatif.

### 3.1.1.3. La temporalité de l'accompagnement

La littérature se penche également sur la temporalité de l'accompagnement, en particulier le fait d'intervenir tôt dans l'épisode de chômage pour prévenir le chômage de longue durée (Dolton & O'Neill, 2002 ; Graversen & van Ours, 2008 ; Maibom *et al.*, 2017 ; Sørensen, 2016 ; Vikström *et al.*, 2013). En effet, le temps passé au chômage augmente, en lui-même, la probabilité de voir l'épisode de chômage se poursuivre. Il s'agit d'un phénomène de dépendance à la durée. Il peut être dû à de la stigmatisation ou à du découragement, par exemple. Pour éviter l'enlèvement dans le chômage sur le long terme, les décideurs privilégient donc parfois les interventions précoces. L'efficacité de l'approche précoce dépend toutefois du type d'intervention. Un programme qui prend trop de temps et détourne les personnes de la recherche d'emploi, comme une formation à temps plein, peut être contreproductif s'il intervient précisément au moment où les chances de retour à l'emploi sont les plus élevées. Nous y reviendrons. En revanche, les actions qui améliorent l'efficacité de la

recherche en elle-même peuvent être particulièrement bénéfiques au début l'épisode de chômage. Cela se vérifie dans le cadre des études réalisées sur le cas du Danemark (Graversen & van Ours, 2008 ; Maibom *et al.*, 2017 ; Sørensen, 2016 ; Vikström *et al.*, 2013) et du Royaume-Uni (Dolton & O'Neill, 2002). En Belgique, une intervention dès le premier mois de chômage peut avoir un effet parmi les moins éduqués (Van Landeghem *et al.*, 2017) (cf. encadré 4).

#### 3.1.1.4. L'accompagnement par le secteur privé

Dans certains pays, les agences privées de placement se voient confier l'accompagnement des chercheurs d'emploi et reçoivent une rémunération qui peut être liée à la performance. Behaghel *et al.* (2014) discutent les arguments en faveur et en défaveur de l'implication du secteur privé. D'une part, la concurrence peut inciter à une organisation plus efficace, synonyme de réduction des coûts. Face à cette concurrence, les efforts de placement peuvent être stimulés également au sein du secteur public. D'autre part, la sous-traitance aux agences privées se heurte à des problèmes d'information. En effet, les efforts de placement consentis par les agences sont inobservables et le résultat de l'accompagnement dépend d'autres facteurs qui peuvent être aléatoires et inobservables également pour l'organisme qui subventionne ces services, tels que certaines caractéristiques individuelles de la personne accompagnée, par exemple sa motivation, et l'état précis du segment du marché du travail sur lequel la personne se présente. L'agence ne peut donc pas être rémunérée directement en fonction de ses efforts de placement puisqu'il est impossible d'établir un lien direct entre le résultat (observable) et ces efforts (inobservables). Le paiement peut donc être, pour tout ou partie, fonction des résultats, mais un mauvais calibrage du contrat peut conduire à des effets non désirés.

Crépon *et al.* (2013) étudient un programme d'accompagnement à destination des jeunes diplômés au chômage depuis six mois, mis en œuvre en France par des entreprises de travail intérimaire. Mais ils ne comparent pas les performances respectives du public et du privé. Ils obtiennent que la probabilité après huit mois d'être sous contrat stable (six mois minimum ou à durée indéterminée) augmente de +1,5 pp (net des effets de déplacement), mais qu'il n'y a pas d'effet sur le long terme, donc pas d'effet de tremplin. En Allemagne, les services de placement proposés par le secteur privé aux chômeurs de longue durée ont significativement augmenté le nombre cumulé de jours d'emploi à un horizon de trois ans (Goller *et al.*, 2025).

D'autres articles étudient les systèmes de « *voucher* », dans lesquels le chercheur d'emploi choisit son prestataire (Winterhager *et al.*, 2006 ; Zanella & Salomone, 2025). Winterhager *et al.* (2006) se penchent sur le système allemand en 2003 dans lequel ces *vouchers* étaient remis aux chercheurs d'emploi après trois mois pour couvrir les frais d'accompagnement auprès du secteur privé, dans le but de stimuler la concurrence entre opérateurs. Les auteurs estiment un effet de traitement positif de +6,5 pp sur la probabilité d'être en emploi un an après réception du *voucher*. Un système similaire, à destination des chercheurs d'emploi à risque de chômage de longue durée, a été expérimenté en 2017-2018 en Italie (Zanella & Salomone, 2025). Ici, l'effet mesuré sur le temps passé en chômage s'est avéré significatif, mais uniquement pour les hommes. Les auteurs suspectent, sur la base de leur théorie de référence, que les agences privées aient pratiqué de la discrimination statistique ; c'est-à-dire que, face à des difficultés de placement supposées plus grandes, elles ont favorisé les hommes. C'est l'une des dérives possibles de la rémunération à la performance.

Dans tous les cas rapportés ici, la rémunération des prestataires était conditionnelle aux résultats. En Allemagne, le tarif, par personne placée avec succès, était croissant dans la durée passée au chômage pour compenser la difficulté accrue (dépendance à la durée) et inciter à aider plus les personnes avec des difficultés potentiellement plus grandes. Malgré cela, le programme a moins bien fonctionné auprès des chômeurs de longue durée (Winterhager *et al.*, 2006). En Italie, la

rémunération dépendait aussi du placement. Les auteurs mesurent que cette conditionnalité, le fait de ne payer qu'en cas de succès, a largement contribué à l'efficacité-coût de la politique (Zanella & Salomone, 2025). Pour la France, Behaghel *et al.* (2014) exploitent une expérience aléatoire pour comparer les performances des agences de placement à celle du SPE. Ce dernier se révèle nettement plus performant, probablement stimulé par la concurrence du secteur privé, selon les auteurs. Behaghel *et al.* (2014) estiment que le contrat de rémunération était mal calibré. La part fixe, par personne enrôlée, était trop élevée relativement à la part variable. Cela aurait incité les agences à accepter autant de personnes que possible sans délivrer des services à la hauteur des attentes et en délaissant en particulier les personnes dont la probabilité d'emploi était la plus grande.

#### 3.1.1.5. L'impact de la supervision

L'assurance chômage produit une situation d'aléa moral, c'est-à-dire qu'elle peut parfois réduire les incitants à la recherche d'emploi. Pour y faire face, les SPE ont notamment pour mission, outre l'accompagnement strict, de superviser les efforts de recherche (le « contrôle de la disponibilité sur le marché du travail »). Il est difficile de distinguer l'effet de l'accompagnement de celui de la supervision. Toutefois, grâce à une expérimentation menée dans quatre États américains, Ashenfelter *et al.* (2005) parviennent à isoler l'effet de la supervision, sans trouver d'impact significatif sur la durée passée au chômage (Ashenfelter *et al.*, 2005). À l'inverse, des effets significatifs de la supervision sont documentés pour la Belgique, malgré le fait que celle-ci intervient très tardivement dans l'épisode de chômage (Cockx & Dejemepe, 2012). Cockx *et al.* (2018) estiment cependant une réaction comportementale d'ampleur limitée, qui s'explique par la fréquence insuffisante des évaluations et par la difficulté d'identifier correctement les efforts de recherche. Plus récemment, De Brouwer *et al.* (2023) ont montré que, en Belgique, la supervision provoquait de nombreuses transitions du chômage vers l'invalidité (cf. encadré 4).

La supervision peut avoir des effets indirects : van den Berg & van der Klaauw (2006) analysent les effets d'un programme d'assistance et de supervision aux Pays-Bas. Ils obtiennent que les effets combinés de la supervision et d'une assistance modérée ne sont pas significatifs auprès des personnes qualifiées visées par ce programme. Les auteurs montrent que les personnes traitées sont incitées à modifier les intensités respectives de leurs investissements dans différents canaux de recherche sans fournir plus d'effort au total. Plus précisément, ils privilégient la recherche formelle, dont les démarches sont observables, à la recherche informelle. Les auteurs concluent également que l'accompagnement porte plus ses fruits auprès des personnes dont les perspectives sont les moins bonnes et si l'accompagnement est intensif. Par ailleurs, la supervision peut inciter les chercheurs d'emploi à accepter des jobs de moindre qualité. Les possibilités de mobilité sur le marché du travail, et plus précisément de transitions entre emplois, sont essentielles pour contrer ce potentiel effet négatif (van den Berg & van der Klaauw, 2019).

Pour inciter à la recherche d'emploi, une approche orientée sur l'engagement moral a été expérimentée en Allemagne : au cours du processus d'accompagnement, les chercheurs d'emploi doivent signer avec leur conseiller un contrat d'intégration. Celui-ci rappelle au bénéficiaire d'allocations de chômage ses droits et obligations, de manière à stimuler son engagement moral et donc ses efforts de recherche. L'expérimentation a consisté à assigner de manière aléatoire le moment auquel le contrat était signé (van den Berg *et al.*, 2025). Les personnes auxquelles le contrat était soumis le plus tôt ont, dès lors, pu être comparées à un groupe de contrôle, traité ultérieurement. Le design expérimental et les données collectées ont permis d'appréhender l'hétérogénéité des effets et révélé que l'effet positif du traitement se manifestait essentiellement auprès des personnes aux perspectives d'emploi les moins favorables. Pour ces dernières, le taux d'emploi à un

an augmente de +8 pp sous l'effet du contrat d'intégration. La probabilité de chômage de longue durée est également réduite.

### 3.1.1.6. L'impact des sanctions

La supervision des efforts de recherche peut déboucher sur une sanction, telle que la perte des allocations de chômage, en cas de non-respect des critères (qui évaluent la recherche active d'un emploi). Lalive *et al.* (2005) se penchent à la fois sur les effets de la menace de sanction et sur ceux de la sanction elle-même. Dans le cas de la Suisse où les sanctions sont fréquemment appliquées, ils trouvent que les deux produisent des effets. Ils estiment que la menace d'être sanctionné réduit de trois semaines en moyenne la durée des épisodes de chômage. Les zones sans lesquelles le SPE délivre le plus d'avertissements sont associées à un effet plus marqué parmi les personnes non (encore) sanctionnées. *Ex post*, c'est-à-dire après application de la sanction, un effet additionnel se manifeste (Lalive *et al.*, 2005). Pour les Pays-Bas, Abbring *et al.* (2005) obtiennent qu'une réduction des allocations de chômage consécutive au non-respect des critères de recherche contribue à accroître le taux de transition vers l'emploi au moment de l'application de la sanction (Abbring *et al.*, 2005). Les données utilisées dans cet article sont toutefois très anciennes.

### 3.1.2. Hétérogénéité des effets

Les effets de l'accompagnement peuvent différer selon les caractéristiques des bénéficiaires. Dans la littérature, on retrouve des effets hétérogènes sur au moins deux dimensions : d'une part l'âge des bénéficiaires (Centeno *et al.*, 2009), d'autre part, leur probabilité de subir un épisode de chômage de longue durée (Altmann *et al.*, 2018 ; Black *et al.*, 2003).

Centeno *et al.* (2009) se penchent sur deux programmes portugais à destination des jeunes et des chômeurs de plus de douze mois. Ces programmes obligatoires consistaient en un accompagnement renforcé et pouvaient, dans certains cas, déboucher sur une formation. Le programme visant les jeunes n'a pas permis de réduire la durée passée au chômage. Pour le second, les effets positifs (durée de chômage réduite) se sont concentrés sur la tranche d'âge des 30 à 40 ans. Les auteurs notent aussi que les personnes les plus qualifiées en ont plus profité. Dans cette étude, l'accompagnement semble donc bénéficier plus aux personnes les plus proches du marché du travail. L'étude d'Altmann *et al.* (2018) mentionnée plus haut est éclairante sur la dimension du risque de chômage de longue durée. Pour rappel, cet article estime les effets d'une brochure informative sur l'état du marché du travail, les stratégies de recherche et le risque d'enlisement à destination des chercheurs d'emploi en Allemagne. Les résultats montrent que fournir cette information a le plus de poids précisément auprès des personnes à risque de chômage de longue durée. En Allemagne toujours, Goller *et al.* (2025) montrent que les programmes d'accompagnement visant les chômeurs de longue durée profitent plus aux profils les plus défavorables. Enfin, aux États-Unis, dans le cadre du système expérimental de « *Worker Profiling and Reemployment Services* », les personnes les plus à risque d'enlisement étaient identifiées et bénéficiaient d'une intervention précoce (Black *et al.*, 2003). Plus précisément, un score était attribué à la personne correspondant à une prédiction de la durée de son épisode de chômage. Les auteurs constatent que les effets les plus favorables de l'intervention se concentrent sur les personnes dont la durée de chômage prédite, hors intervention, est intermédiaire. Enfin, grâce à une expérimentation aléatoire menée aux Pays-Bas, van den Berg & van der Klaauw (2006) évaluent les effets d'un programme d'accompagnement précoce, mais léger à destination des chercheurs d'emploi présentant de bonnes perspectives. Les conclusions en termes de transition vers l'emploi sont décevantes et les auteurs argumentent que les effets les plus favorables sont à trouver auprès des personnes aux profils plus défavorables et dans le cadre d'une intervention plus intensive (van den Berg & van der Klaauw, 2006).

### 3.1.2.1. L'allocation des chercheurs d'emploi aux programmes

Puisque les effets des programmes sont hétérogènes, allouer les bons programmes aux bonnes personnes est essentiel.

Dans le cadre d'une étude allemande portant sur des chômeurs de longue durée, Goller *et al.* (2025) estiment qu'une allocation optimale aurait permis d'accroître de +14 % la taille de l'effet des programmes (accompagnement, placement et formations courtes) sur la durée passée en emploi. Les conseillers des SPE déterminent souvent l'allocation des chercheurs d'emploi aux différents programmes d'emploi ou de formation. Dans une étude plus ancienne, Gerfin & Lechner (2002) concluaient de leurs estimations des effets de traitement que le ciblage des participants aux différents programmes pouvait être amélioré en Suisse. Par la suite, Lechner & Smith (2007) ont étudié la pertinence des décisions prises par les conseillers suisses en 1998. Pour ce faire et dans un cadre non expérimental, ils ont prédit les probabilités d'emploi dont auraient bénéficié les chercheurs d'emploi s'ils avaient été alloués aux programmes soit de manière purement aléatoire, soit de manière à maximiser les effets des programmes sur les personnes (en fonction de leurs caractéristiques observables). Les auteurs estiment que les choix opérés par les conseillers donnent des résultats proches de ceux que produirait l'allocation aléatoire. Ils estiment, par ailleurs, que l'allocation optimale aurait permis d'augmenter le taux d'emploi des personnes, un an après l'entrée en chômage, de +14 pp. Parmi les interprétations possibles, les auteurs pointent la possibilité que les personnes présentant les profils les plus défavorables se soient vu proposer les programmes les plus coûteux par souci d'équité (Lechner & Smith, 2007). Par ailleurs, les résultats de cet article sont à prendre avec précaution dans la mesure où les données utilisées sont anciennes et que des progrès ont été accomplis en matière de profilage. Par exemple, Desiere & Struyven (2021) montrent que l'utilisation de l'intelligence artificielle par les SPE permet de cerner plus efficacement le risque de chômage de longue durée en Flandre (cf. encadré 4).

Enfin, concernant plus spécifiquement la formation, Cockx *et al.* (2023) montrent que des gains additionnels, en termes de temps passé en emploi, peuvent être engrangés en réorganisant l'allocation des personnes aux programmes en Flandre (cf. encadré 5 dans la section consacrée à la formation). Un message qualitatif à retenir serait qu'il est souhaitable d'allouer les personnes aux programmes en fonction de l'effet de traitement du programme sur ces personnes et non en fonction, par exemple, de la durée prédite de l'épisode de chômage.

### 3.1.3. Effets induits

#### 3.1.3.1. Les effets de déplacement

Les effets positifs sur les bénéficiaires de l'accompagnement peuvent parfois survenir au détriment des non-bénéficiaires (Cahuc & Le Barbanchon, 2010 ; Cheung *et al.*, 2025 ; Crépon *et al.*, 2013 ; Gautier *et al.*, 2018). Les chercheurs parlent d'une possible réorganisation de la « file d'attente » pour un emploi, les effets bénéfiques consistant à mieux positionner les personnes accompagnées, par exemple parce qu'ils ont accès en premier aux meilleures offres grâce à leur conseiller (Cheung *et al.*, 2025). Toutefois, le nombre de postes vacants n'est pas une variable fixe et la réaction des employeurs face à des personnes mieux armées dépend de l'état du marché du travail. Lorsque les offres sont peu nombreuses, la concurrence entre chercheurs d'emploi est exacerbée et les efforts de recherche des uns ont des effets négatifs sur les chances des autres (externalités de recherche) (Cahuc & Le Barbanchon, 2010 ; Cheung *et al.*, 2025 ; Gautier *et al.*, 2018). À l'inverse, si le marché est tendu, la probabilité pour un employeur de remplir un poste vacant est plus faible, ce qui rend le processus de recrutement plus coûteux. Si l'accompagnement améliore l'efficacité de l'appariement, alors il devient relativement moins coûteux d'ouvrir un poste et l'offre de postes vacants, déjà

importante initialement, peut s'adapter à la hausse. Les externalités de recherche du côté des travailleurs sont alors moins grandes. Cahuc & Le Barbanchon (2010) formalisent les effets de déplacement dans le cadre d'un modèle théorique. Ils argumentent que les non-traités peuvent également modifier leur comportement. En effet, s'ils anticipent qu'ils pourront être traités eux-mêmes et voir leurs chances s'améliorer, cela peut relever leur niveau d'exigence à court terme (salaire et caractéristiques de l'emploi), réduisant dès lors leurs chances de transiter vers l'emploi.

Sur le plan empirique, en se focalisant, dans la zone où se déroule l'intervention, sur la comparaison entre un groupe traité et un groupe de contrôle, on peut capter comment la position relative des bénéficiaires s'améliore. Cependant, il n'est pas possible d'estimer comment la position absolue des non-bénéficiaires est affectée. Pour ce faire, les chercheurs peuvent avoir recours à la comparaison entre des personnes non traitées dans des zones où se déroule l'intervention et des personnes non traitées dans des zones sans intervention. À l'exception de Blundell *et al.* (2004), plusieurs recherches concluent à la présence de l'effet de déplacement de l'accompagnement (Cheung *et al.*, 2025 ; Crépon *et al.*, 2013 ; Gautier *et al.*, 2018). Cheung *et al.* (2025) confirment que l'accompagnement renforcé en Suède, via une forte hausse de la fréquence des contacts, produit des effets positifs sur les chances de transition vers l'emploi des bénéficiaires (+1,8 pp). Cependant, les chances des non-bénéficiaires baissent dans les zones traitées de -1,5 pp. L'article montre que le principal mécanisme à l'œuvre est une réorganisation de la file d'attente causée par le fait que les personnes accompagnées se voient proposer les meilleures offres en premier. À l'aide de simulations, les auteurs estiment que généraliser l'intervention permettrait, tout de même, une réduction du chômage à la marge. Crépon *et al.* (2013) analysent les résultats d'une expérimentation menée en France auprès des jeunes diplômés après six mois de chômage. Dans ce programme, les jeunes étaient pris en charge par des prestataires privés dont la rémunération dépendait du fait que le jeune ait décroché un contrat de minimum six mois. Les résultats sont cohérents avec ceux de Cheung *et al.* (2025). Après huit mois, les traités avaient une probabilité de bénéficier d'un contrat stable plus élevée de +2,5 pp par rapport aux non-traités dans la zone d'intervention. L'écart se réduit à +1,5 pp si le groupe de contrôle inclut les non-traités hors zone d'intervention. Enfin, les non-traités des zones d'intervention ont vu leurs chances réduites de -2,1 pp par rapport aux non-traités hors zone d'intervention. Des effets de déplacement ont aussi été détectés au Danemark (Gautier *et al.*, 2018). Cet article se conclut également par une simulation de la généralisation du programme. Contrairement à Cheung *et al.* (2025), l'importance des externalités de recherche mènerait, selon les auteurs, à une légère détérioration (augmentation) du taux de chômage.

L'effet agrégé est donc potentiellement décevant malgré des effets positifs sur le plan individuel, surtout si le marché du travail est en berne.

### 3.1.3.2. L'effet de « menace »

De manière moins attendue, la littérature documente que l'effet de menace ne concerne pas que les sanctions financières, mais aussi le risque d'être contraint de participer à un programme de formation ou d'emploi (Black *et al.*, 2003 ; Dolton & O'Neill, 2002 ; Gravarsen & van Ours, 2008 ; Maibom *et al.*, 2017 ; Rosholm & Svarer, 2008 ; van den Berg *et al.*, 2009 ; Vikström *et al.*, 2013). Ainsi les transitions du chômage vers l'emploi seraient plus probables à la suite de l'annonce ou à l'approche d'une participation contrainte à un programme. L'article de Black *et al.* (2003), déjà mentionné plus haut, étudie un programme américain de profilage et d'intervention précoce (emploi et formation) auprès des personnes à qui l'étape d'analyse prédit un épisode de chômage de longue durée. Les auteurs mettent en évidence un effet positif sur les transitions parmi les personnes traitées, une fois averties, mais déjà avant leur participation effective à l'intervention. Cet article est souvent cité pour preuve (indirecte) que les efforts de recherche peuvent être accrus dans le but d'éviter de

participer à un programme déplaisant. Le programme britannique « *Restart* » étudié par Dolton & O'Neill (2002), sur la base d'une expérimentation datant de 1989 déjà, donnait également lieu à un effet de menace. Les auteurs analysent les effets à court (six mois) et long terme (cinq ans) de ce programme combinant supervision et accompagnement intensif. Ils en attribuent les impacts respectivement à l'effet de menace sur le court terme et à l'accompagnement intensif sur le long terme. Par ailleurs, un même programme danois, à caractère obligatoire et assigné aléatoirement en 2005-2006, permet d'identifier un effet de menace (Graversen & van Ours, 2008 ; Vikström *et al.*, 2013). Les personnes sélectionnées étaient averties de leur intégration dans le programme qui comportait plusieurs phases : une première phase d'accompagnement, une seconde impliquant de la formation et de l'emploi subsidié avec une composante d'acquisition de compétences et une dernière phase, après six mois, au cours de laquelle toutes les mesures étaient disponibles, en ce compris des formations plus longues. Dans sa globalité, l'effet estimé du programme est significatif, avec une réduction de la durée de chômage de deux semaines en moyenne dans le groupe de traitement (Vikström *et al.*, 2013) et un taux de transition vers l'emploi 30 % supérieur (Graversen & van Ours, 2008). De manière intéressante, les deux articles prouvent aussi qu'une partie significative de l'effet se manifeste juste avant le début de la phase de formation (Graversen & van Ours, 2008 ; Vikström *et al.*, 2013). Le parallèle peut donc être fait avec l'effet de l'annonce d'une sanction financière mentionné ci-dessus. En 2008, toujours au Danemark, les autorités ont expérimenté une formule d'accompagnement précoce dans le but de prévenir le chômage de longue durée. Cette intervention comportait soit des entretiens individuels plus fréquents, soit des sessions en groupe, soit encore un programme d'activation de 25h par semaine. La première formule s'est avérée la plus efficace (Maibom *et al.*, 2017). L'activation a produit des effets mixtes sur les transitions vers l'emploi, positifs avant, seulement sur un marché du travail favorable (effet de menace), et négatifs pendant (*locking-in*, cf. section consacrée à la formation) (Maibom *et al.*, 2017). Il est à noter que, tout comme l'application de sanctions, l'effet de menace génère donc un effet à moindre coût.

### Encadré 3 : L'effet de « menace » des politiques actives

L'effet de menace s'applique donc à d'autres politiques que l'accompagnement. Les articles suivants se penchent sur cet effet en considérant différents types de politiques actives. Sur le plan théorique, deux types de réactions comportementales sont possibles lorsque les personnes font face à une probabilité élevée de participation à un programme : soit elles estiment que le programme est une source d'opportunité, ce qui les conduit à revoir leurs exigences d'emploi à la hausse et diminue temporairement leurs efforts de recherche. Soit, elles considèrent que les coûts de la participation sont supérieurs aux bénéfices et cherchent alors à sortir vers l'emploi avant. Dans cette deuxième situation, les critères d'acceptation sont abaissés et les efforts de recherche plus soutenus. Sur la base de données allemandes, van den Berg *et al.* (2009) estiment la réaction du salaire de réserve (le seuil d'acceptation d'un emploi) et des efforts de recherche à la probabilité subjective de recevoir un traitement ALMP (une politique active). Ils concluent que le salaire de réserve diminue et que les efforts de recherche sont plus grands lorsque les personnes s'estiment proches de la participation à un programme. Sous l'hypothèse que les programmes impactent favorablement les perspectives d'emploi, les auteurs concluent que la participation à ces programmes est jugée déplaisante. Empiriquement, il est important de prendre en compte l'effet de menace pour ne pas biaiser les estimations des effets des politiques actives. En effet, si le groupe de contrôle est, au moins partiellement, composé de personnes en attente de participation et déjà impactées positivement par l'effet de menace, alors l'effet total du programme considéré pourrait être sous-estimé. Dans le cas du Danemark, Rosholm & Svarer (2008) parviennent à distinguer l'effet de menace, qui survient *ex ante*, de l'effet net des programmes. Ils proposent donc de décomposer l'effet total du programme

comme la somme des effets net et de menace (face au risque de devoir participer à un programme). Les résultats sont surprenants. Premièrement, les programmes d'emploi dans le secteur privé ont l'effet total estimé le plus grand puisqu'ils permettraient au total de réduire la durée de chômage de 3,7 semaines. Mais l'effet net ne compterait que pour -0,9 semaine, l'essentiel de l'effet étant attribuable à l'effet de menace. Deuxièmement, l'emploi public permettrait de réduire le chômage de 1,2 semaine, mais l'effet net serait défavorable (+1,6 semaine), conformément à plusieurs articles sur le sujet (cf. plus bas). Ici également l'effet de menace jouerait un rôle essentiel. Enfin, l'effet net de la formation serait, selon les estimations, très légèrement défavorable (+0,6 semaine) et avantageux au total (-2,8 semaines), grâce à l'effet de menace. Un programme peut donc paradoxalement contribuer à réduire la durée de chômage même s'il n'est pas intrinsèquement efficace.

#### Encadré 4 : Les effets de l'accompagnement, du ciblage et de la supervision en Belgique

En matière d'accompagnement, plusieurs évaluations d'impact se penchent sur le cas de la Belgique. Trois thèmes sont notamment abordés : les effets d'une intervention précoce, l'identification des personnes à risque de chômage de longue durée et la supervision.

Premièrement, Van Landeghem *et al.* (2017) analysent les résultats d'une expérimentation menée en Flandre en 2014-2015. Dans cette expérimentation, des chercheurs d'emploi sélectionnés aléatoirement se voyaient proposer, dès le premier mois de chômage, une session d'information accompagnée d'une rencontre bilatérale avec un conseiller. Le groupe de contrôle bénéficiait de la même intervention au quatrième mois. Les auteurs mesurent les effets de l'invitation à cette session, invitation qui ne débouche pas toujours sur une participation effective<sup>17</sup>. Leurs résultats globaux sont positifs, mais pas statistiquement significatifs. En se penchant sur les moins éduqués, ils mesurent une augmentation significative du temps passé en emploi d'environ cinq jours au cours des quatre premiers mois. Ils attribuent cet effet à l'invitation elle-même plus que la participation effective (effet de menace).

Deuxièmement, nous avons vu dans cette section que, d'une part, le chômage peut engendrer un phénomène de dépendance à la durée et que, d'autre part, le ciblage et l'allocation des personnes aux programmes étaient perfectibles. Le programme flamand de prédiction du risque de chômage de longue durée présente donc un intérêt particulier. Ce programme utilise l'intelligence artificielle (IA) et l'ensemble des données individuelles connues du SPE (VDAB) pour attribuer un score et ainsi classer les chercheurs d'emploi. Ce score est ensuite communiqué aux conseillers pour prioriser les contacts et potentiellement l'offre de services. Allouer intelligemment les ressources peut servir tant l'équité que l'efficacité<sup>18</sup>. L'outil prédit la probabilité d'emploi à six mois de manière plus exacte et précise que les approches traditionnelles de profilage basées sur des règles de décision (Desiere & Struyven, 2021). En contrepartie, il implique une discrimination plus grande des minorités (origine, âge, handicap). Pour approcher la discrimination, Desiere & Struyven (2021) comparent le taux d'erreur de l'algorithme (part des personnes mal classifiées) parmi les minorités à celui qui prévaut dans la population majoritaire des chercheurs d'emploi. Ainsi, l'IA a un taux d'erreur de 34 % contre 42 % pour une règle basée sur le niveau de qualification. En revanche, l'IA se trompe 2,6 fois plus parmi les personnes d'origine étrangère que parmi les personnes d'origine belge (39 % contre 15 %). Ce ratio tombe à 1,87 pour la règle basée sur le niveau de qualification (43 % contre 23 %). En valeur absolue, l'IA offre cependant toujours une meilleure prédiction, y compris parmi les minorités. Notons enfin que la

<sup>17</sup> Il s'agit donc d'une analyse en intention de traiter, cf. section consacrée à l'impact des subsides salariaux temporaires.

<sup>18</sup> À condition que les effets des politiques soient les plus grands parmi les personnes les plus à risque.

discrimination sera positive, si elle se rapporte à l'offre de service, ou négative, si elle détermine le contrôle de la recherche d'emploi.

Troisièmement, plusieurs contributions identifient les effets de la supervision des efforts de recherche en Belgique (Cockx *et al.*, 2018 ; Cockx & Dejemeppe, 2012 ; De Brouwer *et al.*, 2023). Comme déjà discuté, cette approche est intéressante dans la mesure où la littérature ne permet que rarement de scinder les effets de la supervision de ceux de l'accompagnement. Le premier article exploite la réforme de 2004 qui introduit graduellement la supervision pour les chômeurs de plus de 13 mois (Cockx & Dejemeppe, 2012). Dans un premier temps, les moins de 30 ans ont été concernés. Cockx & Dejemeppe (2012) estiment que huit mois après notification et déjà avant le premier entretien, la probabilité d'emploi a augmenté de +9 pp. Les auteurs sont eux-mêmes surpris de la rapidité de la réaction comportementale, puisque tant la supervision que l'éventuelle sanction n'interviennent que très tardivement. L'ampleur reste, quant à elle, limitée au regard des attentes (Cockx *et al.*, 2018). Selon Cockx *et al.* (2018), cela s'explique par la fréquence insuffisante des évaluations et par la difficulté d'identifier correctement les efforts de recherche (toujours dans le contexte de la réforme de 2004). Enfin, plus récemment, De Brouwer *et al.* (2023) ont contribué à cette littérature en estimant les effets de la supervision à plus long terme (trois ans) et en considérant les sorties du chômage, non seulement vers l'emploi, mais aussi vers le statut d'invalidité et l'assistance sociale. Leur échantillon d'analyse s'étend de 2007 à 2013 et concerne tous les chômeurs de longue durée de moins de 49 ans. Deux types de réactions à la supervision sont attendues : soit une intensification des efforts de recherche, soit une sortie du marché du travail pour les personnes qui en sont plus éloignées. De Brouwer *et al.* (2023) estiment que la supervision augmente de +16,6 pp la probabilité de quitter le chômage. Cependant, une large part de l'effet concerne une hausse des sorties vers l'invalidité (+12,6 pp). Les auteurs démontrent toutefois que les personnes qui transitent vers ce statut en réponse à la politique ne sont pas en meilleure santé que ceux et celles qui y arrivent sans supervision.

## 3.2. L'IMPACT DE LA FORMATION

Cette section est consacrée aux effets de la formation. Précisons d'emblée que nous nous concentrons dans le cadre de ce travail sur les formations destinées aux chercheurs d'emploi, que celles-ci soient organisées par les services publics de l'emploi (SPE), des opérateurs spécialisés ou au sein des entreprises. Nous ne couvrons donc pas ici les politiques de formation continuée des travailleurs.

### 3.2.1. Mécanismes et modalités

#### 3.2.1.1. Un investissement en capital humain

Une formation est généralement considérée comme un investissement en capital humain. En effet, comme tout investissement, elle implique de consentir des coûts présents en vue d'un bénéfice futur (Fitzenberger *et al.*, 2008).

Outre les coûts financiers (pour la collectivité et pour les participants) liés à l'organisation de la formation, celle-ci prend du temps et nécessite des efforts de la part du bénéficiaire. Ces ressources personnelles allouées à la formation sont souvent consenties au détriment des efforts de recherche d'un emploi. Les participants sont moins actifs et moins disponibles et passent donc à côté de certaines opportunités. Il est maintenant bien établi que la participation à une formation entraîne une baisse des transitions vers l'emploi à court terme. Ce phénomène est connu dans la littérature sous le nom de « *locking-in* » (Biewen *et al.*, 2014 ; Crépon *et al.*, 2012 ; Fitzenberger *et al.*, 2008, 2013 ; Jespersen *et al.*, 2008 ; Lechner *et al.*, 2007, 2011 ; Lechner & Wunsch, 2009). Cet effet participe

grandement au coût de la formation. Pour définir la valeur de ce à quoi on renonce en opérant un choix, ici s'engager dans une activité de formation, les économistes parlent de coût d'opportunité. Celui-ci mesure donc l'ampleur de ce qui est perdu, en l'occurrence les opportunités manquées. Ce coût sera d'autant plus grand que la formation est longue (Biewen *et al.*, 2014 ; Crépon *et al.*, 2012 ; Lechner *et al.*, 2007, 2011) et que les opportunités sont nombreuses, c'est-à-dire essentiellement au début de l'épisode de chômage. En effet, nous avons déjà évoqué le phénomène de dépendance à la durée : un épisode de chômage qui tire en longueur peut être perçu comme un signal négatif par les employeurs et le capital humain peut commencer à se déprécier. Les formations les plus demandeuses en temps ne devraient donc idéalement pas être proposées trop tôt (Biewen *et al.*, 2014 ; Dengler, 2019 ; Jespersen *et al.*, 2008).

Comme nous le discutons plus bas, selon Lechner & Wunsch (2009), l'état du marché du travail lors de l'entrée en formation joue également un rôle important : si le chômage est élevé, les opportunités sont moins nombreuses et l'effet de *locking-in* sera logiquement plus faible.

Enfin, par anticipation des effets positifs attendus de la formation, les chercheurs d'emploi peuvent renforcer leurs critères d'acceptation d'un emploi avant leur participation effective. C'est l'inverse de l'effet de menace induit par un programme déplaisant pour quelqu'un qui ne serait pas volontaire (dans ce cas, les critères sont tirés vers le bas). En revanche, si la personne est motivée par l'acquisition de nouvelles compétences et est convaincue que celles-ci lui ouvriront des portes à l'issue de la formation, elle pourrait être plus exigeante par avance, notamment en termes de salaire. Pour l'ensemble de ces raisons, qui contribuent à alimenter l'effet de *locking-in*, les effets de court terme de la formation sur les transitions vers l'emploi sont donc nuls ou négatifs (Crépon *et al.*, 2012 ; Gerfin & Lechner, 2002). Par exemple en France, Crépon *et al.* (2012) trouvent que les formations n'accélèrent pas les sorties du chômage vers l'emploi et que suivre des formations plus longues rallonge l'épisode de chômage.

Les effets positifs de la formation sont donc à identifier sur le plus long terme (Biewen *et al.*, 2014 ; Dyke *et al.*, 2006 ; Fitzenberger *et al.*, 2008, 2013 ; Lechner *et al.*, 2007, 2011 ; Lechner & Wunsch, 2009 ; Markussen & Røed, 2016). Il est difficile de tirer des leçons générales dans la mesure où les formations peuvent être très hétérogènes, ainsi que les horizons temporels considérés dans les différentes études. Mais on parle ici de plusieurs années, ce qui indique à la fois que les effets peuvent mettre du temps à émerger et qu'ils sont vraisemblablement persistants.

Dans le contexte particulier de l'Allemagne de l'Est dans les années 1990, Lechner *et al.* (2007) évaluent l'impact de formations longues, de plus de six mois et jusqu'à deux ou trois ans pour le cas des reconversions. Sans surprise, l'effet de *locking-in* est très élevé, mais des effets de traitement positifs apparaissent à un horizon d'un à trois ans après la fin de la formation. En Allemagne de l'Ouest à la même époque, les mêmes auteurs identifient les effets jusqu'à huit ans (Lechner *et al.*, 2011). Ils considèrent également des formations longues de type reconversion professionnelle (deux ans), dont ils estiment qu'elles portent des fruits, une hausse de la probabilité d'emploi de l'ordre de +10 à +15 pp, stables à très long terme. Toutefois, l'effet de *locking-in* étant particulièrement élevé, ils obtiennent que, sur une fenêtre de sept ans incluant la formation, le temps passé en emploi est supérieur pour des formations courtes. Fitzenberger *et al.* (2013) se penchent également sur l'effet de formations plus courtes qui se focalisent sur l'acquisition d'un nombre limité de compétences en Allemagne (dans les années 1980 et dans les années 2000). Leurs résultats indiquent que des effets de long terme peuvent être obtenus consécutivement à une participation à ces formations après une durée de chômage de sept à douze mois, donc pas trop précoce. Ils mesurent un gain de temps passé en emploi de l'ordre de deux mois et demi sur un horizon de deux ans. Enfin, un programme norvégien en 2007 qui ciblait les personnes souffrant de multiples

handicaps sur le marché du travail (abandon scolaire, manque de compétences linguistiques, problèmes mentaux ou d'addiction) couplait soutien au revenu et formation sur mesure (Markussen & Røed, 2016). Les résultats sont positifs, puisque quatre ans après l'entrée dans le programme, les auteurs mesurent une probabilité d'être à l'emploi en hausse de +18 pp, mais modestes, puisque la qualité des emplois n'était pas bonne et que bon nombre des bénéficiaires étaient encore dépendants de l'aide sociale.

La probabilité d'être à l'emploi à long terme et le temps passé à l'emploi à un horizon déterminé dépendent certes de la capacité de transiter du chômage à l'emploi, mais aussi de la durée du ou des épisodes d'emploi. Selon Crépon *et al.* (2012), qui analysent les trajectoires de chercheurs d'emploi français, la formation agit surtout sur ce dernier paramètre. En d'autres termes, elle conduirait à des emplois plus stables traduisant un appariement de meilleure qualité grâce aux compétences acquises. Ce constat est partagé par Cockx *et al.* (1998) qui identifient une relation de causalité positive entre la formation, essentiellement la formation en entreprise, et la durée de l'épisode d'emploi entre 1991 et 1993 en Belgique (Cockx *et al.*, 1998). Crépon *et al.* (2012) pointent aussi un arbitrage quant à la durée de formation puisqu'ils estiment qu'une formation plus longue augmente tant la durée des épisodes d'emploi que celle des épisodes de chômage, à cause du *locking-in*, mais aussi parce que les travailleurs formés pourraient se montrer plus exigeants. Précisément, même si le constat n'est pas unanime, certaines<sup>19</sup> études identifient un effet positif sur le revenu, ce qui corrobore l'acquisition de capital humain (Biewen *et al.*, 2014 ; Dyke *et al.*, 2006 ; Lechner *et al.*, 2007 ; Raam & Torp, 2002 ; Rodriguez-Planas & Jacob, 2010). Biewen *et al.* (2014) mettent en évidence un lien positif entre le gain de revenu et la durée de formation.

Mais, puisque des formations plus longues sont également plus coûteuses, l'arbitrage portant sur la durée de formation et qui prévaut sur le plan individuel est aussi valable sur le plan collectif. L'analyse du ratio coûts-bénéfices est précisément l'objet de l'article de Jespersen *et al.* (2008) sur le Danemark : les auteurs mesurent la valeur actualisée des gains de revenu futurs attribuables à différents programmes de formation, principalement suivis par des chômeurs de longue durée, et la rapportent à leur coût global. L'économie en allocations de chômage est également prise en compte<sup>20</sup>. Globalement, à un horizon de six ans, les programmes génèrent tous un surplus positif, c'est-à-dire que les coûts sont plus que compensés par les bénéfices. Parmi les programmes étudiés, la formation auprès des employeurs privés est la formule qui s'avère la plus rentable pour la collectivité. Enfin Dyke *et al.* (2006) trouvent que les gains de la formation en termes de revenu sont plus persistants pour les bénéficiaires de l'aide sociale aux États-Unis (Missouri et Caroline du Nord) que ceux procurés par des politiques qui se focalisent sur la remise rapide à l'emploi.

### 3.2.1.2. La sélection dans le programme

L'un des enjeux de la formation est la participation. Les programmes ne sont pas toujours imposés et la participation est souvent volontaire. En tout état de cause, l'investissement personnel dans la formation dépendra *in fine* de la motivation et relève donc de la décision individuelle. Pour ces raisons, les participants aux formations ne sont pas comparables aux non-participants. Cela peut se voir au travers de caractéristiques observables, ou non : par exemple, la motivation, qui n'est pas forcément mesurable, peut affecter tout à la fois la probabilité de participer et les chances de transiter vers l'emploi. Les recherches mentionnées dans cette revue de littérature prennent bien en

<sup>19</sup> Certaines, mais le constat d'un effet revenu positif n'est pas unanime, cf. notamment les résultats décevants sur le plan de la qualité des emplois décrochés par des travailleurs vulnérables (Markussen & Røed, 2016).

<sup>20</sup> Techniquement, tant pour le coût administratif des formations que pour les allocations de chômage, les fonds publics sont valorisés à hauteur des distorsions causées par les taxes nécessaires pour financer ces dépenses. Par ailleurs, la valeur supposée de la production rendue possible par la mise à l'emploi des personnes est également prise en compte (pour ce qui excède leurs gains de revenu).

compte ce potentiel biais de sélection. Il n'affecte donc pas les résultats rapportés ici. Par contre, le phénomène en tant que tel a de l'intérêt, ce pour quoi nous l'aborderons maintenant. Pour mesurer les effets de la formation sur le revenu en Norvège, Raaum & Torp (2002) utilisent comme groupe de contrôle les candidats aux formations qui n'ont pas été retenus faute de place disponible. Ce faisant, ils visent précisément à comparer les participants à des non-participants qui sont comparables jusqu'à leur souhait d'être bénéficiaire. Pour identifier la mesure dans laquelle une comparaison avec des non-participants non volontaires aurait été trompeuse, les auteurs comparent leur groupe de contrôle avec ces non-participants non volontaires. Parmi les non-participants, les volontaires obtiennent de meilleurs résultats, ce que les auteurs attribuent à des différences sur des caractéristiques non observables. Cette recherche suggère donc que les participants ont en moyenne de meilleurs profils que les autres.

Jespersen *et al.* (2008) rappellent que la conjoncture a un aussi un impact sur le profil moyen des chercheurs d'emploi (et donc des potentiels participants aux formations) puisque lorsque le chômage est bas, les personnes avec les meilleures perspectives sont déjà en emploi.

Le problème de la sélection positive, cette tendance naturelle à retrouver de bons profils dans les formations, est qu'elle ne correspond pas nécessairement l'allocation qui maximise le rendement de la formation. En 2003 en Allemagne, la réforme « Hartz » a notamment impliqué une révision du mécanisme d'allocation des chercheurs d'emploi aux formations disponibles, avec, d'une part, l'introduction d'un système de *voucher* permettant au bénéficiaire de choisir son prestataire et, d'autre part, une sélection plus stricte des bénéficiaires par les conseillers des services publics de l'emploi. Ce deuxième aspect a renforcé la sélection positive. Rinne *et al.* (2013) évaluent l'impact de cette réforme et parviennent à identifier les contributions respectives des aspects *voucher* et sélection. Leurs résultats indiquent que la sélection renforcée n'a pas permis de renforcer les effets de la formation, à l'inverse de l'introduction du *voucher*, qui a permis d'améliorer le match entre les bénéficiaires et les formations, et, au-delà, d'augmenter le revenu et la probabilité d'emploi mesurée à six mois (Rinne *et al.*, 2013).

### 3.2.1.3. Le type de formation

Les formations se différencient, entre autres, en termes de contenu et de temporalité.

Premièrement, on trouve dans la littérature des études d'impact relatives à des contenus généraux qui se rapprochent de ceux de l'enseignement. Ces formations peuvent, comme on peut s'y attendre, favoriser le raccrochage scolaire pour les jeunes NEET (*Not in Employment, Education or Training*), comme le montrent Alegre *et al.* (2015) dans le cas de l'Espagne. Ce type de formation, s'il est offert de manière massive, peut avoir des effets d'équilibre général, c'est-à-dire affecter le marché du travail dans sa globalité, aussi sur le versant de la demande. C'est ce qui ressort du modèle calibré<sup>21</sup> proposé par Albrecht *et al.* (2009). Dans cet article, les auteurs étudient un programme, mené à grande échelle en Suède de 1997 à 2002, et qui visait à offrir à des adultes peu qualifiés un niveau de compétence équivalent au secondaire supérieur. Le programme comportait à la marge une composante de formation qualifiante et d'accompagnement à la recherche d'emploi. Les auteurs simulent les conséquences sur le marché du travail du relèvement du niveau de qualification dans le bas de la distribution des compétences au sein de la population des travailleurs. Leurs résultats mettent en évidence une réaction de la demande de travail : en réponse au changement dans l'offre de compétences, les postes vacants auraient aussi tendance à requérir des qualifications plus grandes. Cette adaptation serait favorable aux bénéficiaires du programme qui, mieux

<sup>21</sup> Il ne s'agit donc pas ici d'une évaluation d'impact *ex post* basée sur des données individuelles. Toutefois, l'utilisation de ce type de modèle qui ressort d'une évaluation de type *ex ante* permet aussi une interprétation causale.

formés, auraient accès à des emplois de meilleure qualité, mais serait défavorable aux personnes qui seraient restées en déficit de qualification (Albrecht *et al.*, 2009).

Deuxièmement, les formations qui se rapprochent le plus de l'emploi semblent y mener plus facilement. Pour la Suède, Carling & Richardson (2004) comparent l'efficacité relative de différents types de programme d'emploi dont la formation formelle, en classe, et la formation en entreprise. Ils démontrent que la formation en entreprise est la modalité la plus efficace pour réduire la durée de chômage. Les interventions étudiées sont anciennes puisqu'elles remontent aux années 1990, mais les résultats sont très robustes puisque les conclusions tiennent pour des groupes de composition démographique et de qualification initiale très hétérogènes. De plus, l'efficacité relative de la formation ou de l'expérience d'emploi en entreprise n'est pas affectée par le timing de l'entrée en formation (Carling & Richardson, 2004). Sur la base d'une étude menée sur des programmes allemands, Neubäumer (2012) argumente que la formation professionnelle et l'expérience d'emploi facilitée par des subsides salariaux (cf. la section suivante) donnent des résultats similaires. L'auteur tire cette conclusion de la comparaison des durées passées en emploi à un horizon de trois ans et demi (après l'entrée dans le programme) entre, d'une part, les travailleurs subsidiés et, d'autre part, les travailleurs ayant transité vers l'emploi après leur participation au programme de formation. Selon lui, cette équivalence de résultat est une indication que les employeurs valorisent de la même manière les gains de capital humain générés par les deux programmes (Neubäumer, 2012).

L'article de Wood *et al.* (2025) est à notre connaissance la seule contribution à comparer directement les effets de différents types de formations. Les auteurs distinguent les contenus généraux, orientés motivation et recherche d'emploi et les formations visant des compétences professionnelles spécifiques. Parmi ces dernières, ils sont également en mesure de comparer la formation *ex cathedra* et la formation en entreprise. La variable de résultat retenue est la transition vers un épisode d'emploi d'une durée minimale d'un an. Leurs résultats pour la Flandre montrent que les formations générales prises isolément ne donnent pas de résultat. À l'inverse, les formations à contenu spécifique ont un impact significatif, particulièrement celles organisées dans le cadre de l'entreprise (Wood *et al.*, 2025). Cette recherche complète et précise les résultats plus anciens de Cockx *et al.* (1998), qui indiquaient que la formation en entreprise allongeait significativement la durée des épisodes d'emploi, alors que les formations régulières donnaient des résultats positifs, mais pas statistiquement significatifs.

Enfin, en termes de durée, il y a un arbitrage entre l'acquisition de compétences et l'effet de *locking-in*, qui est d'autant plus important que le programme est long et prenant. Dans le contexte d'un basculement général vers des formations et interventions plus courtes en Allemagne dans les années 2000, Biewen *et al.* (2014) estiment que le gain de revenu à moyen terme reste supérieur pour les participants à des formations traditionnelles *ex cathedra* relativement à celui engrangé par les participants aux activations rapides. Mais cette différence est à mettre en relation avec les ampleurs respectives de *locking-in*. En Allemagne toujours, Fitzenberger *et al.* (2013) évaluent notamment l'impact de formations courtes, d'une durée médiane de quatre semaines, et se concentrant sur l'acquisition d'un nombre limité de compétences. Les auteurs estiment que ces formations permettent d'augmenter de 2,4 mois sur un horizon de deux ans le temps passé en emploi. Ils estiment, par ailleurs, que cet effet est supérieur à celui d'un programme d'activation plus axé sur la supervision des efforts de recherche d'emploi (Fitzenberger *et al.*, 2013). Ces résultats sont conformes à ceux de Cockx *et al.* (2023) qui montrent un gain plus important (de deux mois et demi additionnels d'emploi sur 30 mois) pour les formations courtes (moins de six mois) en Flandre (cf. encadré 5).

#### 3.2.1.4. Les incitants financiers à la formation

Puisque la participation est un enjeu, l'idée est parfois évoquée d'inciter financièrement les chercheurs d'emploi à se former. En France, une expérimentation a été menée en 2011 au sein du « Contrat d'insertion dans la vie sociale », un programme d'une durée d'un an destiné à établir et implémenter un plan de carrière individualisé pour les jeunes NEET. Pour compenser une faible participation des jeunes au programme qui leur était dédié, l'expérimentation a donc consisté à verser à un sous-groupe tiré aléatoirement une prime mensuelle de 250 euros<sup>22</sup> (de 2011) conditionnellement à leur présence aux différentes activités (formation, mais aussi accompagnement). Les résultats en termes de participation sont concluants : les bénéficiaires de la prime ont porté, en moyenne, à 19,9 mois leur participation dans le programme, contre 13,1 dans le groupe de contrôle (Chiodi *et al.*, 2024). Le nombre de rencontres avec les conseillers est passé de 8,2 à 13,3. Les services offerts (incluant les formations et plans de carrière) ont bondi de +55 %. Cependant, l'investissement personnel n'a pas été impacté. Les jeunes n'ont donc pas saisi les opportunités offertes. Face à ce manque d'investissement et un effet de *locking-in* mécaniquement plus élevé, les résultats d'emploi ont même été légèrement moins bons à court terme, avec une baisse de -3 pp de la probabilité d'emploi à six mois. Mis à part cette expérimentation étudiée par Chiodi *et al.* (2024), nous n'avons pas connaissance d'évaluation d'impact dédiée à ces mécanismes.

#### 3.2.2. Hétérogénéité des effets

Auprès de quels types de personnes les effets de la formation sont-ils les plus favorables ? Comme l'indiquent Rinne *et al.* (2013) pour l'Allemagne, une sélection positive basée sur les chances d'emploi ne permet pas de renforcer les effets. Que peut-on, dès lors, dire de l'impact sur les personnes plus éloignées de l'emploi ? Trois études apportent des résultats encourageants : premièrement en Allemagne, Dengler (2019) identifie des effets positifs et significatifs de la formation sur l'accès à l'emploi régulier pour les bénéficiaires de l'aide sociale. Les programmes étudiés comportent des formations *ex cathedra* d'une durée maximale combinée de douze semaines et concernant des compétences classiques telles que l'aptitude à la recherche d'emploi, les langues, les compétences informatiques et celles spécifiques à certains emplois. Deuxièmement, l'étude sur des données norvégiennes déjà évoquée plus haut (Markussen & Røed, 2016) estime un impact positif sur la probabilité d'emploi à relativement long terme auprès de personnes avec des profils parfois très défavorables (historique d'abandon scolaire, manque de compétences linguistiques, problèmes mentaux ou d'addiction). Ce programme norvégien est un plan individuel sur mesure combinant intervention sociale et intervention sur les compétences. Troisièmement, pour la Flandre, Cockx *et al.* (2023) pointent des effets particulièrement favorables de la formation parmi les migrants avec un déficit en langue (cf. encadré 5).

Si l'on se penche sur le cas particulier des jeunes NEET, la littérature rapporte que, si les initiatives ciblées sur les NEET ne permettent pas forcément de favoriser leur accès à l'emploi, elles peuvent parfois servir de porte d'entrée vers une reprise des études. C'est ce qui ressort du travail d'Alegre *et al.* (2015) qui étudient un programme espagnol à destination des jeunes de moins de 25 ans sans diplôme de l'enseignement secondaire. D'une durée d'un an et incluant tant une dimension de formation à l'emploi qu'une préparation à la reprise d'études, ce programme s'est avéré inefficace relativement à l'accès à l'emploi, mais a permis à certains parmi les plus jeunes (16 à 18 ans) de se réinsérer dans l'enseignement (Alegre *et al.*, 2015). En France, en revanche, Chiodi *et al.* (2024) dressent un constat décevant de l'expérimentation menée en 2011 au sein du « Contrat d'insertion dans la vie sociale » pour les jeunes NEET. Face à un niveau de participation décevant, il a été décidé de

<sup>22</sup> 250 euros mensuels étaient promis la première année. Pour une éventuelle 2e année de programme, la prime mensuelle était décroissante dans le temps de 240 à 60 euros.

mettre en œuvre une expérimentation aléatoire pour mesurer l'impact d'un incitant financier lié à la participation. Chiodi *et al.* (2024) estiment que cet incitant a significativement augmenté la participation et réduit les abandons. En revanche, ils ne mesurent aucun effet sur l'investissement personnel et, en particulier, les efforts de recherche d'emploi (Chiodi *et al.*, 2024). Même si cet article n'évalue pas directement l'impact du programme, il met en lumière la difficulté de stimuler l'investissement des jeunes en décrochage, qui est un complément des *inputs* des programmes en eux-mêmes.

Enfin, Bergemann & Van den Berg (2008) proposent une revue de la littérature centrée sur les effets de genre. Dans 13 études sur les 15 considérées, l'effet sur les transitions ou la probabilité d'emploi est significativement positif pour les femmes. De plus, les auteurs rapportent que l'impact de la formation est plus important auprès des femmes dans les pays où la participation de ces dernières au marché du travail est initialement faible. L'explication repose sur le gain de la formation, qui permet aux femmes inactives d'accéder à leur salaire de réserve, supposé plus haut pour compenser la valeur de la production domestique à laquelle elles renoncent en intégrant le marché du travail (Bergemann & Van Den Berg, 2008). La formation semble donc relativement plus bénéfique aux personnes inactives ou éloignées du marché du travail.

### 3.2.3. Effets induits et modérateurs

#### 3.2.3.1. L'effet du contexte

Le ratio coût-bénéfice de l'investissement en formation dépend de l'ampleur de l'effet de *locking-in* (les opportunités d'emploi manquées). Celui-ci sera plus faible si les opportunités d'emploi sont limitées au moment de la formation, ce qui est le cas si le chômage est élevé (Lechner & Wunsch, 2009). Pour étudier l'impact de la conjoncture sur l'effet de traitement de la formation à différents horizons temporels, Lechner & Wunsch (2009) mobilisent des données de long terme en Allemagne. Les résultats en termes d'emploi et de revenu y sont mesurés jusqu'à un horizon de dix ans. La prédiction théorique selon laquelle le niveau de chômage qui prévaut lors de l'entrée en formation affecte négativement l'ampleur du *locking-in* est confirmée empiriquement. En d'autres termes, l'effet négatif à court terme est plus faible en valeur absolue si le chômage est élevé, et inversement. De plus, à long terme, les effets positifs sur l'emploi et les revenus sont aussi positivement affectés par le niveau de chômage initial. Le ratio coût-bénéfice de la formation serait donc plus avantageux en période de récession.

Certaines recherches se concentrent sur le contexte spécifique des économies en transition, telles que l'Allemagne de l'Est après la réunification (Bergemann *et al.*, 2009 ; Lechner *et al.*, 2007). Dans ce cas particulier, les modifications profondes de l'économie mènent à de nécessaires reconversions. Les résultats sont mitigés. Lechner *et al.* (2007) évaluent l'impact de formations longues dont des programmes de reconversion, dont les durées pouvaient s'étaler jusqu'à deux ou trois ans. Pour tenir compte d'effets de *locking-in* très significatifs, les effets ont été mesurés jusqu'à huit ans. Des effets positifs sont rapportés en moyenne, mais pas pour les hommes. Les auteurs expliquent que 70 % d'entre eux ont été orientés vers le secteur de la construction et qu'à la sortie les perspectives y étaient en berne. Cela illustre l'impact négatif d'une erreur de ciblage dans un contexte changeant.

#### 3.2.3.2. Les effets de déplacement

Comme pour l'accompagnement, il est légitime de s'interroger sur les effets possibles sur les non-bénéficiaires des programmes de formation. Pour rappel, le mécanisme évoqué plus haut dans le cadre de l'accompagnement était le suivant : si les offres de postes vacants sont peu nombreuses, alors les bénéficiaires des programmes d'accompagnement pourraient simplement tirer avantage

d'un meilleur positionnement dans la compétition pour un emploi. Mais cet effet dépend de l'état de la conjoncture. Si le marché du travail est plus tendu et les offres de postes vacants relativement plus abondantes, l'effet de déplacement est plus réduit. Concernant la formation, la réflexion est légèrement différente. En effet, si la formation permet une réelle accumulation de capital humain, cela peut inciter les employeurs à étoffer l'offre de postes vacants. Si, à l'inverse, le contenu formatif est trop limité, elle peut avoir pour effet une simple réorganisation de la « file d'attente » pour un emploi. Toutefois, si la montée en compétence est à la fois significative et massive, Albrecht *et al.* (2009) prédisent que l'ensemble de l'offre de postes vacants peut être revue et les personnes les moins qualifiées peuvent souffrir davantage. Les simulations de Albrecht *et al.* (2009), déjà discutées plus haut, sont relatives à un programme suédois d'ampleur inédite. Un tel effet d'équilibre général a peu de chances de se produire en réponse à un programme typique de formation professionnelle des chercheurs d'emploi. En Suède toujours, Dahlberg & Forslund (2005) ne trouvent d'ailleurs pas de preuve de la présence d'effet de déplacement pour des programmes de formation plus classiques sur la période 1987-1996.

#### **Encadré 5 : Les effets hétérogènes des formations selon leur type et leur public et l'encouragement à se former aux métiers en pénurie en Belgique**

Nous rendons compte dans cet encadré de quatre évaluations d'impact récentes relatives à la formation, deux en Flandre et deux en Wallonie. Pour la Flandre, la première compare les effets de différents types de formations (Wood *et al.*, 2025) et la seconde traite des effets hétérogènes des formations selon les publics et de l'allocation des chercheurs d'emploi aux différents programmes (Cockx *et al.*, 2023). Pour la Wallonie, la troisième estime les effets sur les transitions vers l'emploi selon les types de formations et de publics (Fonder *et al.*, 2019). Enfin, Leduc & Tojerow (2025) analysent les résultats d'une expérimentation menée en Wallonie et visant à promouvoir les formations aux métiers en pénurie.

Comme mentionné ci-dessus, Wood *et al.* (2025) comparent les formations *ex cathedra* à contenu général, principalement axées sur la recherche d'emploi et les formations professionnalisantes organisées dans et hors de l'entreprise en Flandre. Pour ce faire, les auteurs utilisent des données administratives issues du service public de l'emploi et de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS) qui leur permettent un suivi longitudinal. La probabilité des participants de transiter vers un emploi stable (minimum douze mois) est mesurée trimestre après trimestre et comparée à celle d'un groupe de contrôle composé de personnes semblables qui ne participent pas ou pas encore et en sont au même stade leur épisode de chômage. Les principales leçons de cette étude sont que les formations à contenu général sont inopérantes prises isolément. Selon les auteurs, cela ne signifie pas qu'elles soient superflues, mais qu'elles doivent être complémentées par du contenu spécifique. Celui-ci donne de meilleures chances de décrocher un emploi stable, particulièrement pour ce qui est de la formation en entreprise. Concernant les modalités de la formation en entreprise, Wood *et al.* (2025) indiquent que, dans le cas particulier où le participant bénéficie d'un contrat de travail subventionné (cf. la section suivante consacrée aux subsides salariaux), l'impact semble disparaître une fois pris en compte le biais de sélection. En d'autres termes, les employeurs seraient enclins à sélectionner les meilleurs candidats et entrer ensuite dans les conditions du plan de formation pour bénéficier du subside.

Cockx *et al.* (2023) étudient des programmes de courte (moins de six mois) ou de longue durée (entre six et dix mois) en Flandre. Après une phase de *locking-in*, les auteurs indiquent que les formations courtes produisent les effets les plus grands avec un gain de deux mois et demi en emploi à un horizon de 30 mois (après le début du programme). Sur le plan technique, la méthode utilisée leur permet d'estimer les effets de traitement au niveau individuel. La principale

contribution de leur article est donc d'identifier l'hétérogénéité des effets et, sur cette base, de questionner le caractère optimal de l'allocation des personnes aux programmes. Ainsi, ils mettent en évidence des effets particulièrement prononcés auprès des migrants ne maîtrisant pas le néerlandais. Sur la base des effets individuels, ils calculent qu'une réallocation optimale permettrait aux personnes « réallouées » de gagner jusqu'à un mois et une semaine d'emploi à un horizon de 30 mois. L'algorithme utilisé n'étant pas forcément implémentable, ils indiquent que jusqu'à 85 % de ce gain peut être engrangé sur la base de règles simples, telles qu'assigner les migrants avec peu d'expérience d'emploi en Belgique à des formations courtes et les chômeurs âgés à des programmes de requalification plus longs.

Pour la Wallonie, Fonder *et al.* (2019) analysent un large échantillon d'épisodes de chômage (sélection aléatoire de 80 % des entrées) débutant dans la période 2008 à 2010. Les données administratives utilisées leur permettent de déterminer l'impact de différents types de formations sur le taux de transition vers l'emploi et le temps passé au chômage. Les effets sont larges puisque la durée médiane de l'épisode de chômage qui suit la formation est réduite de 16 semaines. Leur travail permet de confirmer plusieurs leçons générales de la littérature : tout d'abord, cet effet important est identifié en période de récession, c'est-à-dire aussi lorsque l'effet de *locking-in* est limité. Ensuite, comme en Flandre, ce sont les formations professionnalisantes qui produisent les effets les plus larges, contrairement aux formations visant des compétences transversales qui ne donnent pas d'impact statistiquement significatif. Les auteurs confirment aussi qu'il est préférable que la formation ne débute pas trop tôt dans l'épisode de chômage. Enfin, ils se penchent sur l'hétérogénéité des effets selon les caractéristiques des participants et trouvent des effets de plus grande ampleur parmi les chômeurs de longue durée. À l'inverse, les effets sur les personnes initialement les plus qualifiées sont moindres.

Enfin, l'expérimentation menée par Leduc & Tojerow (2025) a consisté à envoyer à environ 50 000 chercheurs d'emploi, soit la moitié des entrants au chômage entre juillet 2021 et janvier 2022 sélectionnés de manière aléatoire, des informations relatives aux métiers en pénurie et aux formations associées. En réponse au traitement, les auteurs constatent une hausse de l'intérêt et de la participation aux formations à caractère transversal : +0,36 pp, soit +6,13 % en ce qui concerne la participation effective six mois après l'intervention. Contrairement aux attentes, la participation aux formations menant à des métiers en pénurie n'est pas impactée, indiquant que l'effet principal du message est de renforcer l'intérêt pour la formation d'une manière générale. En revanche, les comportements de recherche sont légèrement impactés et se redirigent de manière modeste (+1 pp) vers les métiers en pénurie. Il n'en résulte malheureusement pas d'effet sur l'emploi. Les auteurs argumentent que cela est dû au profil des personnes dont l'intervention impacte le comportement. En effet, ils mesurent une réponse plus grande parmi les personnes peu qualifiées avec de mauvaises perspectives d'emploi.

### 3.3. L'IMPACT DES SUBSIDES SALARIAUX TEMPORAIRES

Nous abordons maintenant la question des subsides salariaux. Dans cette revue de littérature, nous nous concentrons, sauf exception, sur les subsides temporaires et ciblés versés aux employeurs<sup>23</sup>. Souvent qualifiés d'aides à l'embauche, ces subsides imposent généralement des conditions d'octroi relatives aux caractéristiques des personnes recrutées, telles que l'âge, le niveau de qualification ou encore la durée d'inoccupation. Ils ont, en effet, pour vocation de favoriser l'embauche de certains profils. C'est en ce sens qu'ils participent aux politiques actives du marché du travail. Les

<sup>23</sup> En effet, nous abordons brièvement au point 3.3.1.7. le cas de figure dans lequel le subside est versé au travailleur en complément de revenu.

aides salariales qui ne reposent pas sur des critères individuels, par exemple parce qu'elles sont généralisées à certains secteurs, ne sont donc pas traitées ici. Dans un premier temps, nous discutons les arguments théoriques justifiant les aides temporaires ciblées : les mécanismes. Ensuite, nous présentons et interprétons une série de résultats empiriques disponibles dans la littérature. Il est à noter que l'approche empirique des aides à l'embauche est singulière. En effet, puisque les bénéficiaires effectifs des aides ont, par définition, tous trouvé un emploi, ils ne sont pas comparables au chercheur d'emploi moyen. De nombreuses études empiriques ne s'attachent donc pas à estimer l'effet de traitement sur les bénéficiaires effectifs, mais plutôt sur les bénéficiaires potentiels, c'est-à-dire les personnes qui remplissent les critères d'éligibilité. Sans cette approche, il serait, en particulier, impossible d'estimer les effets sur les transitions vers l'emploi (nous revenons sur ce point à la sous-section 3.3.1.3.)!

### 3.3.1. Mécanismes, modalités et effets hétérogènes

#### 3.3.1.1. *Subsidier la sélection*

On attend du subsidie qu'il modifie l'attitude des employeurs envers certains profils. Plus précisément, le subsidie est supposé compenser le signal défavorable attaché à certaines caractéristiques du chercheur d'emploi. Par exemple, un épisode de chômage de longue durée, un manque d'expérience ou des qualifications jugées trop faibles peuvent servir de base à de la discrimination statistique. C'est-à-dire qu'il s'agit de caractéristiques observables qui sont, en moyenne, associées à une productivité plus faible. Cela ne signifie pas, par exemple, que tous les jeunes entrants sur le marché du travail ont une productivité faible. Mais l'hétérogénéité au sein de ce groupe et une moyenne faible peuvent dissuader les employeurs de prendre le risque de les embaucher. Les aides à l'embauche ont notamment pour rôle de compenser ce risque et de subsidier la sélection par les employeurs au sein de ces groupes<sup>24</sup>. Il y a une rationalité économique à subsidier la sélection puisqu'une expérience d'emploi réussie révèle de l'information potentiellement utile aux autres employeurs. En l'absence d'aide, l'employeur qui prend le risque d'embaucher un jeune, par exemple, rend donc un service pour lequel il n'est pas rémunéré par le marché (Pallais, 2014). On parle d'externalité positive. La théorie économique prédit que, en l'absence d'intervention publique, ces externalités positives sont sous-produites. Pallais (2014) teste la pertinence de l'effet de sélection au moyen d'une expérimentation aléatoire contrôlée. Pour les besoins de cette expérimentation, l'auteure de l'étude a embauché des travailleurs inexpérimentés sur la plateforme de travail en ligne oDesk<sup>25</sup> en vue de réaliser des tâches numériques de base. Les personnes traitées recevaient une évaluation de leurs performances publiée sur la plateforme. Les résultats sont significatifs puisqu'en moyenne les personnes évaluées ont eu, par la suite, une probabilité plus élevée d'être réembauchées par d'autres et ont pu revendiquer une rémunération supérieure. L'effet s'est bien sûr révélé hétérogène en fonction de la nature de l'évaluation et des éventuels commentaires attribués. Compte tenu du caractère basique des tâches effectuées, il est peu probable que l'effet puisse être imputable à une hausse de capital humain causée par l'expérience de travail. Il s'agit donc d'un effet de signal.

De plus, le simple fait d'avoir décroché un emploi subsidié peut refléter une motivation et des compétences valorisables auprès d'autres employeurs. C'est un signal d'attachement au marché du travail et aussi le résultat de la sélection (Gerfin *et al.*, 2005 ; Gerfin & Lechner, 2002). Dans le cas suisse analysé par les deux études auxquelles il est fait référence, plusieurs options s'offraient aux

---

<sup>24</sup> Nous verrons plus bas qu'on attend aussi de l'expérience d'emploi subsidié qu'elle permette de hausser une productivité initialement faible.

<sup>25</sup> oDesk, qui a été intégrée à Upwork, était une plateforme mettant en relation clients et travailleurs indépendants pour la réalisation de tâches telles que le développement web, la rédaction, la traduction et l'assistance administrative.

chercheurs d'emploi, parmi lesquelles l'emploi privé et l'emploi public ou dans des secteurs abrités de la concurrence. Les auteurs indiquent qu'il était plus difficile d'obtenir un emploi privé subsidié, ce qui permettait de se distinguer positivement.

Attention toutefois que, antérieurement à l'expérience d'emploi, une aide à l'embauche ciblée de manière trop étroite sur un public défavorisé pourrait avoir un effet de signal négatif, en ce sens que le fait d'être éligible risquerait de stigmatiser les bénéficiaires (Burtless, 1985; Dalle *et al.*, 2024). Burtless (1985) rapporte les résultats d'une expérimentation menée en Ohio (États-Unis) dans laquelle les personnes éligibles, ciblées trop étroitement, avaient une probabilité d'emploi inférieure sous l'effet de l'aide. Plus récemment, Dalle *et al.* (2024) ont montré dans un cadre expérimental que l'éligibilité à une aide à l'embauche pour travailleurs âgés en Flandre déclenchait une perception négative du candidat de la part des recruteurs (cf. encadré 6).

### 3.3.1.2. Offrir une expérience d'emploi pour hausser le niveau de capital humain

Parmi les personnes qui présentent un profil plutôt défavorable aux yeux des employeurs, le subside permettrait donc aux personnes intrinsèquement productives d'accéder à l'emploi et de se distinguer des autres. Mais pour les personnes qui sont effectivement moins productives, l'expérience de travail pourrait être formatrice et permettre de relever graduellement leur niveau de productivité. Ce phénomène peut justifier le caractère temporaire du subside, si l'on s'attend à ce que, à son terme, le déficit de productivité soit comblé. La plausibilité de cet effet de capital humain dépend, d'une part, du travail effectué. Si celui-ci est trop basique, il ne permettra pas de monter en compétences. D'autre part, il dépend du niveau de qualification de la personne. La littérature oppose les politiques de types « *work first* » (priorité à la remise à l'emploi) et « *train first* » (priorité à la formation)<sup>26</sup>. Dans ce débat, on admet que la priorité donnée à l'emploi a du sens pour des personnes dotées de compétences minimales. Sinon, le passage par la formation doit être privilégié. Selon Neubäumer (2012), qui travaille sur des données allemandes, formation classique et formation en entreprise offrent des résultats d'ampleur similaire. La faiblesse de son analyse est qu'elle repose sur la comparaison entre des travailleurs subsidiés et des travailleurs formés ayant trouvé un emploi et qui ne sont pas représentatifs de la population des travailleurs formés. Empiriquement, identifier ce qu'il advient du travailleur à l'issue de la période de subside peut indiquer si le déficit initial de productivité a pu être comblé, nous y revenons plus bas.

### 3.3.1.3. L'impact de l'éligibilité au subside ou l'impact de l'épisode d'emploi subsidié ?

Dans la section précédente, nous avons discuté de la possibilité que les participants aux formations soient systématiquement différents des autres, par exemple parce que la participation elle-même révèle une motivation intrinsèque pouvant impacter positivement les résultats d'emploi. Pour cette raison, une analyse qui reposerait sur une simple comparaison entre participants et non-participants risquerait d'être biaisée. Ce problème se pose de manière singulière au sujet des aides à l'embauche. En effet, les bénéficiaires ont, par définition, tous trouvé un travail. Ils se sont donc auto-sélectionnés parmi les personnes éligibles. Définir un groupe de contrôle crédible parmi les non-bénéficiaires n'est alors pas simple. Comparer bénéficiaires et non-bénéficiaires engendre une difficulté supplémentaire puisqu'il est impossible d'estimer l'effet sur les transitions vers l'emploi. Les chercheurs ont donc recours à une analyse en intention de traiter (Bermúdez *et al.*, 2025 ; Boockmann *et al.*, 2012 ; Dejemeppe *et al.*, 2025 ; Desiere & Cockx, 2022 ; Schünemann *et al.*, 2015 ; Sjögren & Vikström, 2015). Cette approche consiste à évaluer l'impact de l'éligibilité plutôt que celui du bénéfice effectif des aides à l'embauche. Être éligible augmente normalement la probabilité de bénéficier d'un emploi subsidié. Si le subside modifie effectivement les choix des employeurs, alors

<sup>26</sup> Cette question est abordée plus longuement dans l'encadré 7 ci-dessous.

l'éligibilité doit impacter la probabilité d'emploi tout court. Dans le cas contraire, si les employeurs touchent un subside pour des embauches qu'ils auraient réalisées même en l'absence d'aide, alors les chances d'emploi ne seront pas affectées par l'éligibilité. Suivant cette logique, nous scindons ici les effets de l'éligibilité, susceptible d'impacter les transitions, de ceux de l'expérience d'emploi subsidié, qui peut permettre de hausser le niveau de capital humain.

#### 3.3.1.4. L'effet de l'éligibilité selon les publics cibles

Les subsides salariaux temporaires et ciblés participent donc en théorie au processus de sélection et/ou compensent une productivité réellement ou supposément plus faible. Empiriquement, ces aides permettent-elles réellement de convaincre les employeurs ? Les conclusions de la littérature sont parfois contradictoires. Les preuves empiriques d'effets significatifs sur les transitions des personnes éligibles vers l'emploi existent, mais elles ne sont pas généralisées. Les publics, les contextes et les programmes étant très hétérogènes, il est en tout cas difficile de tirer une conclusion générale, même si l'effet de la conjoncture économique commence à être bien documenté, nous y reviendrons. Dans un premier temps, nous classons les différentes contributions relatives aux effets de l'éligibilité sur les transitions en fonction du public cible.

Premièrement, concernant les travailleurs âgés, Boockmann *et al.* (2012) exploitent deux réformes modifiant les conditions d'octroi d'aides à l'embauche à destination des travailleurs de plus de 50 ans en Allemagne pour identifier l'effet causal des aides sur les transitions. Les auteurs estiment que, malgré leur montant élevé (50 % du coût du travail), les aides n'ont pas significativement modifié l'attitude des employeurs envers les travailleurs âgés masculins. Seules les femmes en ex-Allemagne de l'Est ont vu leur durée de chômage se réduire. En Finlande, un subside ciblé sur les travailleurs à bas salaires de plus de 54 ans et conditionné à un contrat temps plein a eu pour effet principal d'augmenter le nombre de transitions depuis des temps partiels. En revanche, il n'a pas permis de relever la probabilité d'emploi des personnes éligibles (Huttunen *et al.*, 2013). Comme déjà mentionné, Dalle *et al.* (2024) montrent que les travailleurs âgés peuvent être sujets à de la discrimination statistique. Même s'il sort du cadre de l'analyse des aides à l'embauche, l'article de Albanese et Cockx (2019) montre que des subsides salariaux peuvent, ou ont pu, impacter l'emploi des travailleurs âgés en Belgique. En effet, le subside considéré est une réduction permanente des cotisations de sécurité sociale accordée à partir de 2002 aux salariés de plus de 58 ans. Elle s'adresse donc à tous les travailleurs en place et pas seulement à ceux issus du chômage. Les auteurs montrent que cette mesure a permis d'augmenter significativement le taux de rétention parmi les salariés des secteurs ayant, à l'époque, recours aux prépensions (Albanese & Cockx, 2019). Cette contribution, même si elle ne porte pas sur les chances d'embauche, montre *a minima* que le coût salarial affecte la demande pour les travailleurs âgés qui sont, selon les auteurs, sujets à un ratio productivité – coût défavorable.

Deuxièmement, la littérature s'est penchée sur le cas des chômeurs de longue durée. Ceux-ci peuvent souffrir de stigmatisation et/ou avoir vu leurs compétences se déprécier. Pour ces raisons, les effets respectifs de sélection et de capital humain que peuvent permettre les aides à l'embauche sont *a priori* pertinents. En Allemagne, Schünemann *et al.* (2015) évaluent l'impact d'un subside pour l'embauche de chômeurs de plus de douze mois. Malgré la générosité du subside, qui couvrait jusqu'à 60 % du coût salarial pendant six mois (40 % les six mois suivants), les auteurs ne trouvent pas d'effet significatif sur les sorties du chômage. Ces résultats contrastent avec les effets mesurés en Suède également sur les chômeurs de longue durée (Sjögren & Vikström, 2015). Le programme initial subsidiait 30 % des coûts salariaux supportés à la suite de l'embauche de travailleurs sortant d'au moins douze mois de chômage ou d'inactivité. Réformé en 2009 pendant la crise, il a vu son montant significativement augmenté pour tous et sa durée doublée pour les plus de 55 ans. Cette

réforme, ainsi que le seuil d'éligibilité à douze mois, sont exploités pour identifier l'effet causal du subside sur les personnes éligibles. Les auteurs estiment que leur taux de transition est de 16 à 20 % supérieur par rapport aux non-éligibles et que l'effet est essentiellement tiré par la période de durée étendue. Tant la durée que le montant sont positivement liés à la taille des effets. Ceux-ci sont hétérogènes et significativement plus élevés auprès des travailleurs peu qualifiés (l'aide reçue pour l'embauche de diplômés universitaires se solde par une perte sèche). Ces effets positifs sont donc associés à des subsides très généreux dans un contexte de crise économique. Des résultats positifs pour les chômeurs de longue durée sont aussi documentés en Italie (Pasquini *et al.*, 2019), en Belgique (Desiere & Cockx, 2022) et en Macédoine du Nord (Armand *et al.*, 2026). Toutefois, cette dernière étude adopte un design de recherche expérimental qui ne relève pas strictement de l'analyse en intention de traiter. En effet, le programme procède en deux temps : dans une première étape, chômeurs et postes vacants sont appariés sur la base des caractéristiques des personnes et des postes. Lors de la seconde étape, des chômeurs sélectionnés aléatoirement parmi les paires formées sont rendus éligibles au subside (qui couvre 50 % du salaire sur un an) et, dans le même temps, invités à rencontrer l'employeur. Traités et contrôles sont donc comparés conditionnellement à l'étape de *matching* et non dans la population générale des chercheurs d'emploi. Les effets sont significatifs (+14 pp de probabilité d'emploi formel à trois ans et demi), mais il est difficile de distinguer l'effet de l'éligibilité au subside de ceux de l'interview.

Troisièmement, Hamersma (2008) étudie les effets d'un subside à destination des bénéficiaires de l'aide sociale implémenté dans le Wisconsin (États-Unis) dans les années 1990. L'auteure ne trouve qu'un effet très modeste de l'éligibilité sur les transitions. Elle attribue la faiblesse de l'impact au fait que peu d'employeurs souscrivent effectivement l'aide lorsque celle-ci est disponible<sup>27</sup> (Hamersma, 2008).

Les jeunes sont une quatrième cible possible des aides à l'embauche. Au Royaume-Uni, le « *New Deal for Young People* » que nous avons déjà abordé était un programme mixte impliquant, après une phase initiale d'assistance à la recherche d'emploi, différentes options. L'emploi privé subsidié était l'une d'entre elles (Blundell *et al.*, 2004 ; Dorsett, 2006). Blundell *et al.* (2004) identifient un effet joint (de l'accompagnement et du subside) de +5 pp dans les transitions à quatre mois. Ils estiment qu'une large part de l'effet est attribuable au subside. L'emploi public et la formation à temps plein étaient les deux autres options possibles après la phase d'accompagnement. Dorsett (2006) évalue l'efficacité relative des différentes options sur les sorties du chômage. Il conclut que le subside domine les autres options. Trois articles, que nous détaillons dans l'encadré 6, sont consacrés aux aides à l'embauche pour les jeunes en Belgique (Albanese *et al.*, 2024 ; Bermúdez *et al.*, 2025 ; Dejemeppe *et al.*, 2025). Les politiques étudiées (programmes « Win-Win », « Impulsion moins de 25 ans » et aides flamandes) visent toutes à favoriser les transitions vers l'emploi des jeunes sans diplôme de l'enseignement supérieur. Alors que Albanese *et al.* (2024) estiment que l'éligibilité au subside « Win-Win » de 2010-2011 génère un gain à hauteur de +10 pp dans la probabilité de transition à un an, Dejemeppe *et al.* (2025) et Bermúdez *et al.* (2025) ne trouvent pas d'effet significatif aux programmes wallon et flamand dans la période 2017-2019 (2016-2019 pour Bermúdez *et al.*, 2025). Selon Dejemeppe *et al.* (2025), la différence de résultats entre les programmes et les périodes tient principalement au contexte de leur mise en œuvre : en 2010, le marché du travail restait affecté par les conséquences de la crise financière, alors que la période 2017-2019 était, à l'inverse, marquée par une forte hausse des difficultés de recrutement. Nous revenons plus bas sur cette interprétation et l'importance du contexte.

---

<sup>27</sup> Cf. plus bas.

### 3.3.1.5. L'effet de l'épisode d'emploi subsidié

L'impact des subsides salariaux temporaires et ciblés sur les décisions d'embauche des employeurs est donc inégal et dépend des publics et du contexte. Cependant, même en l'absence d'effet sur les transitions, le subside pourrait inciter les employeurs à garder plus longtemps les personnes subsidiées. Pour tester cet effet, les chercheurs regardent l'impact sur la durée passée en emploi. Par ailleurs, l'épisode d'emploi pourrait contribuer à rehausser le niveau de capital humain et impacter positivement la trajectoire ultérieure. Les données ne permettent pas toujours d'identifier l'employeur de sorte qu'une durée plus grande peut refléter soit un épisode initial plus long, soit une trajectoire plus favorable. Il n'est pas toujours possible d'identifier les deux effets de manière distincte. Concernant les trajectoires ultérieures, il est également possible de prendre comme indicateur la probabilité d'être à l'emploi mesurée à un point plus éloigné dans le temps. Ce sont des analyses basées sur ces types de variables que nous reprenons ci-après.

Plusieurs recherches estiment les effets des subsides sur la stabilité de l'emploi ou la probabilité d'emploi à plus long terme, principalement ceux ciblant les personnes éloignées de l'emploi, les chômeurs de longue durée, mais aussi les jeunes. Cockx *et al.* (1998) estiment les effets d'aides à l'embauche ciblées sur des publics désavantagés pour la période 1991-1993 en Belgique. Ils obtiennent un effet positif sur la durée de l'épisode d'emploi. Cependant, d'une part, cet effet n'est pas statistiquement significatif et, d'autre part, les données utilisées ne leur permettent pas d'identifier le moment auquel le subside prend fin (cf. plus bas). Hamersma (2008) étudie l'impact de subsides salariaux ciblés sur les bénéficiaires de l'aide sociale aux États-Unis. En comparant les travailleurs subsidiés aux travailleurs éligibles non subsidiés, elle ne trouve pas de différence significative en termes de stabilité de l'emploi. En Allemagne, Schünemann *et al.* (2015), qui se penchent sur des aides à l'embauche ciblées sur les chômeurs de longue durée, ne trouvent pas d'effet significatif des aides ni sur la stabilité de l'emploi, ni sur la probabilité d'emploi à trois ans. Pour rappel, dans cette étude, les transitions n'étaient pas non plus impactées. En Suède, Sjögren & Vikström (2015) obtiennent, pour ce même public, que la durée de l'épisode d'emploi augmente avec la durée de subside. En Italie, un effet positif sur la durée en emploi existe, mais il se limite à la période du subside, nous y reviendrons (Ardito *et al.*, 2025). En Flandre, malgré un effet positif sur les transitions des chômeurs de plus de six mois âgés de 45 à 48 ans, l'effet sur l'emploi s'éteint après un an, avant la fin théorique du subside (Desiere & Cockx, 2022). Pour la Macédoine du Nord, les effets sont, en revanche, positifs et significatifs à un horizon de trois ans et demi (Armand *et al.*, 2026). En Suisse, Gerfin *et al.* (2005) trouvent un impact significatif de l'accès à l'emploi privé subsidié sur le nombre cumulé de mois en emploi mesuré à un horizon d'un an et demi. Cependant, le mécanisme étudié est quelque peu différent puisque c'est ici le travailleur qui touche un complément de revenu ; le but étant de l'inciter à accepter un emploi moins bien rémunéré (cf. section 3.3.1.7.). Concernant les jeunes, nous nous référons aux contributions de Albanese *et al.* (2024) et Dejemeppe *et al.* (2025). Pour rappel, les premiers s'intéressent au programme « Win-Win » de 2010-2011. Les données utilisées leur permettent d'en identifier les effets jusqu'à sept ans après le début des épisodes de chômage analysés. Les résultats sont significatifs puisque, à cet horizon et parmi les détenteurs du certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS), les subsides ont augmenté la durée passée en emploi privé de 2,8 trimestres. Mais cette hausse s'est faite au détriment de l'emploi public et de l'emploi indépendant. Pour les moins éduqués (sans CESS), les effets de court terme, c'est-à-dire les transitions plus nombreuses, ne se sont pas traduits par une durée accrue en emploi. De 2017 à 2019, « Impulsion moins de 25 ans » n'a, cependant, augmenté le temps cumulé en emploi à échéance de deux ans et demi pour aucun des publics visés (Dejemeppe *et al.*, 2025). Comme détaillé dans le point 3.3.2.1. et dans l'encadré 6, les tensions élevées sur le marché du travail à cette période pourraient expliquer cette absence d'effet.

Penchons-nous maintenant sur l'emploi subsidié en tant que tel, plus précisément sa durée et ce qu'il advient une fois le subside épuisé. Avant de rapporter les résultats relatifs à ces questions, il est important d'indiquer que, pour certains publics et/ou certains emplois, l'instabilité est telle que peu épuisent l'entièreté de la période subsidiée. En Wallonie, les statistiques descriptives proposées par Dejemeppe *et al.* (2025) sur la base de leur échantillon d'évaluation révèlent que, parmi les jeunes peu éduqués qui bénéficient effectivement de l'aide « Impulsion », seuls 50 % bénéficient de l'aide de manière ininterrompue au moins quatre mois et moins de 10 % au moins 18 mois (alors que la période subsidiée peut aller jusqu'à trois ans). En Italie, Ardito *et al.* (2025) utilisent des données administratives liées employeur-employé permettant de s'intéresser directement à l'épisode d'emploi subsidié. Les auteurs estiment que le subside a effectivement un effet protecteur (sur l'épisode d'emploi), mais de courte durée. Ils observent un pic de séparations à la date d'expiration. Au-delà, le subside n'agit plus sur la stabilité. Cet effet sur les séparations est plus fort sur les peu qualifiés. Ces résultats ne permettent donc pas d'accréditer l'hypothèse d'un effet de capital humain. Si le déficit de productivité était comblé, l'effet sur les séparations serait moindre ou inexistant. En revanche, le fait qu'il soit plus fort pour les moins qualifiés peut alimenter l'idée de la sélection. Comme déjà mentionné, pour la Suède, Sjögren & Vikström (2015) estiment que la durée de subside est positivement liée à la probabilité d'emploi à long terme, malgré une baisse de l'emploi en fin de subside. Bien que les auteurs ne regardent pas exclusivement l'épisode d'emploi subsidié, cet effet est une preuve indirecte de l'effet protecteur. Cependant, si la durée de subside est trop longue, alors cela accroît le risque de *locking-in* (van Ours, 2004). Cette étude, réalisée sur des données slovaques, montre en effet qu'une durée accrue réduit la taille de l'effet positif sur les transitions vers l'emploi non subsidié.

### 3.3.1.6. Les effets d'aubaine

L'ampleur de l'effet d'aubaine est inversement proportionnelle à la taille de l'effet causal. Concrètement, il y a effet d'aubaine ou perte sèche pour toute situation dans laquelle un employeur bénéficie d'un subside sans que ses choix d'embauche n'aient été affectés par ce dernier. On peut également noter que cet effet n'est pas binaire puisque l'impact attendu ne l'est pas forcément non plus. En d'autres termes, l'embauche pourrait avoir eu lieu en l'absence de subside, mais ce dernier pourrait aussi modifier la durée de l'emploi, comme déjà discuté, ou encore le type de contrat. Dans toutes les études mentionnées ci-dessus, une absence d'impact ou un impact d'ampleur limitée indiquent la présence d'effets d'aubaine. Comparant les aides à l'embauche, qui sont ciblées et ne s'appliquent qu'au flux de sortie du chômage, aux aides généralisées à tous les travailleurs, par exemple à bas salaire, on s'attend à ce que les premières génèrent mécaniquement moins d'effets d'aubaine que les secondes (Brown, 2015). Toutefois, il reste vrai que si les embauches subsidiées sont, tant quantitativement qu'en termes de sélection, comparables à ce qu'elles auraient été en l'absence de subside, les aides sont inefficaces.

Comme nous le verrons, les périodes de fortes tensions sur le marché du travail sont propices aux effets d'aubaine puisque les employeurs, déjà contraints dans leur recrutement, sont peu enclins à ouvrir de nouveaux postes vacants. Un ciblage trop large des personnes éligibles peut également favoriser les effets d'aubaine. En effet, le risque d'un ciblage trop large est d'inclure une série de personnes qui auraient naturellement transité vers l'emploi en l'absence du subside. Un exemple typique est donné par l'absence de critère portant sur la durée d'inoccupation : comme déjà discuté, les opportunités d'emploi sont statistiquement les plus nombreuses en début d'épisode de chômage. En dépit de caractéristiques observables *a priori* très défavorables, telles qu'un niveau d'éducation très bas, certains peuvent être parfaitement en mesure d'identifier et de saisir avec succès les chances d'emploi. Ne pas laisser le temps à cette auto-sélection de s'opérer ouvre la

porte aux effets d'aubaine (Dejemeppe *et al.*, 2025 ; Gerfin *et al.*, 2005). D'une manière générale, le subside ne doit pas couvrir les personnes très proches du marché du travail.

Peut-on éviter des effets d'aubaine en imposant des conditions additionnelles aux entreprises bénéficiaires ? En Finlande, les entreprises bénéficiaires étudiées par Kangasharju (2007) devaient offrir un contrat à durée indéterminée, démontrer que le poste de travail subventionné était nouveau et ne pouvaient pas licencier sur des postes équivalents. L'auteur mesure l'évolution de l'emploi au sein des firmes subventionnées relativement aux évolutions observées dans un groupe de contrôle. Il obtient des résultats positifs et exclut la présence d'effet d'aubaine (Kangasharju, 2007). Toutefois, ce résultat ne permet pas d'établir de lien causal entre l'absence d'effet d'aubaine et la stricte conditionnalité des aides. En effet, il est en théorie possible, même si ce n'est pas le cas ici, que les embauches additionnelles subsidiées par le dispositif aient été planifiées même en l'absence du subside, par exemple parce que l'entreprise est en croissance. La conditionnalité accrue peut donc limiter les effets d'aubaine, mais ne garantit pas qu'ils seront absents. De plus, si le subside ne produit pas d'effet incitatif, il est peu vraisemblable qu'imposer des conditions additionnelles puisse motiver les employeurs à offrir de nouveaux postes vacants.

Enfin, à l'inverse des effets d'aubaine, certaines entreprises qui embauchent des travailleurs éligibles peuvent passer à côté de la subvention, soit par méconnaissance, soit pour éviter la charge administrative. En Wallonie, dans l'échantillon étudié par Dejemeppe *et al.* (2025), le taux d'utilisation parmi les jeunes peu éduqués éligibles reste inférieur à 50 %. La faiblesse du taux d'utilisation est pointée par Hamersma (2008) comme une indication qu'améliorer le mécanisme d'octroi peut renforcer l'effet incitatif. En effet, il est possible qu'un accès plus aisé puisse décider des employeurs à offrir de nouveaux postes vacants. Pasquini *et al.* (2019) affirment que le haut taux d'utilisation est un facteur qui contribue au succès des aides à destination des chômeurs de longue durée en Italie. Attention toutefois que, par définition, augmenter le taux d'octroi parmi les embauches éligibles, donc pour celles réalisées sans subside, génère aussi plus d'effets d'aubaine.

### 3.3.1.7. Les modalités

Outre la définition du public cible, les principaux paramètres caractérisant ce type de politique sont la durée et le montant. Après avoir abordé ces deux points, nous discutons des cas dans lesquels le subside est versé au travailleur plutôt qu'à l'employeur.

Concernant la durée, nous avons déjà indiqué que, pour certains publics, tels que les jeunes peu éduqués en Wallonie, les épisodes d'emploi sont tellement instables que la durée théorique de subside n'est que très rarement atteinte (Dejemeppe *et al.*, 2025). Dans d'autres cas, par exemple pour les aides à l'embauche italiennes, le caractère protecteur du subside peut porter ses fruits jusqu'à l'extinction (Ardito *et al.*, 2025). Le processus de rattachement au marché du travail de personnes qui en sont éloignées peut prendre du temps. Une hausse de la durée peut donc avoir du sens (Sjögren & Vikström, 2015), même si selon van Ours (2004) cela accroît le risque de *locking-in*. À notre connaissance, l'étude de Sjögren & Vikström (2015) est, avec celle de van Ours (2004), l'une des seules à tester directement l'impact d'une variation de la durée de subside. Pour faire face à la crise en 2009, la Suède a augmenté la générosité des aides ciblées sur les chômeurs de longue durée. Une première modification a consisté à doubler la durée de subside pour les plus de 55 ans, ce qui a permis aux auteurs d'identifier l'effet de la durée. Ils concluent que la hausse de durée a eu pour effet d'augmenter le taux de transition de 60 % parmi les personnes éligibles et la probabilité d'être en emploi de +5 pp en cours de subside et encore de +2 à +3 pp après.

La seconde modification était relative à une augmentation du montant. Sjögren & Vikström (2015) attribuent une large part de l'effet sur les transitions à la hausse du montant. Il est intuitif que le

montant de l'aide puisse contribuer à convaincre les employeurs et que l'ampleur de leur réaction puisse en dépendre. Pour mesurer cet effet, les chercheurs estiment l'élasticité de la demande de travail au coût salarial<sup>28</sup>. Il s'agit de calculer la hausse (en pourcentage) de l'emploi parmi les personnes éligibles consécutive à la baisse du coût du travail (également mesurée en pourcentage) que permet un subside plus grand. Par exemple, une élasticité de -2 s'interprète de la manière suivante : elle indique que la mesure de l'emploi parmi le public cible augmente de +2 % si le coût du travail diminue de -1 %. S'il n'y a pas de réaction des employeurs à la mesure, c'est-à-dire si elle donne essentiellement lieu à des effets d'aubaine, alors l'élasticité est nulle. Pour les cas dans lesquels des effets significatifs sont identifiés, la sensibilité au subside peut être mesurée. Pour les chômeurs de longue durée en Suède, malgré un effet significatif, l'élasticité estimée reste dans une fourchette allant de -0,2 à -0,6 (Sjögren & Vikström, 2015), synonyme de réaction plus modérée des employeurs. En d'autres termes, un montant de subside élevé a été nécessaire pour produire l'effet mesuré. Ailleurs, pour le même public, l'élasticité varie de -1,0 en Flandre (Desiere & Cockx, 2022) à -2,2 en Italie (Pasquini *et al.*, 2019). Pour les jeunes ciblés par Win-Win en 2010-2011 en Wallonie, elle est estimée à -2 (Albanese *et al.*, 2024). Pour rappel, en moyenne, les aides Impulsion n'ont pas donné de résultats significatifs auprès des jeunes peu éduqués pour la période 2017-2019. Enfin, en France, en période de récession, l'élasticité de l'emploi au coût du travail dans les petites entreprises est estimé à -4 (Cahuc *et al.*, 2019). Ceci nous amène à aborder la question du contexte économique.

Pour terminer cet aperçu des effets des modalités, examinons brièvement les cas dans lesquels le subside est versé au travailleur sortant du chômage sous la forme de bonus à l'emploi. Sous réserve que le salaire perçu par le travailleur éligible ne soit pas impacté par le subside<sup>29</sup>, cette modalité agit plutôt sur l'offre de travail que sur la demande des entreprises. Dans le cas de la Suisse, Gerfin *et al.* (2005) étudient un tel mécanisme qui a précisément pour objectif de rendre financièrement plus attractifs des emplois temporaires à bas salaire. Le bonus était versé pendant deux ans et pouvait être renouvelé à condition d'avoir cumulé un ou des épisodes d'emploi suffisamment longs. Deux principaux résultats ressortent de cette étude : d'une part un impact significatif sur différents indicateurs dont le temps cumulé en emploi et le revenu, d'autre part des effets hétérogènes. Plus précisément, les auteurs estiment que le programme se montre le plus efficace pour les personnes à risque, c'est-à-dire avec un niveau de qualification plus faible et un épisode de chômage plus long. Par ailleurs, selon Gerfin *et al.* (2005), le bonus à l'emploi dans le secteur privé donne de meilleurs résultats que l'emploi public ou dans des secteurs abrités de la concurrence (cf. section suivante). Card & Hyslop (2005) se penchent sur un bonus à l'emploi au Canada à destination des bénéficiaires de l'aide sociale. Destiné à rendre le travail plus attractif, le programme a réussi à diminuer jusqu'à -14 pp (pic de l'effet) la probabilité de dépendre de l'aide sociale, l'effet s'estompant à long terme. Les auteurs expliquent que les incitants ont fonctionné à court terme puisque les personnes éligibles ne pouvaient prétendre au subside qu'à la condition de trouver un travail dans l'année. Le subside a moins bien fonctionné s'agissant d'inciter à rester en emploi (Card & Hyslop, 2005). Enfin, outre les variables d'emploi et de revenu sur lesquelles se concentre principalement ce travail, Van der Linden (2021) rapporte aussi que les suppléments de revenu versés (*in-work benefits*) peuvent améliorer le bien-être sur d'autres dimensions, telles que la santé mentale ou le degré de « satisfaction à l'égard de la vie ». Ces compléments de revenus et ces effets sont

<sup>28</sup> Les estimations rapportées pour l'élasticité ne sont pas réalisées d'une variation effective du montant (contrairement à ce qui est proposé par Sjögren & Vikström, 2015). Elles sont réalisées en un point et dépendent de la taille (proportionnelle) de l'effet estimé rapportée à la baisse du coût du travail (également ramenée en pourcentage).

<sup>29</sup> Comme les subsides salariaux ciblés concernent dans la plupart des cas des personnes dont les salaires sont proches du salaire minimum, cela a du sens de raisonner à salaire donné. Empiriquement, Card & Hyslop (2005) n'identifient pas d'effet d'un tel mécanisme sur les salaires dans le cas du Canada.

particulièrement pertinents pour les familles monoparentales (Van der Linden, 2021). Après cette parenthèse relative aux effets d'offre, nous retournons au schéma classique du subside alloué à l'employeur en vue de baisser le coût du travail.

### 3.3.2. Effets induits et modérateurs

#### 3.3.2.1. Les effets du contexte

Venons-en maintenant à un facteur modérateur essentiel, à savoir le contexte économique. Cahuc *et al.* (2019) étudient un programme français implémenté sur une base temporaire lors de la récession en 2009. Cette intervention a permis de relever de +0,8 pp le taux de croissance de l'emploi dans les petites entreprises ciblées par le subside<sup>30</sup>. Outre une évaluation d'impact « classique », l'article de Cahuc *et al.* (2019) comporte également un modèle calibré qui permet d'isoler les conditions de la réussite du programme. Parmi celles-ci se trouvent le fait que le programme était limité dans le temps (pas seulement le subside) et le fait que le taux de chômage était élevé. Plus précisément, c'est le niveau de tension sur le marché du travail, c'est-à-dire le ratio entre le nombre de postes vacants et le nombre de chômeurs, qui influence l'effet du programme. En effet, les subsides tendent à stimuler l'offre de postes vacants. Lorsque la tension est élevée, les travailleurs disponibles sont comparativement peu nombreux et les postes vacants additionnels renforcent les externalités de congestion, c'est-à-dire qu'elles se gênent mutuellement et ne mènent que rarement à des embauches additionnelles.

Ces résultats ont été vérifiés empiriquement en Wallonie (Albanese *et al.*, 2024 ; Dejemeppe *et al.*, 2025). La simple comparaison entre l'effectivité des programmes « Win-Win » de 2010-2011 et « Impulsion » en 2017-2019 est à l'avantage du premier, implémenté en sortie de récession, alors que le second est analysé en période de tensions de recrutement croissantes. Mais la conjoncture n'est pas le seul facteur qui change entre les deux programmes. Il est donc scientifiquement plus convaincant de s'appuyer sur des variations géographiques. De leur côté, Albanese *et al.* (2024) ne trouvent pas d'effet significatif de « Win-Win » à proximité de la frontière luxembourgeoise, c'est-à-dire dans des zones où les tensions de recrutement sont structurellement élevées. Dejemeppe *et al.* (2025), quant à eux, calculent les effets d'« Impulsion » dans deux sous-ensembles d'arrondissements : d'une part les arrondissements pour lesquels le taux de transition vers l'emploi dans le groupe de contrôle est supérieur au taux médian, les arrondissements en forte tension dans lesquels il est plus facile de trouver un emploi et les autres, ceux en faible tension. Cette analyse d'hétérogénéité leur permet d'identifier un effet positif et significatif sur le taux de transition de +3 pp après sept à neuf mois de chômage, mais seulement parmi les diplômés du CESS dans les arrondissements à faible tension. Pour l'ensemble de la Wallonie, cet effet est dilué. Il permet aux auteurs de corroborer la conclusion selon laquelle les aides ne fonctionnent pas sur un marché en tension (Dejemeppe *et al.*, 2025).

#### 3.3.2.2. Les effets de déplacement ou de substitution

Comme pour l'accompagnement et la formation, les effets positifs des aides à l'embauche peuvent être engrangés au détriment des personnes non éligibles. La plupart des études ne sont pas en mesure d'identifier cet effet puisqu'elles se focalisent sur la comparaison entre personnes éligibles et non éligibles. Lorsqu'un effet significatif est mesuré, il indique que la position relative des personnes traitées est améliorée. Si la probabilité d'emploi et les perspectives des personnes non

<sup>30</sup> Le programme étudié par Cahuc *et al.* (2019) ne respecte pas strictement la définition que nous nous étions fixée, à savoir des subsides temporaires consécutifs à l'embauche de personnes rencontrant certains critères. En 2009, en France, les subsides étaient bien temporaires, mais les conditions portaient exclusivement sur la firme et non sur le travailleur. Toutefois, cet article est cité, car il est illustratif de l'impact de la conjoncture et, comme nous le verrons plus bas, il étudie les effets de débordement.

éligibles sont inchangées, c'est que les employeurs ont été convaincus de proposer de nouvelles opportunités d'emploi, auquel cas l'effet agrégé est positif. Alternativement, l'effet agrégé sera nul dans le cas où les employeurs sélectionnent des personnes éligibles à la place de personnes non éligibles. Si offrir une expérience de travail permet efficacement et durablement de rapprocher les personnes ciblées de l'emploi, alors cette redistribution des opportunités peut cependant se justifier du point de vue de la collectivité (Dahlberg & Forslund, 2005).

Au Royaume-Uni, le « *New Deal for Young People* » a fait l'objet d'une phase pilote (Blundell *et al.*, 2004). Cela a permis aux auteurs de comparer, en utilisant le critère d'âge, l'évolution de la situation des jeunes non éligibles dans et hors des zones d'intervention pour estimer si les premiers étaient désavantagés par la présence d'un programme auquel ils n'avaient pas accès. Blundell *et al.* (2004) ne trouvent pas de preuve d'effet de substitution dont ils auraient pu souffrir. À l'inverse, en Suède, Dahlberg & Forslund (2005) estiment que les opportunités offertes aux bénéficiaires d'emplois subsidiés se sont opérées à 65 % au détriment des personnes non éligibles, soit dans une assez large mesure. Dans cette même étude, les auteurs montrent que les programmes de formation ne produisent, quant à eux, pas d'effet de déplacement.

Pour l'Italie, outre l'impact sur les personnes non éligibles, Pasquini *et al.* (2019) testent également l'hypothèse selon laquelle les employeurs pourraient postposer l'embauche des personnes en passe d'être éligibles aux aides ciblant les chômeurs de longue durée. Pour ce faire, les auteurs estiment l'effet de traitement pour des personnes non éligibles, mais proches du seuil d'éligibilité. Ils estiment que la politique produit des effets, mais ne trouvent pas d'indication, ni d'effet de déplacement, ni d'embauches postposées. Il en va de même en Flandre où Desiere & Cockx (2022), qui évaluent une aide conditionnée à l'âge et à la durée de chômage, ne trouvent pas d'effet de déplacement, ni au détriment des plus jeunes, ni au détriment des chômeurs de courte durée.

En Finlande, Kangasharju (2007) étudie un autre type d'effet adverse par lequel les firmes qui ne bénéficient pas d'embauches subsidiées pourraient être affectées par les aides versées aux autres. S'intéressant plus précisément aux effets potentiels sur l'emploi dans les firmes non subsidiées, les estimations de l'auteur amènent à rejeter cette hypothèse. Enfin, l'analyse très complète de Cahuc *et al.* (2019) en France rejette également l'hypothèse d'effets de déplacement. La politique étudiée est une aide à l'embauche implémentée pendant la crise en 2009 et réservée aux entreprises de moins de dix salariés. Les auteurs n'observent pas de licenciement en réaction à la politique ni de diminution des heures prestées, qui aurait pu compenser les embauches subsidiées. Concernant les effets de débordement vers les autres firmes, ils ne détectent pas d'effet d'équilibre général sur les salaires : une hausse de la demande de travail par les entreprises subsidiées pourrait en théorie avoir un tel effet et impacter les autres employeurs.

En conclusion, à l'exception du cas suédois, peu de preuves empiriques soutiennent l'hypothèse d'effets de déplacement. Comme le soutiennent Cahuc *et al.* (2019), le risque provient essentiellement de programmes implémentés à large échelle et susceptibles de produire des effets d'équilibre général.

#### **Encadré 6 : Les effets des aides à l'embauche en Belgique**

Nous rapportons dans cet encadré les résultats de plusieurs recherches récentes sur l'impact des aides à l'embauche en Belgique. Ces travaux traitent du risque de stigmatisation, des aides visant les travailleurs âgés et les jeunes faiblement éduqués, du rôle joué par le contexte économique et des effets induits sur le travail intérimaire.

Nous avons évoqué dans cette section la possibilité que l'éligibilité à des aides soit perçue par les employeurs comme un signal négatif. Nous avons vu, par ailleurs, que l'impact des aides à

l'embauche ciblant les chômeurs âgés était souvent insatisfaisant. Pour ce public, le risque est que l'éligibilité au subside soit associée à une mauvaise perception de l'âge, lié à des capacités physiques et technologiques en déclin (Dalle *et al.*, 2024). Pour tester la présence de cet effet de stigmatisation, Dalle *et al.* (2024) ont eu recours à une expérimentation auprès de 292 recruteurs en Flandre. Ils leur ont soumis des *curriculum vitae* fictifs dans lesquels ils faisaient varier une série de caractéristiques telles que le genre, la durée de chômage, l'expérience professionnelle et extra-professionnelle et enfin l'éligibilité au subside (accessible aux plus de 58 ans). Leurs résultats indiquent que les travailleurs éligibles se voyaient moins fréquemment accorder une interview et avaient des chances d'embauche moindres (décisions fictives). Conformément aux attentes, les recruteurs enquêtés justifient leurs choix par une mauvaise perception des compétences et de la productivité de ces candidats. Les auteurs estiment donc que le subside n'est pas en mesure de compenser la discrimination liée à l'âge. Toujours en Flandre, Desiere & Cockx (2022) exploitent la réforme de 2017 qui a aboli l'aide ciblant les chômeurs de plus de 45 ans et cumulant plus de six mois d'inoccupation pour en mesurer les effets. Pour éviter toute interférence avec les mesures applicables aux plus de 50 ans, les chercheurs restreignent leur échantillon d'analyse aux 40-48 ans. Une stricte interprétation de leurs résultats ne permet donc pas d'extrapolation aux âges plus avancés. Desiere & Cockx (2022) estiment que les aides abolies impactaient significativement les transitions vers l'emploi (+13 pp). En revanche, les aides menaient vraisemblablement à des épisodes d'emploi instables, d'une durée inférieure à la durée de subside, puisqu'elles n'augmentaient pas la probabilité d'emploi à un an. L'effet protecteur mentionné dans la littérature ne jouait donc pas pleinement son rôle. De plus, l'impact était essentiellement tiré par les individus les plus éduqués. Pour les autres, les auteurs argumentent qu'à cet âge les compétences acquises sont trop spécifiques et que la formation doit être privilégiée.

Plusieurs contributions concernent les jeunes, tant en Flandre qu'en Wallonie, mais à des périodes différentes. Comme nous l'avons vu précédemment, le niveau de tension sur le marché du travail est un facteur clef de l'efficacité des aides. Dans un contexte de basse conjoncture, Albanese *et al.* (2024) montrent que les subsides « Win-Win », octroyés en 2010-2011 suite à l'embauche de chercheurs d'emploi de moins de 26 ans faiblement éduqués, ont permis d'augmenter de +10 pp les transitions à un an parmi les jeunes éligibles. À très long terme, c'est-à-dire sur un horizon de sept ans, les effets sont contrastés. D'une part, les effets sont totalement dissipés pour les jeunes sans diplôme du secondaire supérieur (CESS). D'autre part, pour les jeunes avec CESS, Albanese *et al.* (2024) identifient un gain de temps passé en emploi de près de trois trimestres. Cependant, cette hausse de l'emploi, mesurée dans le secteur privé, se fait au détriment de l'emploi public et de l'emploi indépendant. À proximité de la frontière luxembourgeoise, les effets sont nuls, même à court terme, puisque ce pôle d'emplois y crée une situation de tensions permanentes. Pour la période qui a précédé la crise Covid, les aides à l'embauche ciblant les jeunes peu scolarisés n'ont pas produit d'effet significatif, ni en Flandre (Bermúdez *et al.*, 2025), ni en Wallonie (Dejemeppe *et al.*, 2025). Dejemeppe *et al.* (2025) évaluent l'impact du programme « Impulsion moins de 25 ans » sur deux types de variables : d'une part les transitions sur une période de douze mois ; d'autre part, le temps cumulé en emploi jusqu'à 30 mois après l'entrée au chômage. Sur la période analysée (2017-2019), qui est caractérisée par de fortes tensions, aucune de ces variables n'est impactée par l'éligibilité aux aides. Pour valider l'interprétation selon laquelle l'état du marché du travail est prépondérant, les auteurs scindent leur échantillon entre les arrondissements dans lesquels les non-éligibles transitent plus et ceux dans lesquels ils transitent moins facilement vers l'emploi (taux de transition parmi le groupe de contrôle). L'analyse révèle un effet modeste, mais statistiquement significatif dans les arrondissements à faible tension (où le taux de transition est plus faible), mais uniquement pour les

détenteurs du CESS. Cette observation est compatible avec les autres articles (Albanese *et al.*, 2024 ; Bermúdez *et al.*, 2025), qui concluent qu'un niveau minimum de formation est requis pour que les politiques de type *work first* soient efficaces. Par ailleurs, comme indiqué dans cette section, rendre l'aide accessible dès l'entrée au chômage contribue très vraisemblablement à générer des effets d'aubaine. En effet, parmi les jeunes éligibles, en dépit de caractéristiques observables *a priori* très défavorables, certains peuvent être parfaitement en mesure de transiter sans aide vers l'emploi.

Enfin, les évaluations d'impact menées en Flandre (Bermúdez *et al.*, 2025) et en Wallonie (Dejemeppe *et al.*, 2025) aboutissent à des conclusions parfaitement cohérentes s'agissant des effets induits des aides à l'embauche sur le travail intérimaire. En effet, dans les deux cas, le fait d'être éligible aux aides à l'embauche diminue de manière statistiquement significative la probabilité de transiter d'abord vers l'emploi intérimaire. Dans le cas de la Wallonie, cette baisse est de -5,2 pp (-15,5 %) pour les jeunes sans CESS qui passent plus par ce secteur d'une manière générale. Pour les jeunes avec CESS, la baisse est moins prononcée (-1,9 pp, soit -6,6 %), mais le niveau est aussi un peu plus bas (que celui des jeunes sans CESS) au sein du groupe de contrôle. En contrepartie, les transitions vers l'emploi régulier sont plus nombreuses sous l'effet du subsidie, de sorte que l'effet agrégé sur les transitions est nul. Deux explications proches sont avancées : la première est que les firmes clientes de l'intérim pourraient préférer recruter en direct les travailleurs éligibles pour ne pas passer à côté du subsidie (Dejemeppe *et al.*, 2025). La seconde est que, sur un marché tendu, les employeurs entreraient en concurrence pour un ensemble fixe de travailleurs et que les contrats proposés par les employeurs réguliers seraient plus attractifs que ceux de l'intérim (Bermúdez *et al.*, 2025). Nous en tirons la conclusion que la présence d'un intermédiaire dans ce schéma n'est pas désirable. En effet, elle ne permet pas de transmettre pleinement aux employeurs les incitants à embaucher les personnes ciblées.

### 3.4. L'IMPACT DE LA CRÉATION DIRECTE D'EMPLOIS

Cette section est consacrée à la création directe d'emplois. Dans la pratique, ce volet des politiques actives comporte la création directe d'emplois publics, mais aussi l'emploi largement subsidié dans le secteur non marchand. Cette opportunité d'expérience de travail à destination des chercheurs d'emploi et bénéficiaires de l'aide sociale (attention, cela comprend donc bien le dispositif Art 60 <sup>31</sup>) a donc pour particularité de concerner le travail d'intérêt public dans des secteurs abrités de la concurrence. De ce fait, la littérature indique que cette politique est moins sujette aux effets de déplacement. En contrepartie, le rapprochement avec le marché du travail, qui est le principal objectif poursuivi, peut être insuffisant. La littérature internationale se concentre souvent sur l'impact de cette expérience de travail sur les transitions vers ce qu'elle appelle l'emploi régulier, c'est-à-dire essentiellement l'emploi privé marchand. Nous rapportons donc ici les effets sur de telles transitions à court et long terme, abordons la question du type d'emploi (faisant l'objet de l'expérience de travail), celle du ciblage des bénéficiaires et, enfin, les effets sur le bien-être.

#### 3.4.1. Mécanismes et modalités

##### 3.4.1.1. L'effet sur les transitions vers l'emploi régulier à court et long terme

À court terme, il est généralement admis que la probabilité de transiter vers l'emploi régulier est plus faible parmi les bénéficiaires des schémas de création d'emplois (*locking-in*). Comme dans le cas de la formation, la participation au programme est, en effet, incompatible avec une recherche

<sup>31</sup> Contrairement à la classification statistique LMP, c'est donc bien dans cette catégorie de création directe d'emploi que se trouve le dispositif Art 60 selon la littérature économique.

active d'emploi. Certaines recommandations émises dans la section consacrée à la formation sont donc valables ici aussi. En particulier, puisque les opportunités d'emploi déclinent à mesure que l'on avance dans l'épisode de chômage, il n'est pas recommandé de proposer ce schéma trop tôt (Hujer & Thomsen, 2010). En pratique, c'est rarement le cas puisque les bénéficiaires sont souvent des personnes éloignées du marché du travail. Malgré cela, la littérature montre que l'effet d'enfermement est réel, c'est-à-dire que des personnes comparables qui ne bénéficient pas de la politique transitent comparativement plus vers l'emploi régulier. Pour partie, cet effet pourrait s'expliquer par une réorganisation de la « file d'attente » au profit des non-bénéficiaires (Bergemann *et al.*, 2017).

Pour tester la présence de l'effet de *locking-in*, van Ours (2004) exploite une double réforme survenue en Slovaquie et qui a porté, en deux temps, la durée des opportunités d'emplois publics de six à neuf, puis de neuf à douze mois. Les estimations de l'auteur confirment l'hypothèse selon laquelle une durée accrue diminue le taux de transition vers l'emploi régulier. En Suisse, Gerfin & Lechner (2002) mesurent également un impact négatif de l'emploi dans des secteurs abrités sur la probabilité d'être en emploi après un an. Selon les auteurs, la hausse de capital humain obtenue dans ces programmes est trop faible pour compenser l'effet initial négatif dû à la baisse des efforts de recherche (Gerfin & Lechner, 2002). Comme déjà mentionné, la balance entre ces deux effets, le *locking-in* et l'effet de capital humain, est fortement influencée par le moment de l'entrée dans le programme. C'est précisément la question étudiée par Hujer & Thomsen (2010) dans le cas de l'Allemagne. Le programme, dont l'effet est évalué à une durée de douze mois, est abrité de la concurrence et requiert peu de qualifications. Y sont principalement sélectionnées des personnes désavantagées. D'une part, du fait de la nature du travail, les progrès attendus en termes de capital humain sont faibles. D'autre part, la sélection opérée par le SPE envoie potentiellement un signal négatif aux futurs employeurs. Les auteurs mesurent le passage à l'emploi régulier jusqu'à 30 mois après l'entrée dans le programme. Globalement, ils obtiennent un effet de traitement négatif, d'autant plus défavorable que l'entrée dans le programme a lieu tôt dans l'épisode de chômage, conformément aux attentes. Bergemann *et al.* (2017) étudient un programme d'emplois publics et non marchands implémenté en ex-Allemagne de l'Est après la réunification. L'intérêt de ce contexte tient au fait que, lorsque les destructions d'emplois sont nombreuses et les opportunités limitées, l'effet de *locking-in* pourrait être moindre. Malgré ces attentes, l'effet mesuré à court terme est bien négatif et confirme la présence de *locking-in*. Il se dissipe toutefois douze mois après l'entrée dans le programme.

Après la fin des programmes d'emploi, les effets sur l'emploi régulier restent globalement décevants<sup>32</sup>. Pour l'ex-Allemagne de l'Est, Bergemann *et al.* (2017) obtiennent une estimation ponctuelle positive, mais qui n'est pas statistiquement significative. Eichler & Lechner (2002) identifient un effet à la baisse sur la probabilité de chômage, mais il tient, pour partie, à des sorties vers l'inactivité (Eichler & Lechner, 2002). Toujours en Allemagne, l'effet négatif mesuré par Hujer & Thomsen (2010) tient jusqu'à 30 mois. Dans un article plus ancien, Kluve *et al.* (1999) interprètent les effets négatifs des expériences d'emploi public en Pologne au fait que ce schéma était essentiellement utilisé pour renouveler l'accès aux allocations de chômage (Kluve *et al.*, 1999). Enfin, des effets négatifs sur les perspectives d'emploi sont aussi documentés en Roumanie (Rodríguez-Planas & Jacob, 2010).

---

<sup>32</sup> Voir dans la section consacrée aux méta-analyses comment les résultats tirés de nombreuses recherches peuvent être agrégés pour tenter de dégager un message général.

### 3.4.1.2. La proximité avec l'emploi régulier

Pour faciliter les transitions vers l'emploi marchand, il faudrait que l'expérience de travail acquise grâce aux programmes de création d'emplois développe des compétences transférables. Cette condition est peu étudiée en tant que telle. De manière indirecte, on peut se référer à la comparaison entre deux programmes d'emploi, marchand et non marchand, proposés pour une même population et dans un même contexte. C'est ce que proposent Gerfin *et al.* (2005) dans le cas de la Suisse. Les auteurs estiment les effets sur des variables d'emploi et de revenu d'un programme d'emploi non marchand, d'une durée de six mois, et d'un bonus à l'emploi favorisant l'acceptation d'emplois privés temporaires et faiblement rémunérés. Premièrement, Gerfin *et al.* (2005) notent que le second programme de remise à l'emploi est le moins coûteux. Deuxièmement, ils indiquent que le programme d'emploi marchand domine l'emploi non marchand : à un horizon d'un an et demi après l'entrée dans le programme, les participants au schéma d'emploi marchand ont une probabilité supérieure (+9 pp) d'avoir transité vers un emploi d'une durée minimale de trois mois. Les effets de traitement sont hétérogènes puisque les auteurs les estiment supérieurs auprès des personnes aux profils moins favorables. Les effets d'aubaine sont en effet plus prononcés pour les personnes proches de l'emploi. Malgré cela, l'expérience d'emploi privé domine l'expérience d'emploi non marchand aussi au sein des différentes sous-populations considérées dans l'article.

#### **Encadré 7 : Les programmes qui se rapprochent le plus de l'emploi régulier sont-ils les plus efficaces ?**

L'emploi abrité de la concurrence ne servirait donc pas efficacement de tremplin vers l'emploi régulier. Les programmes qui se rapprochent plus de l'emploi régulier donneraient de meilleures perspectives. Cette conclusion est-elle généralisable ? En particulier, l'expérience d'emploi privé est-elle aussi préférable à d'autres politiques telles que la formation ?

Certains articles comparent l'efficacité de programmes multiples. C'est le cas de Gerfin & Lechner (2002) qui étudient simultanément trois programmes suisses de formation, d'emploi abrité et de bonus à l'emploi privé temporaire. Les programmes respectifs sont comparés sur la base de leurs effets sur la probabilité d'emploi à douze mois. L'emploi privé donne des résultats positifs et domine les deux autres formes d'intervention. L'emploi protégé produit des effets négatifs et, toujours sur cet horizon d'un an, les effets des formations de base et des formations linguistiques sont handicapés par un *locking-in* important. Les effets des formations professionnelles sont mitigés. Sianesi (2008) analyse un large panel d'interventions en Suède. L'éventail des programmes étudiés comporte de la formation, de l'emploi protégé et différentes formes d'expériences de travail subventionnées dans le secteur privé. L'auteure conclut, sur la base d'une comparaison des performances sur des variables telles que la probabilité d'être en emploi ou d'être dépendant d'allocations, que plus les tâches impliquées se rapprochent de celles d'un travail régulier, plus le programme est efficace. En outre, elle indique que ces programmes sont aussi les moins coûteux. Dans le cas étudié, les programmes impliquant des activités moins pertinentes (relativement à l'accès à l'emploi) servent surtout à renouveler l'éligibilité aux allocations (Sianesi, 2008). Ces résultats sont compatibles avec les conclusions de Carling & Richardson (2004) pour le même pays, selon lesquelles l'expérience d'emploi subsidié ou la formation en entreprise dominent les formations *ex cathedra*.

Cependant, l'expérience d'emploi privé ne domine pas les autres interventions dans tous les contextes et pour tous les publics. D'une part, des spécificités contextuelles peuvent entrer en ligne de compte. C'est le cas, par exemple, dans l'article de Kluve *et al.* (2008) centré sur la Pologne des années 1990. Dans ce cas, les programmes de formation (en entreprise et opérés par des prestataires privés) se sont avérés plus performants que l'emploi privé subsidié. Les

auteurs attribuent ce résultat à la faible qualité de ces emplois, qui auraient soit pu mener à de la stigmatisation ou encore avoir été utilisés dans le but de renouveler l'éligibilité aux allocations (Kluve *et al.*, 2008). D'autre part, comme nous l'avons déjà discuté dans la section consacrée aux subsides salariaux, donner la priorité à l'emploi ne fonctionne pas auprès de tous les profils (Albanese *et al.*, 2024 ; Bermúdez *et al.*, 2025 ; Dejemeppe *et al.*, 2025 ; Desiere & Cockx, 2022). Il faut un socle minimum de compétences pour que l'expérience d'emploi puisse servir de tremplin : Dyke *et al.* (2006) comparent également différents programmes, mais offerts ici aux bénéficiaires de l'aide sociale aux États-Unis. Leurs résultats indiquent que, pour ce public, les formations plus intensives ont, malgré une phase de *locking-in*, produit des effets plus larges et plus persistants que les stratégies de court terme visant une transition rapide vers l'emploi (Dyke *et al.*, 2006). D'autres contributions, également centrées sur les bénéficiaires de l'aide sociale aux États-Unis, mettent en évidence que les caractéristiques de l'emploi proposé sont importantes. Analysant un programme de mise à l'emploi à Detroit, ces études pointent que le travail intérimaire, qui était fréquemment proposé aux bénéficiaires, ne permettrait pas d'améliorer les résultats de long terme en matière d'emploi et de revenu (Autor *et al.*, 2017 ; Autor & Houseman, 2010). Par ailleurs, Arendt (2022) se penche sur le cas particulier des réfugiés. Il argumente que l'arbitrage entre *work first* et *train first* se pose de manière spécifique pour ce public : d'une part l'interdiction de travailler, parfois applicable, et le manque de soutien direct face au marché du travail dans la première phase du séjour peuvent s'avérer démotivants ; d'autre part, le manque de compétences spécifiques au pays d'accueil, principalement la langue, plaide pour un investissement important en capital humain. L'auteur exploite pour son analyse une réforme danoise de 2016 qui a favorisé l'entrée sur le marché du travail des réfugiés en les considérant aptes à la recherche d'emploi (auparavant, de nombreuses exceptions pouvaient prévaloir) et en proposant des formations en entreprise. Les résultats sont mitigés : les hommes ont augmenté de +10 pp leurs transitions vers l'emploi un an après leur arrivée. Mais ces emplois étaient précaires et représentaient peu d'heures de travail. Les effets induits sur la formation sont ambigus, avec un taux de participation accru sur certains contenus, mais une baisse, au moins temporaire, des investissements en langue (Arendt, 2022).

Enfin, comme nous l'avons déjà discuté, la balance entre les politiques de type *work first* et *train first* est affectée par l'état du marché du travail. En effet, les actions de formations sont principalement handicapées par le fait qu'elles peuvent faire passer les participants à côté d'opportunités d'emplois (*locking-in*). Lorsque le marché du travail est tendu, cet effet est plus prononcé, ce qui peut faire pencher la balance en faveur des interventions visant les transitions rapides vers l'emploi, à condition toujours que les personnes soient dotées de compétences minimales.

### 3.4.2. Hétérogénéité des effets

D'une manière générale, il a déjà été argumenté qu'une intervention trop précoce risquait fortement de conduire à un effet de *locking-in* prononcé (Hujer & Thomsen, 2010). Des effets favorables ne sont donc pas à attendre auprès des chômeurs de courte durée. Dès lors, une mauvaise allocation des programmes aux chercheurs d'emploi pourrait amener à mesurer des effets moyens négatifs, alors que des effets bénéfiques pourraient exister pour certaines sous-populations (Caliendo *et al.*, 2008), en particulier parmi les chômeurs de longue durée pour qui les opportunités manquées sont moindres. Caliendo *et al.* (2008) se penchent sur l'hétérogénéité des effets des schémas de création d'emploi en Allemagne de 2000 à 2002. Ils identifient des effets favorables pour certains sous-groupes, tels que les femmes en ex-Allemagne de l'Ouest, les chômeurs de longue durée à l'Ouest et les chômeuses de longue durée à l'échelle de l'ensemble du pays. Ces résultats sont donc compatibles avec ceux de Hujer & Thomsen (2010) qui trouvent des effets négatifs auprès des

chômeurs de courte durée, mais parviennent à identifier un effet positif à un horizon de 30 mois auprès des chômeurs enrôlés après cinq ou neuf trimestres de chômage à l'Ouest. Enfin, toujours en Allemagne, Bergemann *et al.* (2017) estiment, malgré un effet agrégé négatif pendant et nul après, que les femmes hautement qualifiées qui profitent du programme d'emploi public ou non marchand quittent le chômage plus tôt. Ces quelques exceptions apportent donc de la nuance à un constat global plutôt défavorable. Rappelons que Gerfin *et al.* (2005) estiment que, malgré ces éléments d'hétérogénéité, l'emploi dans des secteurs soumis à la concurrence donne de meilleurs résultats.

### 3.4.3. Effets induits

#### 3.4.3.1. Les effets sur le bien-être

Les effets principalement négatifs mis en lumière par la littérature économique sont, à une large majorité, mesurés sur des variables d'emploi. Pourtant, pour les bénéficiaires, les bienfaits de l'expérience en emploi non marchand peuvent être d'un autre ordre. Ivanov *et al.* (2020) utilisent donc des variables subjectives telles que le degré de « satisfaction à l'égard de la vie », l'intégration ou le statut social pour estimer les effets d'un programme allemand dans les années 2015-2018. Dans ce programme, des bénéficiaires de l'aide sociale réalisaient des tâches d'intérêt collectif, essentiellement dans le secteur public ou associatif. L'impact sur la satisfaction de vie est fortement positif et celui sur l'intégration et le statut social sont modérés. Cependant, ces effets émergent à court terme, mais disparaissent ensuite, non pas parce que la situation des personnes se dégrade, mais parce que le groupe de contrôle, à un horizon temporel plus long, parvient à améliorer de lui-même son bien-être en trouvant du travail. Les auteurs argumentent donc que le ciblage doit être relativement étroit et se concentrer sur les personnes les plus précarisées, avec des durées passées en aide sociale importantes et souffrant de sévères obstacles à l'emploi (Ivanov *et al.*, 2020).

#### **Encadré 8 : L'emploi des bénéficiaires de l'aide sociale et le programme « titres-services » en Belgique**

En Belgique, deux types de programmes relèvent ou se rapprochent de la création directe d'emplois : l'emploi des bénéficiaires de l'aide sociale, d'une part, et le programme « titres-services », d'autre part.

Sur le premier point, l'article de Cockx & Ridder (2001), bien qu'il utilise des données très anciennes (1987-1990), donne des résultats cohérents avec la littérature internationale, c'est-à-dire que l'emploi direct des bénéficiaires de l'aide sociale ne permettrait pas de les sortir de ce statut. De manière plus détaillée, les auteurs mettent d'abord en évidence que les participants à ces programmes de travail sont positivement sélectionnés, tant sur des variables observables qu'inobservables, telles que la motivation. Il est important de prendre en compte cet effet au risque d'obtenir des résultats biaisés. Ainsi, en corrigeant pour les différences visibles (dans les données) entre individus, Cockx & Ridder (2001) constatent que les participants présentent une durée (médiane) de dépendance à l'aide sociale un mois et demi plus réduite. Cependant, des caractéristiques inobservables peuvent impacter positivement la probabilité de quitter le statut de bénéficiaire et de participer au programme. En tenant compte de cet effet, les résultats sont renversés et, conformément à la littérature, participer au programme de travail augmenterait la durée (médiane) de dépendance d'un peu plus de deux mois, bien que cet effet ne soit pas statistiquement significatif (Cockx & Ridder, 2001).

Pour travailler dans le secteur des titres-services, il n'est pas requis d'être initialement sans emploi. Outre la compétence ou l'expérience, il n'y a pas non plus de condition d'octroi portant sur des caractéristiques individuelles comme c'est généralement le cas pour des aides salariales

ciblées. En conséquence, la politique des titres-services ne se rapporte pas, au sens strict, aux politiques actives du marché du travail. Malgré cela, compte tenu du large taux de subventionnement de ces emplois et des opportunités qu'ils offrent aux personnes peu qualifiées, nous les traitons brièvement dans cet encadré. Desiere & Goesaert (2019) examinent l'effet sur l'emploi sur la base de données de 2001 à 2015 à l'échelle des arrondissements belges. La variable de résultat considérée est le taux d'emploi des femmes faiblement et moyennement qualifiées à l'échelle de l'arrondissement. Selon leurs estimations, pour 100 emplois dans le secteur des titres-services, 87 personnes auraient été sans emploi en l'absence de la politique. L'effet de perte sèche ou effet d'aubaine est donc très limité. Bien entendu, les auteurs indiquent qu'une part importante du succès de la politique tient au fait que dans de nombreux cas, l'emploi formel se substitue à l'emploi informel (Desiere & Goesaert, 2019). Sur la même période d'analyse (2003-2015), Leduc & Tojerow (2024) s'intéressent à l'effet de l'expérience d'emploi en titres-services sur les trajectoires des travailleuses du secteur. Pour ce faire, ils comparent les travailleuses en titres-services avec un groupe de contrôle constitué de travailleuses qui ne sont pas encore entrées, mais entreront plus tard dans le secteur, de sorte à avoir des personnes comparables, aussi sur les dimensions inobservables. Leurs résultats révèlent que l'expérience d'emploi réduit la probabilité de chômage, mais tend à enfermer les travailleuses dans l'emploi subsidié, avec peu de perspectives. Ainsi, travailler dans le secteur réduit de -12,9 pp la probabilité d'être au chômage un an après le début d'un emploi en titres-services et encore de -10,8 pp après cinq ans. La probabilité d'être en emploi formel (sous contrat de travail) augmente de +22,6 pp à un an (+16,8 pp à cinq ans), mais cet effet est entièrement tiré par les travailleuses qui restent dans le secteur puisque la probabilité d'emploi formel hors du secteur est très négativement impactée. Enfin, les auteurs constatent un effet proportionnellement très important sur la probabilité de transiter vers la maladie ou l'invalidité (Leduc & Tojerow, 2024).

### 3.5. L'IMPACT DES SUBSIDES À L'AUTO-CRÉATION D'EMPLOI

Cette courte section est dédiée aux effets des subsides à la création d'entreprises et à l'emploi indépendant par les chercheurs d'emploi. À notre connaissance, la littérature consacrée à cette question est étroite et les articles disponibles se concentrent principalement sur les expériences allemandes. Le message qui en ressort est plutôt unifié et assez positif, quelle que soit la variable de résultat prise en considération. Sur le plan méthodologique, les chercheurs doivent être très attentifs aux biais de sélection puisque les personnes qui décident de lancer une activité d'indépendant ou de créer une entreprise ne sont, bien entendu, pas tirées aléatoirement dans la population des chercheurs d'emploi. Ils ont donc recours à des techniques statistiques qui permettent de reconstituer un groupe de contrôle crédible.

#### 3.5.1. Effets empiriques

##### 3.5.1.1. Les effets sur l'emploi et le revenu

Le fait de bénéficier d'un subside à la création d'entreprises ou à l'emploi indépendant a des effets positifs sur la trajectoire d'emploi et le revenu. Baumgartner & Caliendo (2008) étudient deux types de programmes en Allemagne. Le premier prend la forme d'une allocation de transition de six mois, d'un montant équivalent à l'allocation de chômage, augmenté de sorte à couvrir les cotisations de sécurité sociale. Le second, plus généreux, prend la forme d'un subside mensuel versé sur trois ans de manière dégressive. Ce dernier programme, introduit en 2003 dans le cadre de la réforme « Hartz », a été plus attribué aux personnes moins qualifiées. En 2004, ces programmes représentaient en Allemagne 17 % des dépenses ALMP, ce qui est une fraction considérable, et concernaient jusqu'à 9 % des chercheurs d'emploi (Baumgartner & Caliendo, 2008). Les auteurs estiment l'effet

causal sur la probabilité d'être au chômage 28 mois après l'entrée dans le programme. Selon eux, l'allocation de transition a permis de réduire de -17 pp la probabilité de chômage parmi les bénéficiaires. Le subside a également bien fonctionné, mais il est aussi plus coûteux. Il aurait permis de réduire respectivement de -18 pp et -29 pp la probabilité de chômage à 28 mois des femmes et des hommes. La participation à ces programmes a également eu un impact significatif sur le revenu.

#### *3.5.1.2. Les effets de long terme*

Les effets positifs ont aussi tendance à perdurer sur le long terme. En effet, Caliendo & Künn (2011), qui mesurent les effets cumulés jusqu'à cinq ans après l'entrée dans le programme, obtiennent des résultats significatifs sur le temps passé en emploi, les revenus et le niveau de satisfaction (cf. plus bas). Les auteurs insistent sur le fait que, même en cas d'échec, l'expérience entrepreneuriale permet de construire du capital humain et de développer un réseau professionnel.

#### *3.5.1.3. Les trajectoires des entreprises*

Enfin, l'article de Pfeiffer & Reize (2000) étudie la performance relative des entreprises fondées par les chercheurs d'emploi par rapport aux autres. Les entreprises considérées sont celles créées à l'aide de l'allocation de transition en Allemagne. Deux indicateurs sont considérés : d'une part le taux de survie et, d'autre part, la croissance de l'emploi au sein de l'entreprise. Les auteurs trouvent un léger désavantage en termes de survie pour les firmes fondées par d'anciens chercheurs d'emploi, mais uniquement en ex-Allemagne de l'Est. Pour l'Ouest, le taux de survie n'est pas significativement différent. Et, de manière très encourageante, les performances en termes de créations d'emploi ne sont pas affectées par le statut du fondateur, et ce dans tout le pays (Pfeiffer & Reize, 2000). Dès lors, non seulement ces programmes permettent de sortir du chômage les entrepreneurs eux-mêmes, mais contribuent aussi à des créations additionnelles (Caliendo, 2009).

### 3.5.2. Contexte et hétérogénéité des effets

De manière intéressante, ce type de programme semble aussi fonctionner dans des contextes difficiles et auprès de publics plus désavantagés. Concernant le contexte, Caliendo (2009) analyse les effets des deux programmes décrits ci-dessus dans le cas spécifique de l'ex-Allemagne de l'Est. Les résultats sont tout aussi encourageants. À 28 mois, l'allocation de transition a permis une réduction du taux de chômage de -25 pp parmi les participants et le subside une réduction de -34 pp en moyenne et jusqu'à -44 pp pour les femmes. Les effets de traitement les plus prononcés sont identifiés parmi les personnes faiblement éduquées et faiblement qualifiées (Caliendo & Künn, 2011). Cela s'explique par le fait que si le projet personnel réussit, le gain est plus grand pour ces personnes qui, sans cette opportunité, ont un risque plus grand de chômage de longue durée. En d'autres termes, leur bénéfice est plus grand, non pas parce qu'elles réussissent mieux, mais surtout parce qu'elles échappent à une trajectoire plus défavorable. Une étude portant sur un programme implémenté en Roumanie trouve également des effets positifs sur la probabilité d'emploi de personnes plus proches du marché du travail (Rodríguez-Planas & Jacob, 2010).

## 3.6. LES MÉTA-ANALYSES

Dans les sections précédentes, nous avons donc abordé la littérature avec pour but de couvrir le plus largement possible les mécanismes et effets à prendre en compte s'agissant d'analyser les impacts des politiques actives sur l'emploi des personnes ciblées (et occasionnellement sur d'autres variables telles que le revenu). Comme nous l'avons vu, les conclusions sont parfois divergentes et les nuances nombreuses, de sorte qu'il n'est pas toujours aisé de se forger une opinion sur l'impact des différentes formes d'intervention. De plus, l'impact est parfois spécifique à des modalités, des publics ou un contexte et, dès lors, généraliser les résultats n'est pas forcément

possible ou souhaitable. Gardant en tête cette précaution, nous proposons dans cette section d'aborder une forme particulière de synthèse des études d'impact en rendant compte des résultats de plusieurs méta-analyses. Dans le présent contexte, une méta-analyse est une méthode statistique de compilation des effets estimés des politiques actives dans un grand nombre d'études empiriques. L'idée est de dégager un effet agrégé par type de politique, d'estimer s'il est significativement différent de zéro et éventuellement d'expliquer les différences de résultats entre études. Cela permet donc de synthétiser quantitativement l'effet causal et d'analyser les sources d'hétérogénéité qui expliquent la dispersion des coefficients d'impact observés tels que le contexte ou la méthode utilisée (par exemple expérimentale vs quasi expérimentale). Les articles présentés ci-dessous utilisent des ensembles d'évaluations d'impact différents, soit parce que certaines sont plus anciennes ou plus récentes, soit parce que le focus est différent (géographique ou public cible), soit encore parce que les règles de sélection des études divergent. Par exemple, certains ne font confiance qu'aux expérimentations aléatoires contrôlées. Les conclusions ne sont donc malheureusement pas parfaitement convergentes. L'encadré 9 discute brièvement des caractéristiques des méta-analyses discutées dans cette section et des questions méthodologiques.

### Encadré 9 : Brève description des méta-analyses discutées

Le tableau 4 ci-dessous reprend les principales caractéristiques des articles discutés dans cette section, classés par ordre chronologique de parution.

On peut y voir, tout d'abord, que le nombre d'impacts estimés n'est pas proportionnel ni au nombre de politiques étudiées ni au nombre d'articles sélectionnés. En effet, un même article portant sur un même programme peut considérer plusieurs variables de résultats (emploi, revenu, etc.) et plusieurs horizons temporels.

Ensuite se pose la question de l'identification et de la sélection des articles. Pour garantir la qualité des travaux, Card *et al.* (2010, 2018) se sont appuyés sur des réseaux de chercheurs renommés (IZA et NBER) pour identifier les contributions à retenir. D'autres ont logiquement eu recours à des moteurs de recherche scientifique ou à la recherche « à la main », par arborescence bibliographique, en retenant exclusivement, ou pas, les articles revus par les pairs. Outre les politiques du marché du travail étudiées, la zone géographique ou le public cible, la méthode d'estimation utilisée a aussi été retenue comme critère d'inclusion. Alors que l'identification de l'effet causal repose majoritairement dans la littérature sur des méthodes quasi expérimentales (cf. encadré 1), Yeyati *et al.* (2025) ont fait le choix de sélectionner exclusivement les résultats d'expérimentations aléatoires contrôlées (*Randomized Controlled Trials*, RCT). On peut voir dans le tableau que, à l'exception de Vooren *et al.* (2019) qui reprennent beaucoup d'impacts estimés par appariement (*matching estimators*), les RCT prennent une part croissante dans le temps, ce qui reflète leur gain de popularité dans la recherche. Plusieurs articles testent explicitement l'impact de la méthode sur les résultats. Dans son échantillon d'étude, Kluve (2010) trouve que les RCT ont moins de chance de trouver un effet significatif. Mais il argumente que ce type d'approche, à l'époque moins répandue, concernait peu d'articles et peut-être des programmes spécifiques, que les décideurs étaient plus enclins à tester. Card *et al.* (2010, 2018), quant à eux, n'obtiennent pas de différence systématique entre les impacts issus de RCT et ceux issus de méthodes quasi expérimentales. En d'autres termes, lorsque la méthode « idéale » (RCT) est mise en œuvre, elle conforte les résultats obtenus par les chercheurs qui reconstruisent un groupe de contrôle à l'aide de méthodes statistiques. Cela rassure sur la fiabilité des résultats issus d'évaluations quasi expérimentales.

**Tableau 4 : Description des méta-analyses discutées**

	Impacts estimés	Programmes	Études	Part de RCTs*	Variables pour la méta-analyse	Focus
Card <i>et al.</i> (2010)	199		97	10 %	Signe et taille de l'effet	
Kluve (2010)	137		95	faible	Signe de l'effet	Europe
Card <i>et al.</i> (2018)	857		207	20 %	Signe et taille de l'effet	
Kluve <i>et al.</i> (2019)	3 105	87	113	66 %	Signe et taille de l'effet	Jeunes
Vooren <i>et al.</i> (2019)	654		57	7 %	Taille de l'effet	
Yeyati <i>et al.</i> (2025)	668	102	73	100 %	Signe et taille de l'effet	RCT

Note : (\*) les RCT (Randomized Controlled Trials) désignent les expérimentations aléatoires contrôlées. Le pourcentage rapporté, lorsque disponible, indique la proportion des impacts estimés qui ressortent d'une analyse expérimentale.

Enfin la méthode de traitement des impacts estimés peut différer d'une méta-analyse à l'autre. Souvent, de façon à agréger différentes manières de mesurer les variables de résultat (par exemple, durée passée au chômage, transitions, etc.), l'analyse principale ne repose que sur le signe et la significativité statistique de l'effet, pas sa taille. Mais si l'effet est grand, il a de plus grandes chances d'être statistiquement significatif. Les deux sont fortement corrélés. Pour le vérifier, Card *et al.* (2010, 2018) se concentrent sur une mesure commune à de nombreuses évaluations : la probabilité d'emploi à un horizon déterminé. Techniquement, ils montrent que c'est en effet la taille des effets et non la taille des échantillons utilisés qui est le principal déterminant de la significativité, de sorte que prendre en compte la taille des effets (plutôt qu'une simple indication binaire de significativité) ne modifie pas les conclusions (Card *et al.*, 2010).

### 3.6.1. L'impact des politiques actives selon les méta-analyses

Nous rapportons maintenant les effets agrégés des politiques issus des méta-analyses. Sauf mention contraire, les effets mesurés sont relatifs à des variables d'emploi, typiquement la probabilité d'être en emploi à un horizon temporel considéré (après le début ou parfois la fin de l'intervention étudiée). Les coûts de l'intervention ne sont ici pas pris en compte.

En premier lieu, il y a consensus sur les effets de l'accompagnement<sup>33</sup> des chercheurs d'emploi, qui portent des fruits en termes de transition vers l'emploi (Card *et al.*, 2010, 2018 ; Kluve, 2010 ; Vooren *et al.*, 2019 ; Yeyati *et al.*, 2025). Les méta-analyses qui déclinent les impacts à différents horizons temporels montrent que ceux-ci sont positifs dès le court terme et stables dans le temps (Card *et al.*, 2010, 2018 ; Vooren *et al.*, 2019). En termes d'ampleur, Yeyati *et al.* (2025) estiment que l'accompagnement a un effet médian<sup>34</sup> sur la probabilité d'emploi de +2,6 %. Cependant, selon leurs résultats, il ne permet pas d'améliorer les revenus.

Deuxièmement, à l'exception de Vooren *et al.* (2019), les méta-analyses qui permettent de dresser un profil temporel indiquent que les effets positifs de la formation des chercheurs d'emploi mettent du temps à émerger (Card *et al.*, 2010, 2018 ; Kluve *et al.*, 2019), de l'ordre de deux à trois ans chez Card *et al.* (2010). Ce profil est cohérent avec ce type d'intervention qui s'apparente à un

<sup>33</sup> Dans les méta-analyses, la catégorie de l'accompagnement inclut généralement les sanctions (voir aussi la section consacrée à l'accompagnement pour plus de détails).

<sup>34</sup> Parmi les programmes qui produisent des effets statistiquement significatifs.

investissement en capital humain et implique souvent de passer à côté d'opportunités d'emplois à court terme (effet de *locking-in*, cf. section consacrée à la formation). Il invite à mesurer les variables de résultat à suffisamment long terme (Kluve *et al.*, 2019). De manière étonnante, les effets de *locking-in* ne ressortent pas de l'analyse de Vooren *et al.* (2019). Toutefois, l'effet positif estimé à six mois n'est pas statistiquement significatif. Les auteurs reconnaissent que l'estimation à cette échéance manque de puissance statistique due au fait que, avec 154 observations seulement, trop peu d'études se focalisent sur cet horizon temporel. Les effets restent positifs à 12, 24 et 36 mois, conformément à la littérature. En termes d'ampleur, Yeyati *et al.* (2025) mesurent un effet médian de +6,7 % sur la probabilité d'emploi et de +7,7 % sur le revenu. Les auteurs constatent également d'importantes disparités entre différentes interventions en formation évaluées dans la littérature. Dès lors, ils explorent les effets modérateurs des modalités et du contexte des formations et obtiennent que le suivi individuel des chercheurs d'emploi, le focus exclusif sur un secteur d'activité spécifique et les incitants financiers pour les employeurs sont des facteurs de succès.

En troisième lieu, les méta-analyses traitent des incitants dans le secteur privé, que ce soit sous la forme de subsides salariaux ou sous celle de subsides à l'auto-crédation d'emploi. En agrégeant les impacts estimés dans la littérature, les méta-analyses rapportent des effets positifs (Card *et al.*, 2018 ; Kluve *et al.*, 2019 ; Vooren *et al.*, 2019 ; Yeyati *et al.*, 2025). Comme dans le cas de la formation, lorsque les effets sont comparés à différents horizons temporels, les effets à plus long terme tendent à dominer (Card *et al.*, 2018 ; Vooren *et al.*, 2019). Vooren *et al.* (2019) obtiennent même des effets de court terme négatifs pour l'emploi subsidié. Cependant, comme ceux de la formation, ces effets de court terme ne sont pas statistiquement significatifs. À 12, 24 et 36 mois, les effets deviennent positifs. Chez Yeyati *et al.* (2025), qui s'appuient exclusivement sur des expérimentations aléatoires contrôlées, les effets de traitement des subsides salariaux et des subsides à l'autocrédation d'emploi sont particulièrement élevés. En effet, relativement aux groupes de contrôle, les groupes traités ont une probabilité d'emploi 11 % supérieure et un revenu 16 à 17 % plus élevé (impacts médians parmi les programmes qui produisent des effets significatifs).

Quatrièmement, la création directe d'emplois publics ou abrités de la concurrence ne permet pas de favoriser les transitions vers l'emploi privé marchand. Elle serait même contreproductive (Card *et al.*, 2010, 2018 ; Kluve, 2010). Card *et al.* (2018) concluent que, sur ce critère, les programmes d'emploi public restent inefficaces à tous les horizons considérés. Vooren *et al.* (2019) obtiennent aussi des effets négatifs à 6, 12 et 24 mois, comme attendu au regard de la littérature (cf. section consacrée à la création directe d'emplois). En revanche, ils identifient un effet positif de ces programmes à trois ans. Considérant un horizon temporel suffisamment long, il serait donc possible de trouver des bénéfices à ces schémas. En contrepartie, l'effet d'enfermement serait très long, ce qui est généralement admis. Mais il convient d'être prudent dans l'interprétation de ce résultat à 3 ans puisqu'il n'est pas statistiquement significatif. À cette échéance, seuls les effets des subsides à l'emploi privé sont positifs et significatifs dans leur étude.

Enfin, certaines contributions permettent de classer les interventions selon la taille de l'impact : d'une part, Kluve (2010) utilise la formation comme catégorie de référence. En d'autres termes, l'analyse positionne les effets des autres types d'intervention par rapport à ceux de la formation. Parmi les programmes qui font mieux, on trouve l'accompagnement et les incitants dans le secteur privé (subsides salariaux et subsides à l'auto-crédation d'emploi), qui ont, relativement à la formation, 40 à 50 % de chances en plus de produire des effets significativement positifs. L'emploi public a 30 à 40 % moins de chances de fonctionner (que la formation). D'autre part, Yeyati *et al.* (2025), qui s'intéressent tant aux effets sur l'emploi qu'aux effets sur le revenu, estiment que les effets de traitement des subsides salariaux et des subsides à l'autocrédation d'emploi sont les plus élevés sur les deux dimensions. La formation vient en troisième lieu. Enfin, l'accompagnement n'améliore pas les

revenus, et n'a qu'un effet modeste, mais significatif, sur l'emploi. Les interventions qui peuvent contribuer à relever le niveau de capital humain ont donc des effets de plus grande ampleur, selon les auteurs. Les deux classements ne sont pas identiques, mais, alors que Kluve (2010) se centre sur l'Europe, l'échantillon de Yeyati *et al.* (2025) se compose pour moitié d'estimations provenant de pays à bas ou moyen revenu. Les contextes sont donc très différents. Le paragraphe qui suit traite précisément des différences de contexte et de public.

### 3.6.2. L'importance des profils et du contexte

Malheureusement, les programmes ciblant les jeunes semblent moins bien fonctionner. Ils ont, en effet, une probabilité plus faible d'avoir de l'impact (Card *et al.*, 2010, 2018 ; Kluve, 2010). Face à ce constat, Kluve *et al.* (2019) proposent une analyse centrée sur ce public et rassemblent 113 impacts estimés de programmes ciblant les jeunes dans le monde entier. Dans cet échantillon, seul un tiers des effets de traitement estimés sont significativement positifs et l'efficacité semble plus grande dans les pays en développement, peut-être parce que les jeunes bénéficiaires y sont initialement moins bien lotis. L'appréciation globale colle donc bien avec les résultats antérieurs selon lesquels l'efficacité des politiques actives auprès des jeunes reste faible en Europe.

À l'inverse, Card *et al.* (2018) trouvent que les effets des politiques actives sont, en moyenne, meilleurs auprès des femmes et des chômeurs de longue durée. Leur travail permet aussi d'aborder les questions d'adéquation : par exemple, les chômeurs de longue durée bénéficient moins des programmes *work first* et plus des programmes à composante de capital humain, ce qui est intuitif.

Par ailleurs, comme mentionné à de multiples reprises dans ce travail, l'impact des politiques peut dépendre des cycles économiques. Par exemple, selon Card *et al.* (2018), les effets de traitement des politiques à composante de capital humain, typiquement la formation, seraient plus grands lorsque le chômage est élevé. Considérant les politiques actives dans leur globalité, Yeyati *et al.* (2025) concluent que les interventions fonctionnent mieux dans des contextes plus favorables : croissance du PIB plus élevée et chômage faible (Yeyati *et al.*, 2025). De prime abord, ce constat peut paraître en porte-à-faux avec les conclusions des études précédentes. Il faut toutefois être prudent dans l'interprétation de ce résultat. En effet, la croissance du PIB et le taux de chômage peuvent varier dans le temps, mais aussi dans l'espace (entre pays). Pour faire simple, deux interprétations sont donc possibles. Soit les interventions sont à privilégier en période de bonne conjoncture, ce qui est contraire à ce qui est préconisé par la littérature, en particulier concernant la formation et les aides à l'embauche (cf. sections consacrées à ces politiques). Soit, le résultat signifie que les interventions fonctionnent mieux dans les pays qui se démarquent structurellement par un taux de chômage plus faible et un bon niveau de croissance. Yeyati *et al.* (2025) contrôlent uniquement pour le fait que l'expérimentation ait eu lieu dans un pays à revenu faible ou élevé, ce qui ne capte que très partiellement l'hétérogénéité entre pays. Il reste donc possible de privilégier la seconde interprétation qui permet de conserver un message homogène.

En conclusion, d'une part, les effets n'apparaissent pas homogènes selon les publics. D'autre part, le contexte et les institutions jouent visiblement un rôle modérateur important. Pour comprendre l'hétérogénéité des impacts et les effets contextuels, il reste donc nécessaire de rentrer dans les nuances des mécanismes, des modalités, des effets induits et modérateurs, politique par politique.

## 3.7. L'IMPACT DES POLITIQUES ACTIVES SUR LES AGRÉGATS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La baisse du taux de chômage, la hausse du taux d'emploi, ou encore du taux de participation (au marché du travail) sont des objectifs prioritaires des décideurs. Il est donc naturel de vouloir évaluer,

en bout de course, l'impact des politiques actives sur ces agrégats du marché du travail. Toutefois, ces analyses font face à deux types de difficultés : la première d'ordre méthodologique, la seconde relative à l'identification des mécanismes. Pour cette raison, la littérature consacrée à ces questions est très étroite.

Sur le plan méthodologique, d'une part, les chercheurs mesurent généralement l'ampleur de la politique par sa taille budgétaire, rapportée au PIB pour corriger par rapport au niveau de vie et à la taille de l'économie (Irlandoust, 2023 ; Pignatti & Van Belle, 2018) et par chômeur pour capter l'intensité de l'intervention (Escudero, 2018 ; Fredriksson, 2021). Les variables de résultats telles que le taux de chômage ou le taux d'emploi sont, elles, mesurées classiquement<sup>35</sup>. Ces variables d'intérêt peuvent ne prendre qu'une valeur par région ou pays par période. Cela implique qu'il est statistiquement plus robuste de considérer plusieurs pays et plusieurs périodes pour identifier l'effet des politiques actives, par exemple sur le chômage. L'effet estimé renseignera alors sur l'efficacité de ce type de politiques en général et non dans le contexte d'un pays en particulier. En effet, il est difficile de s'appuyer uniquement sur la variation dans le temps des politiques et, disons, du chômage pour identifier un lien causal. Il est préférable d'exploiter aussi les variations entre pays. Il est par exemple vraisemblable qu'un gouvernement décide d'intensifier ses efforts au moment où la situation du marché du travail se dégrade. Dès lors, on observera au même moment des dépenses élevées et une situation dégradée. On pourrait alors attribuer, à tort, un mauvais résultat en matière d'emploi à l'inefficacité de la politique. C'est le problème de causalité inverse, notamment documenté par Irlandoust (2023). Dans cet exemple, le sens de la corrélation (négative) ne correspond pas au sens de causalité (à tout le moins selon l'effet attendu). Pour contourner ce problème et s'affranchir des variations simultanées, les chercheurs tentent souvent d'expliquer le chômage en période  $t$  par la valeur prise par les dépenses en  $t-1$  (Escudero, 2018 ; Fredriksson, 2021 ; Pignatti & Van Belle, 2018).

D'autre part, en regardant les effets agrégés des politiques, on peut ne pas être en mesure d'identifier le mécanisme par lequel la politique agit sur le marché du travail : facilitent-elles le passage à l'emploi ? Augmentent-elles la stabilité de l'emploi ? À l'inverse, lorsque l'on se focalise sur un mécanisme, on peut passer à côté d'effets induits. Par exemple, Crépon *et al.* (2012) ne trouvent pas d'effet de la formation sur les transitions vers l'emploi. En revanche, ils mesurent un impact positif et significatif sur la durée passée en emploi, de sorte que le taux de séparation diminue, ce qui affecte favorablement le taux de chômage. Dans d'autres cas de figure, un effet bénéfique sur les bénéficiaires des politiques peut s'opérer au détriment des non-bénéficiaires. Ainsi, nous avons vu qu'un accompagnement efficace des chercheurs d'emploi peut avoir pour effet de mieux les positionner dans la « file d'attente » pour en emploi, au détriment des autres. Une approche agrégée ne permettra pas de l'identifier, mais donnera l'effet net sur le chômage. Celui-ci peut donc être faible, voire nul. *A contrario*, une analyse sur le public cible surestimerait alors l'effet total sur le chômage ou l'emploi puisqu'elle ne prendrait pas en compte les potentiels effets négatifs sur d'autres personnes. C'est la faiblesse de l'approche sur les bénéficiaires (Boone & Van Ours, 2009).

L'impact des politiques actives sur le taux d'emploi est donné par l'effet combiné sur le chômage et la participation au marché du travail<sup>36</sup>. Les politiques actives, telles que les opportunités de formation peuvent, en effet, rendre la recherche d'emploi plus attractive que l'inactivité. Mais la plupart des études se concentrent sur le chômage et donc sur le processus d'appariement entre postes

<sup>35</sup> Le taux de chômage au sens du BIT provient de données d'enquête et mesure le ratio entre le nombre de chercheurs d'emploi et la population active (personnes en emploi et chercheurs d'emploi). Le taux d'emploi est le ratio entre le nombre de personnes en emploi et la population en âge de travailler.

<sup>36</sup> En effet, le taux d'emploi augmente si des personnes rejoignent l'emploi soit en venant du chômage, soit en venant de l'inactivité.

vacants et chercheurs d'emploi. Irandoust (2023) identifie un effet de long terme des dépenses totales en politiques actives sur le chômage, mais aussi un effet de feedback du niveau de chômage sur les politiques. Comme mentionné plus haut, les décideurs peuvent, en effet, initier des interventions en réponse à un taux de chômage élevé. D'autres contributions désagrègent les effets par type de politique. Escudero (2018) trouve des effets positifs (à la baisse sur le chômage) à tous les types de dépenses et plus particulièrement aux mesures ciblant les personnes plus vulnérables, aussi qu'aux subsides à la création d'entreprise. Les effets sont plus prononcés sur le taux de chômage des peu qualifiés. Les effets positifs sont parfois limités à certains types de dépenses : les subsides salariaux et la formation (Fredriksson, 2021 ; Pignatti & Van Belle, 2018), ou la formation uniquement (Boone & Van Ours, 2009). Pour la Belgique, l'analyse des séries temporelles de données sur la période 1961-1992 a montré que la formation produisait des effets positifs sur l'agrégat du flux de sortie du chômage (Dor *et al.*, 1997). Les effets directs des dépenses des services publics de l'emploi (SPE) ne sont, en revanche, pas toujours significatifs (à l'exception de Escudero, 2018 et de Fredriksson, 2021). Cependant, plusieurs études mettent en évidence que ces dépenses permettent de renforcer les effets des autres politiques, en particulier la formation (Escudero, 2018 ; Fredriksson, 2021). Par exemple, l'action des conseillers des SPE peut permettre d'orienter les chercheurs d'emploi vers les formations les plus appropriées<sup>37</sup>.

Les politiques actives interagissent également avec les politiques passives, principalement l'assurance chômage. Ainsi, Bassanini & Duval (2009) et Pignatti & Van Belle (2018) montrent que l'effet désincitatif de l'assurance chômage sur la recherche d'emploi est contrebalancé par un investissement dans les politiques actives. L'effet de ces dernières est donc aussi plus fort lorsque l'assurance chômage est généreuse (Bassanini & Duval, 2009 ; Pignatti & Van Belle, 2018). Enfin, la recherche de Blanchard & Wolfers (2000) vise à déterminer pourquoi les pays de l'OCDE ont connu des évolutions divergentes en matière de chômage. Les auteurs estiment que les chocs économiques subis sont de nature trop homogène que pour expliquer ces divergences. Ils les attribuent donc à l'effet modérateur des institutions et des politiques du marché du travail. Leurs résultats indiquent que, sur les marchés du travail plus rigides (assurance chômage, protection de l'emploi et taxation du travail élevées), le lien de long terme entre chocs et chômage est plus fort. Par exemple, les règles de fixation des salaires pourraient empêcher ceux-ci de s'ajuster à un ralentissement de la croissance de la productivité. À l'inverse, ils montrent que les politiques actives permettent d'absorber ces chocs (Blanchard & Wolfers, 2000) : ainsi, un accompagnement efficace peut éviter de s'enliser dans le chômage (le chômage de longue durée pèse sur le niveau de chômage à long terme).

---

<sup>37</sup> Cet effet est toutefois nuancé dans la littérature.

## 4. Conclusion

Face aux difficultés rencontrées par certaines personnes sur le marché du travail, les gouvernements interviennent pour augmenter leurs chances de (re)trouver un emploi. Les politiques actives du marché du travail incluent l'accompagnement, la formation et les subsides à l'emploi, marchand et non marchand, salarié ou indépendant, qui ciblent les chercheurs d'emploi. Ces défis sont communs à de nombreux pays : en Europe, ces politiques sont d'ailleurs codifiées et des statistiques sur les dépenses liées sont disponibles et comparables. Par ailleurs, partout, se pose la question de leur impact réel sur les chances d'emploi, la stabilité de l'emploi et *in fine* sur la réduction du chômage. La recherche académique étudie donc les effets de ces programmes.

Dans ce rapport, nous avons exploité ces informations, en matière statistique et de recherche, pour proposer un double état des lieux : celui des dépenses en politiques du marché du travail, à l'échelle de la Belgique, de la Wallonie et en comparaison internationale et celui des connaissances sur les impacts de ces politiques, avec un focus sur la Belgique.

Dans la première partie de ce travail, nous avons donc exploité les données LMP (*Labour Market Policy*) d'Eurostat et de la DG Emploi pour dresser un état des lieux des dépenses belges et wallonnes en politiques du marché du travail, en retracer un profil temporel et proposer des comparaisons internationales et interrégionales.

La base de données LMP repose sur des définitions harmonisées au niveau de l'Union européenne. Nous avons exploité son optique dépenses, c'est-à-dire la mesure des dépenses (ou recettes non perçues) par type de politique et par type de bénéficiaire. Selon la terminologie LMP, les politiques se rapportent aux interventions publiques sur le marché du travail visant à en assurer le fonctionnement efficace et à corriger ses déséquilibres. Ces interventions sont scindées en trois catégories : premièrement, les services, qui recouvrent les dépenses des services publics de l'emploi (SPE), l'accompagnement et l'information des chercheurs d'emploi ; deuxièmement les mesures, qui reprennent les autres politiques actives, à savoir la formation, les incitations à l'emploi (principalement les subsides), l'emploi protégé et adapté, la création directe d'emploi et les aides à la création d'entreprises. La troisième catégorie correspond aux politiques passives ou de soutien, c'est-à-dire essentiellement les allocations de chômage. Les personnes ciblées par ces interventions sont les personnes rencontrant des difficultés sur le marché du travail, qu'elles soient au chômage, en emploi, mais à risque, ou inactives. Dans la terminologie statistique LMP, les bénéficiaires désignent les destinataires des dépenses, c'est-à-dire les SPE pour l'essentiel des dépenses de services, les individus pour les dépenses de soutien et enfin les SPE, les individus et les employeurs pour les dépenses en mesures (les politiques actives hors accompagnement).

Ces définitions posées, nous avons exploré les données et mis en évidence une série de constats.

Tout d'abord, en termes d'évolution, les dépenses belges en politiques du marché du travail sont en nette baisse puisque, sur la période 2005 à 2023, elles ont diminué de moitié. Cette baisse est imputable à la baisse, hors période Covid, des dépenses en politique de soutien, c'est-à-dire les allocations de chômage, de chômage temporaire et de préretraite. En 2023, elles ne représentaient plus que 54 % du total des dépenses en politique du marché du travail. Si les dépenses en politique passive ont baissé, les dépenses en politique active se sont maintenues. En effet, en valeur absolue, les dépenses en services et mesures ont été stables sur un horizon de dix ans. Elles contribuaient en 2023 respectivement à 16 et 30 % du total. Ensemble, les dépenses des SPE et les politiques actives et passives belges s'élevaient en 2023 à 1,6 % du PIB, ce qui est proche de la moyenne de la zone euro (1,7 %).

Corrélativement, si l'on se penche sur les destinataires des dépenses au niveau national, la baisse des dépenses de soutien a logiquement contribué au déclin des dépenses au bénéfice des individus. En valeur absolue, les dépenses au bénéfice des employeurs, typiquement les subsides salariaux, ont légèrement progressé avant le Covid, avant de retrouver, en 2023, un niveau proche de celui de 2015.

En 2023, les dépenses étaient ventilées de la manière suivante : environ 21 % à destination des SPE, 60 % à destination des individus et 18 % à destination des employeurs. Cette part des dépenses allouée aux employeurs est supérieure à ce qui s'observe en moyenne ailleurs en Europe (13 % en zone euro). Si l'on se focalise sur les politiques actives hors accompagnement (qui relève en Belgique de la compétence des SPE), cette part monte même à 59 %, ce qui est plus que dans les pays limitrophes.

Pour évaluer la place des politiques actives, qui sont au cœur de ce rapport, on peut sommer les mesures et ce qui, dans les services relatifs au marché du travail, relève de l'accompagnement des chercheurs d'emploi. Ce faisant, on peut constater que, en 2023, les politiques actives du marché du travail valaient en Belgique 3 milliards et demi d'euros ou 37 % des dépenses LMP. Pour la plus large part, il s'agissait de dépenses de formation (30 %). Venaient ensuite l'emploi protégé et adapté (25 %), les incitations (22 %), la création directe d'emploi (4 %). Malgré les impacts positifs mis en avant dans la littérature scientifique, les aides à la création d'entreprises étaient, en revanche, marginales (0,3 %).

Les dépenses des différents niveaux de pouvoir sont naturellement fonction de la distribution des compétences. L'échelon fédéral a donc la charge de la totalité des dépenses de soutien, contrairement aux dépenses de services et de mesures qui concernent tant le niveau fédéral que les régions. En se concentrant sur les mesures qui relèvent de compétences régionales et en prenant en compte le nombre d'individus potentiellement concernés, il est possible de comparer l'intensité des interventions en politiques actives (hors accompagnement et information). Ainsi, en 2023, pour chaque personne *souhaitant travailler*<sup>38</sup>, la Wallonie a dépensé 2 796 euros, contre 6 445 en Flandre et 1 092 à Bruxelles. Pour rappel, la majorité de ces montants se destinent aux entreprises. Ces écarts s'expliquent principalement par la différence entre la taille des populations ciblées, plus que par des différences de budgets. Enfin, en matière de ventilation des dépenses de politiques actives (hors accompagnement et information), la Wallonie se caractérisait, en 2023, par une part nettement plus grande de dépenses en incitations (34 %) et un peu plus grande en formation (33 %). Les aides à la création d'entreprises y étaient aussi proportionnellement un peu plus présentes (2 %), mais les montants restaient faibles en valeur absolue.

Nous avons ensuite voulu mettre en regard de cet état des lieux des dépenses, un état des connaissances sur les impacts. Les recherches qui se penchent sur les effets des politiques actives du marché du travail en adoptant des techniques statistiques d'évaluation d'impact sont en effet de plus en plus nombreuses.

La deuxième contribution de ce travail est de proposer un aperçu de cette littérature. Notre sélection d'articles n'est pas exhaustive, mais vise à illustrer le plus complètement possible les mécanismes à l'œuvre. Pour identifier un effet causal, il faut estimer ce qu'il serait advenu des bénéficiaires (potentiels) en l'absence de la politique, ce qui nécessite de disposer d'un groupe de

---

<sup>38</sup> Pour rappel, le nombre de personnes souhaitant travailler est la somme des chômeurs au sens du BIT et de la réserve de main-d'œuvre. Celle-ci inclut les personnes en temps partiel involontaire, les personnes disponibles, mais pas en recherche active et les personnes en recherche momentanément indisponibles.

contrôle crédible<sup>39</sup>. Des expérimentations aléatoires contrôlées sont parfois mises en œuvre, par exemple dans la phase pilote d'un programme, et permettent de comparer directement un groupe de traitement et un groupe de contrôle. Lorsque cela n'est pas possible, ce qui est malheureusement fréquent, les chercheurs ont recours à des approches quasi expérimentales qui consistent à reconstruire *ex post* un point de comparaison, en appariant les personnes traitées à des personnes comparables, mais qui ne participent pas ou ne sont pas visées par le programme étudié, en comparant des évolutions de personnes traitées et non traitées avant et après intervention, ou encore en comparant des personnes de part et d'autre d'un seuil d'éligibilité. Sauf exception, seules ces approches pertinentes ont été retenues dans notre revue de littérature.

L'essentiel des recherches reprises dans ce rapport évalue l'impact des politiques actives sur les trajectoires des personnes éligibles ou bénéficiaires effectifs : transitions vers l'emploi, temps passé en emploi, mais aussi revenu. Nous avons classé les effets par type de politique.

Premièrement, nous avons considéré les politiques d'accompagnement et de supervision des chercheurs d'emploi. La littérature montre que des interventions simples et peu coûteuses, celles qui visent à fournir aux chercheurs d'emploi des informations objectives ou à les inciter à élargir leurs recherches, peuvent être efficaces. À l'opposé du spectre, l'accompagnement intensif a aussi son importance. En particulier, face au risque d'enlèvement dans le chômage de longue durée, intervenir de manière précoce semble fonctionner. Malgré l'absence de consensus, c'est logiquement envers les personnes les plus à risque de chômage de longue durée que des impacts sont attendus. Cependant, puisque les opportunités d'emploi sont plus nombreuses au début d'un épisode de chômage, les interventions précoces doivent être ciblées et ne pas prendre trop de temps pour les personnes dont les perspectives sont bonnes. En matière de ciblage, la littérature rapporte que l'allocation des chercheurs d'emploi aux politiques actives par les conseillers des SPE n'est pas optimale. Plusieurs recherches démontrent qu'il est possible de faire mieux, plus précisément d'accroître l'impact total des programmes en réorientant les interventions. Récemment, notamment en Flandre, l'intelligence artificielle a permis de mieux profiler les chercheurs d'emploi en prédisant leur risque de chômage de longue durée avec plus de précision. Mais cette approche peut présenter un risque de stigmatisation avec une erreur de prédiction supérieure parmi les minorités. Même s'il est perfectible, l'accompagnement à la recherche d'emploi produit généralement des effets statistiquement significatifs sur les personnes qui en bénéficient. En revanche, la littérature se montre pessimiste quant aux effets induits sur les non-bénéficiaires. Lorsque le marché du travail est peu tendu et que les opportunités sont peu nombreuses, l'accompagnement peut avoir pour effet de réorganiser la « file d'attente » pour un emploi, au détriment des non-bénéficiaires. Concernant le rôle des agences privées de placement, la littérature montre qu'elles peuvent obtenir des résultats et même stimuler l'action des SPE par le jeu de la concurrence. En revanche, plusieurs expériences indiquent qu'il n'est pas simple de sous-traiter l'accompagnement au secteur privé. Si la rémunération de ces agences est mal calibrée, elles peuvent ne pas offrir les services adéquats à toutes les personnes accompagnées. Par ailleurs, la supervision des efforts de recherche et la menace de sanctions augmentent les sorties du chômage. En Belgique, on enregistre malheureusement parmi ces sorties de nombreuses transitions vers le régime d'invalidité (sans qu'il soit démontré que ces personnes soient en meilleure santé que les bénéficiaires moyens de ce régime). Enfin, de manière surprenante, plusieurs contributions indiquent que les premiers effets d'un programme (d'accompagnement, de formation ou d'emploi) interviennent souvent avant qu'il ne

---

<sup>39</sup> Lorsqu'il n'est pas possible de mener une expérimentation aléatoire contrôlée, il faut reconstruire un groupe de contrôle composé de personnes semblables. La méthode doit être solide et le groupe choisi convaincant.

démarre. En effet, parmi les futurs participants à un programme jugé déplaisant, certains accroissent leurs efforts de recherche en amont et sortent du chômage avant l'intervention.

Deuxièmement, nous nous sommes penchés sur la formation des chercheurs d'emploi. La formation est un investissement en capital humain. Elle implique donc de consentir des coûts présents en vue d'un bénéfice futur. Ces coûts incluent une baisse des sorties du chômage à court terme. En effet, les personnes qui s'engagent dans une formation y consacrent du temps et de l'énergie au détriment de la recherche active d'un emploi. Cet effet se vérifie empiriquement, d'autant plus que la formation est longue et que les opportunités d'emploi sont nombreuses, par exemple si la formation a lieu trop tôt dans un épisode de chômage ou si le marché du travail est tendu. À l'inverse, la formation a tout son sens en période de faible conjoncture. Les bénéfices se matérialisent sur le long terme, c'est-à-dire qu'ils peuvent prendre du temps à émerger, mais aussi qu'ils sont durables. La littérature indique que la formation permet des épisodes d'emploi plus longs en réduisant les séparations. Certaines études parviennent aussi à capter des effets positifs sur le revenu. En considérant l'ensemble du processus, des recherches estiment que la formation est rentable pour la collectivité, particulièrement si elle se déroule en entreprise. Contrairement au cas de l'accompagnement qui peut avoir pour défaut d'impacter négativement les non-bénéficiaires, les recherches consacrées à la formation ne trouvent pas de preuve empirique d'un tel effet. Un enjeu important porte sur la sélection des participants. La littérature soutient l'intuition selon laquelle les participants aux programmes comptent parmi les personnes ayant initialement de meilleures perspectives, par exemple parce qu'elles sont plus motivées. Cette auto-sélection n'est pas forcément de nature à maximiser l'impact de la formation. En effet, mis à part le cas des jeunes NEET (*Not in Employment, Education or Training*), plusieurs études mettent en évidence des effets particulièrement positifs auprès des personnes éloignées de l'emploi ou qui font face à des barrières importantes, telle que la langue pour les migrants. La question de l'incitation à participer est peu traitée : un article montre qu'un incitant financier réduit l'absentéisme, mais n'améliore pas l'investissement personnel ni les résultats en matière d'emploi. Enfin, concernant le contenu et les modalités, les formations généralistes prises isolément sont, selon la littérature, moins efficaces que les formations à contenu professionnalisant et le milieu de l'entreprise est le contexte le plus à même de conduire vers l'emploi stable.

Les aides à l'embauche sont le troisième type de politique que nous avons considéré. Deux principaux arguments sont invoqués pour justifier ce type d'intervention. D'une part, les aides à l'embauche doivent permettre aux employeurs de prendre le risque d'engager des personnes au profil *a priori* défavorable, ce qui permet aux plus productives d'entre elles de se démarquer (effet de signal). Des expérimentations confirment la pertinence de ce mécanisme. D'autre part, les subsides sont supposés compenser de manière temporaire un déficit de productivité lorsque celui-ci est réel (effet de capital humain). Des effets sont donc attendus à deux niveaux : premièrement, on espère voir les chances d'embauche des personnes éligibles augmenter. Deuxièmement, on peut penser que l'expérience d'emploi en elle-même permettra aux personnes de gagner ou regagner en compétences. Outre l'impact de bénéficier d'un programme d'aides à l'embauche, les chercheurs s'intéressent donc beaucoup aux effets de l'éligibilité au programme, en premier lieu sur les transitions vers l'emploi. Les estimations de ces effets rapportées dans la littérature sont inégales. Elles dépendent beaucoup des spécificités des programmes, des contextes et des publics. Ainsi, les résultats sont mitigés auprès des travailleurs âgés, mais plutôt positifs auprès des chômeurs de longue durée, pour qui les deux arguments évoqués plus haut (signal et capital humain) feraient sens. Pour les jeunes, certaines recherches rapportent des résultats positifs et significatifs sur les chances d'emploi, d'autre pas. Dans le cas de la Belgique, ces résultats contrastés peuvent s'expliquer par le contexte de mise en œuvre. Ainsi, la littérature montre que les périodes de forte tension sur le

marché du travail sont peu propices à la mise en place de ces aides. En effet, lorsque les employeurs font déjà face à des difficultés de recrutement, il n'est pas efficace de stimuler l'offre de postes vacants. Les aides à l'embauche génèrent alors essentiellement des effets d'aubaine. Lorsque les tensions sont contenues, les aides peuvent fonctionner auprès des jeunes, à condition que leur déficit de compétences ne soit pas trop grand. Au-delà de la question des transitions vers l'emploi, il est légitime de se demander si les aides produisent des effets sur le long terme, notamment sur le temps passé en emploi. Sur ce point également, les résultats sont contrastés. Pour certains publics et certains emplois, l'instabilité est telle que peu épuisent la période subsidiée, notamment parmi les jeunes peu qualifiés. Pour d'autres, la littérature fournit des preuves d'un effet protecteur. Mais celui-ci a malheureusement tendance à disparaître à l'extinction du subside, moment auquel un pic de séparation peut être observé, surtout pour les moins qualifiés. Les preuves d'un effet de long terme sont rares, mais aussi du fait de la temporalité des données utilisées. En revanche, la littérature tend à écarter la réalité empirique des effets de déplacement. En effet, lorsqu'un impact positif est démontré auprès du public cible, on peut craindre que les bénéficiaires aient été embauchés au détriment des autres. Cela ne semble pas être le cas. Enfin, en Belgique, deux études récentes menées en Wallonie et en Flandre rapportent des résultats convergents sur le travail intérimaire : lorsque des aides sont disponibles, les jeunes éligibles seraient plus souvent recrutés directement par les employeurs et moins par les agences d'intérim. Les auteurs argumentent que la présence d'un intermédiaire dans le processus ne permettrait pas de transmettre efficacement les incitants aux employeurs.

Quatrièmement, plusieurs évaluations d'impact ont été consacrées aux programmes de création directe d'emploi dans les secteurs abrités de la concurrence (par exemple dans le public ou le non marchand). Dans cette littérature, les chercheurs s'intéressent généralement à l'impact que peut avoir la participation à ces programmes sur les transitions vers l'emploi privé marchand. D'une manière générale, la participation à ces programmes d'emploi agit négativement sur la probabilité de se retrouver dans l'emploi privé marchand, en tout cas à court terme, l'effet négatif augmentant avec la durée du programme. L'effet de *locking-in* semble plus fort que dans le cas de la formation. Toutefois, des effets hétérogènes peuvent se cacher derrière cet effet moyen et certaines recherches parviennent à identifier des impacts positifs auprès de publics parfois très différents, comme les chômeurs de longue durée ou les femmes hautement qualifiées en Allemagne. Mais ce sont des exceptions. Malgré des résultats décevants sur l'emploi privé, la participation aux programmes d'emploi permet, cependant, d'accélérer le redressement des mesures subjectives de bien-être, telles que le « degré de satisfaction à l'égard de la vie ».

Certains auteurs argumentent que les compétences acquises dans les programmes de création directe d'emploi sont trop peu transférables, ce qui explique leur manque d'impact sur l'accès à l'emploi privé. Cet argument amène à se demander si, d'une manière générale, l'efficacité d'une intervention ne dépendrait pas de son degré de proximité avec l'emploi « régulier ». Quelques études permettent d'établir des comparaisons entre programmes. Il en ressort que les programmes d'emploi privé ou de formation en entreprise donneraient souvent de meilleurs résultats que la formation *ex cathedra* ou l'emploi non marchand. Cette recommandation de donner la priorité à l'expérience d'emploi n'est malheureusement pas universelle. Pour que l'expérience d'emploi fonctionne, la littérature montre qu'il faut s'appuyer sur un socle de compétences minimales, typiquement les fondements de la langue du pays d'accueil pour les migrants, ou le certificat d'études secondaires pour les natifs. La qualité de l'emploi privé entre également en ligne de compte. Par exemple, la formation s'est avérée plus efficace que l'emploi intérimaire dans le cadre d'interventions menées auprès des bénéficiaires de l'aide sociale aux États-Unis.

Le cinquième et dernier type de politique active considéré est l'aide à l'auto-crédation d'emploi, généralement sous forme de subsides. Les évaluations d'impact consacrées à ces aides sont peu nombreuses et se concentrent sur l'Allemagne, mais elles donnent des résultats homogènes et encourageants. Plus encore que pour la formation, la participation à un tel programme est tout sauf aléatoire et traduit notamment une grande motivation. Les scientifiques doivent donc s'atteler à corriger les biais de sélection. Malgré cette correction, l'effet causal est positif : les bénéficiaires des aides à l'auto-crédation d'emploi améliorent leurs perspectives tant en termes d'emploi que de revenu et même à long terme. En cas de réussite de la démarche entrepreneuriale, les entreprises créées par des chercheurs d'emploi présentent des taux de survie et des niveaux de créations d'emplois comparables aux autres. En cas d'échec, les auteurs argumentent que l'expérience et la création d'un réseau professionnel sont bénéfiques. Enfin, de manière intéressante, cette politique a un impact particulier auprès des personnes présentant un profil défavorable. Cela s'explique par le fait que si le projet personnel réussit, le gain est plus grand pour ces personnes qui, sans cette opportunité, courent un risque plus grand de chômage de longue durée. En d'autres termes, leur bénéfice est plus grand, non pas parce qu'elles réussissent mieux, mais surtout parce qu'elles échappent à une trajectoire plus défavorable.

Compte tenu des nombreuses nuances et parfois divergences issues des évaluations d'impact rapportées dans cette revue de littérature, nous avons voulu proposer un message synthétique et homogène. Pour ce faire, nous avons rendu compte des résultats issus de plusieurs méta-analyses. Pour rappel, cette technique statistique permet d'agrèger les impacts estimés de très nombreuses études afin de dégager un effet causal moyen, politique par politique. Cela permet aussi de classer leur degré d'efficacité, mesuré en termes d'impact sur la probabilité d'emploi, et aussi d'analyser comment les effets se comportent dans le temps, à différents horizons après le début de la participation au programme. Deux précautions de lecture s'imposent toutefois : d'une part, cette moyenne masque des messages importants relatifs aux modalités, aux publics ou au contexte. D'autre part, les méta-analyses elles-mêmes ne livrent pas un message unifié. Cela est dû à plusieurs facteurs. Parmi ceux-ci, il y a la sélection des articles scientifiques qui diffère d'une étude à l'autre : des analyses expérimentales et quasi expérimentales sont reprises dans différentes proportions. Certains ne prennent en compte que le signe des effets et leur significativité statistique, d'autre la taille des effets. Ces deux premières différences ne semblent pourtant pas affecter les résultats. Certaines méta-analyses portent sur le monde entier, incluent des pays pauvres ou se centrent sur l'Europe uniquement, etc. Malgré ces différences, le consensus sur les effets moyens est le suivant : premièrement, l'accompagnement des chercheurs d'emploi produit en moyenne des résultats positifs, dès le court terme, et stables dans le temps. En d'autres termes, son impact se maintient même s'il est mesuré à des horizons plus éloignés du début de l'épisode de chômage. Deuxièmement, les effets de la formation émergent plus tard, après deux ou trois ans. Ils ont tendance à croître dans le temps. Troisièmement, les subsides à l'emploi privé, qu'il soit salarié ou indépendant, produisent aussi, en moyenne, des résultats positifs et significatifs. Ceux-ci se maintiennent à un horizon de deux ou trois ans<sup>40</sup>. Quatrièmement, pour tout horizon temporel inférieur à 3 ans, l'emploi direct dans le secteur public ou abrité de la concurrence produit en moyenne des effets significativement négatifs sur les chances d'emploi privé, conformément aux estimations rapportées dans ce travail. Toutefois, une méta-analyse parvient à identifier un effet positif à trois ans, mais celui-ci n'est pas statistiquement significatif (Vooren *et al.*, 2019). Par ailleurs, certaines méta-analyses livrent un classement des interventions dont l'impact est positif en fonction de la taille des effets (Kluve, 2010 ; Yeyati *et al.*, 2025). La première, centrée sur l'Europe, classe l'accompagnement

---

<sup>40</sup> En tout cas pour les aides à l'embauche. Les aides à l'auto-crédation d'emploi n'ont pas été, à notre connaissance, évaluées à ces horizons dans une méta-analyse.

et les aides à l'emploi, salarié ou indépendant, au-dessus de la formation (Kluve, 2010). Dans la seconde, qui inclut aussi des pays à bas revenu, le classement est le même, excepté le fait que les effets de la formation passent avant ceux de l'accompagnement (Yeyati *et al.*, 2025). Enfin, les méta-analyses renseignent sur les grandes tendances concernant l'efficacité moyenne des politiques selon les publics cibles : plusieurs d'entre elles pointent un effet moindre auprès des jeunes (Card *et al.*, 2010, 2018 ; Kluve, 2010). Card *et al.* (2018) identifient, quant à eux, un effet plus grand des politiques actives auprès des femmes et des chômeurs de longue durée.

Enfin, si le but est bien *in fine* de réduire le chômage et d'augmenter le taux d'emploi, peu de recherches étudient directement le lien entre les politiques actives et ces agrégats. Cela est lié à des difficultés méthodologiques, mais aussi au manque de lisibilité des résultats, puisque le mécanisme par lequel les politiques actives agissent n'est alors pas toujours identifiable. Les quelques articles disponibles identifient un effet significatif des dépenses en politiques actives sur le taux de chômage, surtout dans les pays avec une assurance chômage généreuse. Les résultats politique par politique ne sont pas unanimes, mais la formation semble produire le plus souvent des effets. Toutefois, puisque la chaîne de causalité est longue entre les politiques et le taux de chômage, il nous semble plus pertinent d'évaluer l'efficacité des politiques actives du marché du travail sur la base des trajectoires des individus, ce que la recherche tend effectivement à privilégier.

## 5. Bibliographie

Abbring, J. H., Berg, G. J., & Ours, J. C. (2005). The Effect of Unemployment Insurance Sanctions on the Transition Rate from Unemployment to Employment. *The Economic Journal*, 115(505), 602-630. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2005.01011.x>

Albanese, A., & Cockx, B. (2019). Permanent wage cost subsidies for older workers. An effective tool for employment retention and postponing early retirement? *Labour Economics*, 58, 145166. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.01.005>

Albanese, A., Cockx, B., & Dejemeppe, M. (2024). Long-term effects of hiring subsidies for low-educated unemployed youths. *Journal of Public Economics*, 235, 105137. <https://doi.org/10.1016/j.jpube.2024.105137>

Abbring, J. H., Berg, G. J., & Ours, J. C. (2005). The Effect of Unemployment Insurance Sanctions on the Transition Rate from Unemployment to Employment. *The Economic Journal*, 115(505), 602-630. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2005.01011.x>

Albanese, A., & Cockx, B. (2019). Permanent wage cost subsidies for older workers. An effective tool for employment retention and postponing early retirement? *Labour Economics*, 58, 145166. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.01.005>

Albanese, A., Cockx, B., & Dejemeppe, M. (2024). Long-term effects of hiring subsidies for low-educated unemployed youths. *Journal of Public Economics*, 235, 105137. <https://doi.org/10.1016/j.jpube.2024.105137>

Albrecht, J., van den Berg, G. J., & Vroman, S. (2009). The aggregate labor market effects of the Swedish Knowledge Lift program. *Review of Economic Dynamics*, 12(1), 129-146. <https://doi.org/10.1016/j.red.2008.01.002>

Alegre, M. À., Casado, David, Sanz, Jordi, & Todeschini, F. A. (2015). The impact of training-intensive labour market policies on labour and educational prospects of NEETs : Evidence from Catalonia (Spain). *Educational Research*, 57(2), 151167. <https://doi.org/10.1080/00131881.2015.1030852>

Altmann, S., Falk, A., Jäger, S., & Zimmermann, F. (2018). Learning about job search : A field experiment with job seekers in Germany. *Journal of Public Economics*, 164, 3349. <https://doi.org/10.1016/j.jpube.2018.05.003>

Ardito, C., Berton, F., Pacelli, L., & Zanatta, M. (2025). The Effect of the End of Hiring Incentives on Job and Employment Security. *IZA Discussion Papers*, 18024.

Arendt, J. N. (2022). Labor market effects of a work-first policy for refugees. *Journal of Population Economics*, 35(1), 169196. <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00808-z>

Armand, A., Carneiro, P., Tagliati, F., & Xia, Y. (2026). Can subsidized employment tackle long-term unemployment ? Experimental evidence from North Macedonia. *Journal of Development Economics*, 178. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2025.103598>

Ashenfelter, O., Ashmore, D., & Deschênes, O. (2005). Do unemployment insurance recipients actively seek work? Evidence from randomized trials in four U.S. States. *Journal of Econometrics*, 125(1), 5375. <https://doi.org/10.1016/j.jeconom.2004.04.003>

Autor, D. H., & Houseman, S. N. (2010). Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from « Work First ». *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 96128. <https://doi.org/10.1257/app.2.3.96>

- Autor, D. H., Houseman, S. N., & Kerr, S. P. (2017). The Effect of Work First Job Placements on the Distribution of Earnings : An Instrumental Variable Quantile Regression Approach. *Journal of Labor Economics*, 35(1), 149-190. <https://doi.org/10.1086/687522>
- Bassanini, A., & Duval, R. (2009). Unemployment, institutions, and reform complementarities : Re-assessing the aggregate evidence for OECD countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 25(1), 40-59. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grp004>
- Baumgartner, H. J., & Caliendo, M. (2008). Turning Unemployment into Self-Employment : Effectiveness of Two Start-Up Programmes\*. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 70(3), 347-373. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0084.2008.00505.x>
- Behaghel, L., Crépon, B., & Gurgand, M. (2014). Private and Public Provision of Counseling to Job Seekers : Evidence from a Large Controlled Experiment. *American Economic Journal: Applied Economics*, 6(4), 142-174. <https://doi.org/10.1257/app.6.4.142>
- Belot, M., Kircher, P., & Muller, P. (2019). Providing Advice to Jobseekers at Low Cost : An Experimental Study on Online Advice. *The Review of Economic Studies*, 86(4), 1411-1447. <https://doi.org/10.1093/restud/rdy059>
- Bergemann, A., Fitzenberger, B., & Speckesser, S. (2009). Evaluating the dynamic employment effects of training programs in East Germany using conditional difference-in-differences. *Journal of Applied Econometrics*, 24(5), 797-823. <https://doi.org/10.1002/jae.1054>
- Bergemann, A., Pohlen, L., & Uhlenhorff, A. (2017). The impact of participation in job creation schemes in turbulent times. *Labour Economics*, 47, 182-201. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.05.007>
- Bergemann, A., & Van Den Berg, G. J. (2008). Active Labor Market Policy Effects for Women in Europe—A Survey. *Annales d'Économie et de Statistique*, (91/92), 385-408. <https://doi.org/10.2307/27917252>
- Bermúdez, N., Desiere, S., & Tarullo, G. (2025). Hiring Subsidies and Temporary Work Agencies. *IZA Discussion Papers*, (17616). <https://doi.org/10.2139/ssrn.5099101>
- Biewen, M., Fitzenberger, B., Osikominu, A., & Paul, M. (2014). The Effectiveness of Public-Sponsored Training Revisited : The Importance of Data and Methodological Choices. *Journal of Labor Economics*, 32(4), 837-897. <https://doi.org/10.1086/677233>
- Black, D. A., Smith, J. A., Berger, M. C., & Noel, B. J. (2003). Is the Threat of Reemployment Services More Effective Than the Services Themselves? Evidence from Random Assignment in the UI System. *American Economic Review*, 93(4), 1313-1327. <https://doi.org/10.1257/000282803769206313>
- Blanchard, O., & Wolfers, J. (2000). The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment : The Aggregate Evidence. *The Economic Journal*, 110(462), C1-C33. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00518>
- Blundell, R., Dias, M. C., Meghir, C., & Van Reenen, J. (2004). Evaluating the Employment Impact of a Mandatory Job Search Program. *Journal of the European Economic Association*, 2(4), 569-606. <https://doi.org/10.1162/1542476041423368>
- Boockmann, B., Zwick, T., Ammermüller, A., & Maier, M. (2012). Do Hiring Subsidies Reduce Unemployment Among Older Workers? Evidence from Natural Experiments. *Journal of the European Economic Association*, 10(4), 735-764. <https://doi.org/10.1111/j.1542-4774.2012.01070.x>

- Boone, J., & Van Ours, J. C. (2009). Bringing Unemployed Back to Work : Effective Active Labor Market Policies. *De Economist*, 157(3), 293-313. <https://doi.org/10.1007/s10645-009-9127-4>
- Brown, A. (2015). Can hiring subsidies benefit the unemployed? *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.163>
- Burtless, G. (1985). Are Targeted Wage Subsidies Harmful? Evidence from a Wage Voucher Experiment. *ILR Review*, 39(1), 105-114. <https://doi.org/10.1177/001979398503900108>
- Cahuc, P., Carcillo, S., & Le Barbanchon, T. (2019). The Effectiveness of Hiring Credits. *The Review of Economic Studies*, 86(2), 593-626. <https://doi.org/10.1093/restud/rdy011>
- Cahuc, P., & Le Barbanchon, T. (2010). Labor market policy evaluation in equilibrium : Some lessons of the job search and matching model. *Labour Economics*, 17(1), 196-205. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.08.012>
- Caliendo, M. (2009). Start-up subsidies in East Germany : Finally, a policy that works ? *International Journal of Manpower*, 30(7), 625-647. <https://doi.org/10.1108/01437720910997326>
- Caliendo, M., Hujer, R., & Thomsen, S. L. (2008). Identifying effect heterogeneity to improve the efficiency of job creation schemes in Germany. *Applied Economics*, 40(9), 1101-1122. <https://doi.org/10.1080/00036840500438897>
- Caliendo, M., & Künn, S. (2011). Start-up subsidies for the unemployed : Long-term evidence and effect heterogeneity. *Journal of Public Economics*, 95(3), 311-331. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2010.11.003>
- Card, D., & Hyslop, D. R. (2005). Estimating the Effects of a Time-Limited Earnings Subsidy for Welfare-Leavers. *Econometrica*, 73(6), 1723-1770. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0262.2005.00637.x>
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2010). Active Labour Market Policy Evaluations : A Meta-Analysis. *The Economic Journal*, 120(548), F452-F477. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2010.02387.x>
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2018). What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894-931. <https://doi.org/10.1093/jeea/jvx028>
- Carling, K., & Richardson, K. (2004). The relative efficiency of labor market programs : Swedish experience from the 1990s. *Labour Economics*, 11(3), 335-354. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2003.09.002>
- Centeno, L., Centeno, M., & Novo, Á. A. (2009). Evaluating job-search programs for old and young individuals : Heterogeneous impact on unemployment duration. *Labour Economics*, 16(1), 12-25. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2008.02.004>
- Cheung, M., Egebark, J., Forslund, A., Laun, L., Rödin, M., & Vikström, J. (2025). Does Job Search Assistance Reduce Unemployment? Evidence on Displacement Effects and Mechanisms. *Journal of Labor Economics*, 43(1), 4781. <https://doi.org/10.1086/726384>
- Chiodi, V., Crépon, B., & John, A. (2024). Conditional Cash Transfers on the Labor Market : Evidence from Young French Jobseekers. *Mimeo*.
- Cockx, B., & Dejemppe, M. (2012). Monitoring job search effort : An evaluation based on a regression discontinuity design. *Labour Economics*, 19(5), 729-737. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.017>

- Cockx, B., Dejemeppe, M., Launov, A., & Van der Linden, B. (2018). Imperfect Monitoring of Job Search: Structural Estimation and Policy Design. *Journal of Labor Economics*, 36(1), 75-120. <https://doi.org/10.1086/693868>
- Cockx, B., Lechner, M., & Bollens, J. (2023). Priority to unemployed immigrants? A causal machine learning evaluation of training in Belgium. *Labour Economics*, 80, 102306. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102306>
- Cockx, B., Linden, B. V. der, & Karaa, A. (1998). Active Labour Market Policies and Job Tenure. *Oxford Economic Papers*, 50(4), 685-708.
- Cockx, B., & Ridder, G. (2001). Social Employment of Welfare Recipients in Belgium : An Evaluation. *The Economic Journal*, 111(470), 322352. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00610>
- Crépon, B., Duflo, E., Gurgand, M., Rathelot, R., & Zamora, P. (2013). Do Labor Market Policies have Displacement Effects? Evidence from a Clustered Randomized Experiment \*. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 531580. <https://doi.org/10.1093/qje/qjt001>
- Crépon, B., Ferracci, M., & Fougère, D. (2012). Training the Unemployed in France : How Does it Affect Unemployment Duration and Recurrence? *Annals of Economics and Statistics*, (107/108), 175199. <https://doi.org/10.2307/23646576>
- Dahlberg, M., & Forslund, A. (2005). Direct Displacement Effects of Labour Market Programmes. *The Scandinavian Journal of Economics*, 107(3), 475494. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9442.2005.00419.x>
- Dalle, A., Verhofstadt, E., & Baert, S. (2024). The subsidy trap : Explaining the unsatisfactory effectiveness of hiring subsidies for the senior unemployed. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 227, 106713. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2024.106713>
- De Brouwer, O., Leduc, E., & Tojerow, I. (2023). The consequences of job search monitoring for the long-term unemployed : Disability instead of employment? *Journal of Public Economics*, 224, 104929. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2023.104929>
- Dejemeppe, M., Delpierre, M., & Pourtois, M. (2025). Hiring Subsidies for Low-Educated Unemployed Youths are Ineffective in a Tight Labor Market. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*. <https://doi.org/10.1515/bejeap-2024-0241>
- Dengler, K. (2019). Effectiveness of sequences of classroom training for welfare recipients : What works best in West Germany? *Applied Economics*, 51(1), 146. <https://doi.org/10.1080/00036846.2018.1489110>
- Desiere, S., & Cockx, B. (2022). How effective are hiring subsidies in reducing long-term unemployment among prime-aged jobseekers? Evidence from Belgium. *IZA Journal of Labor Policy*, 12(1). <https://doi.org/10.2478/izajolp-2022-0003>
- Desiere, S., & Goesaert, T. (2019). The Employment Effect of the Belgian Service Voucher Scheme. *Mimeo*.
- Desiere, S., & Struyven, L. (2021). Using Artificial Intelligence to classify Jobseekers : The Accuracy-Equity Trade-off. *Journal of Social Policy*, 50(2), 367385. <https://doi.org/10.1017/S0047279420000203>
- Dolton, P., & O'Neill, D. (2002). The Long-Run Effects of Unemployment Monitoring and Work-Search Programs : Experimental Evidence from the United Kingdom. *Journal of Labor Economics*, 20(2), 381-403. <https://doi.org/10.1086/338686>

- Dor, E., Van Der Linden, B., & Lopez-Novella, M. (1997). On Labour Market Policies and Aggregate Unemployment Outflows. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 59(1), 109-131. <https://doi.org/10.1111/1468-0084.00052>
- Dorsett, R. (2006). The new deal for young people : Effect on the mois market status of young men. *Labour Economics*, 13(3), 405-422. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2004.10.006>
- Dyke, A., Heinrich, C. J., Mueser, P. R., Troske, K. R., & Jeon, K. (2006). The Effects of Welfare-to-Work Program Activities on Labor Market Outcomes. *Journal of Labor Economics*, 24(3), 567-607. <https://doi.org/10.1086/504642>
- Eichler, M., & Lechner, M. (2002). An evaluation of public employment programmes in the East German State of Sachsen-Anhalt. *Labour Economics*, 9(2), 143-186. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(02\)00039-8](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(02)00039-8)
- Escudero, V. (2018). Are active labour market policies effective in activating and integrating low-skilled individuals? An international comparison. *IZA Journal of Labor Policy*, 7(1), 4. <https://doi.org/10.1186/s40173-018-0097-5>
- Eurostat (2026) (Labour Market Policy statistics), LMP Methodology Manual 2006, Commission européenne – Stratégie européenne pour l'emploi.
- Fitzenberger, B., Orlanski, O., Osikominu, A., & Paul, M. (2013). Déjà Vu ? Short-term training in Germany 1980–1992 and 2000–2003. *Empirical Economics*, 44(1), 289-328. <https://doi.org/10.1007/s00181-012-0590-4>
- Fitzenberger, Osikominu, & Völter. (2008). Get Training or Wait? Long-Run Employment Effects of Training Programs for the Unemployed in West Germany. *Annales d'Économie et de Statistique*, (91/92), 321. <https://doi.org/10.2307/27917250>
- Fonder, M., Lejeune, B., & Tarantchenko, E. (2019). Does training boost the job finding rate of the unemployed ? Timing-of-events based evidence from Belgium. *Mimeo, Université de Liège*.
- Fredriksson, D. (2021). Reducing unemployment? Examining the interplay between active labour market policies. *Social Policy & Administration*, 55(1), 1-17. <https://doi.org/10.1111/spol.12606>
- Gautier, P., Muller, P., Van Der Klaauw, B., Rosholm, M., & Svarer, M. (2018). Estimating Equilibrium Effects of Job Search Assistance. *Journal of Labor Economics*, 36(4), 1073-1125. <https://doi.org/10.1086/697513>
- Gerfin, M., & Lechner, M. (2002). A Microeconomic Evaluation of the Active Labour Market Policy in Switzerland. *The Economic Journal*, 112(482), 854-893. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00072>
- Gerfin, M., Lechner, M., & Steiger, H. (2005). Does subsidised temporary employment get the unemployed back to work? Aneconometric analysis of two different schemes. *Labour Economics*, 12(6), 807-835. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2004.04.002>
- Goller, D., Lechner, M., Pongratz, T., & Wolff, J. (2025). Active labor market policies for the long-term unemployed: New evidence from causal machine learning. *Labour Economics*, 94, 102729. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2025.102729>
- Graversen, B. K., & van Ours, J. C. (2008). How to help unemployed find jobs quickly : Experimental evidence from a mandatory activation program. *Journal of Public Economics*, 92(10), 2020-2035. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2008.04.013>

- Hamersma, S. (2008). The effects of an employer subsidy on employment outcomes : A study of the work opportunity and welfare-to-work tax credits. *Journal of Policy Analysis and Management*, 27(3), 498-520. <https://doi.org/10.1002/pam.20354>
- Hujer, R., & Thomsen, S. L. (2010). How do the employment effects of job creation schemes differ with respect to the foregoing unemployment duration? *Labour Economics*, 17(1), 38-51. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.07.001>
- Huttunen, K., Pirttilä, J., & Uusitalo, R. (2013). The employment effects of low-wage subsidies. *Journal of Public Economics*, 97, 49-60. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2012.09.007>
- Irlandoust, M. (2023). Active labor market as an instrument to reduce unemployment. *Journal of Government and Economics*, 9. <https://doi.org/10.1016/j.jge.2023.100065>
- Ivanov, B., Pfeiffer, F., & Pohlan, L. (2020). Do job creation schemes improve the social integration and well-being of the long-term unemployed? *Labour Economics*, 64, 101836. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101836>
- Jespersen, S. T., Munch, J. R., & Skipper, L. (2008). Costs and benefits of Danish active labour market programmes. *Labour Economics*, 15(5), 859-884. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2007.07.005>
- Kangasharju, A. (2007). Do Wage Subsidies Increase Employment in Subsidized Firms? *Economica*, 74(293), 51-67. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.2006.00525.x>
- Kluve, J. (2010). The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics*, 17(6), 904-918. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.02.004>
- Kluve, J., Lehmann, H., & Schmidt, C. M. (1999). Active Labor Market Policies in Poland : Human Capital Enhancement, Stigmatization, or Benefit Churning? *Journal of Comparative Economics*, 27(1), 61-89. <https://doi.org/10.1006/jcec.1998.1573>
- Kluve, J., Lehmann, H., & Schmidt, C. M. (2008). Disentangling Treatment Effects of Active Labor Market Policies : The Role of Labor Force Status Sequences. *Labour Economics*, 15(6), 1270-1295. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2007.12.002>
- Kluve, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F., & Witte, M. (2019). Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review. *World Development*, 114, 237-253. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.10.004>
- Lalive, R., van Ours, J. C., & Zweimüller, J. (2005). The Effect of Benefit Sanctions on the Duration of Unemployment. *Journal of the European Economic Association*, 3(6), 1386-1417. <https://doi.org/10.1162/154247605775012879>
- Lechner, M., Miquel, R., & Wunsch, C. (2007). The Curse and Blessing of Training the Unemployed in a Changing Economy : The Case of East Germany After Unification. *German Economic Review*, 8(4), 468-509. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0475.2007.00415.x>
- Lechner, M., Miquel, R., & Wunsch, C. (2011). Long-Run Effects of Public Sector Sponsored Training in West Germany. *Journal of the European Economic Association*, 9(4), 742-784. <https://doi.org/10.1111/j.1542-4774.2011.01029.x>
- Lechner, M., & Smith, J. (2007). What is the value added by caseworkers? *Labour Economics*, 14(2), 135-151. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2004.12.002>
- Lechner, M., & Wunsch, C. (2009). Are Training Programs More Effective When Unemployment Is High? *Journal of Labor Economics*, 27(4), 653-692. <https://doi.org/10.1086/644976>

- Leduc, E., & Tojerow, I. (2024). Home work : Exploring the labor market effects of subsidizing domestic services. *Labour Economics*, 90, 102595. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2024.102595>
- Leduc, E., & Tojerow, I. (2025). Closing the Mismatch : Encouraging Jobseekers to Reskill for Shortage Occupations. *IZA Discussion Papers*, 17731. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5167704>
- Maibom, J., Rosholm, M., & Svarer, M. (2017). Experimental Evidence on the Effects of Early Meetings and Activation. *The Scandinavian Journal of Economics*, 119(3), 541-570. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12180>
- Markussen, S., & Røed, K. (2016). Leaving Poverty Behind? The Effects of Generous Income Support Paired with Activation. *American Economic Journal: Economic Policy*, 8(1), 180-211. <https://doi.org/10.1257/pol.20140334>
- Neubäumer, R. (2012). Bringing the unemployed back to work in Germany : Training programs or wage subsidies? *International Journal of Manpower*, 33(2), 159-177. <https://doi.org/10.1108/01437721211225417>
- Pallais, A. (2014). Inefficient Hiring in Entry-Level Labor Markets. *American Economic Review*, 104(11), 3565-3599. <https://doi.org/10.1257/aer.104.11.3565>
- Pasquini, A., Centra, M., & Pellegrini, G. (2019). Fighting long-term unemployment : Do we have the whole picture? *Labour Economics*, 61, 101764. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.101764>
- Pfeiffer, F., & Reize, F. (2000). Business start-ups by the unemployed—An econometric analysis based on firm data. *Labour Economics*, 7(5), 629-663. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(00\)00016-6](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(00)00016-6)
- Pignatti, C., & Van Belle, E. (2018). Better together : Active and passive labour market policies in developed and developing economies. *ILO Research Department Working Paper*, 37.
- Raaum, O., & Torp, H. (2002). Labour market training in Norway—Effect on earnings. *Labour Economics, Evaluation of Active Labour Market Policies*, 9(2), 207-247. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(02\)00041-6](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(02)00041-6)
- Rinne, U., Uhlenborff, A., & Zhao, Z. (2013). Vouchers and caseworkers in training programs for the unemployed. *Empirical Economics*, 45(3), 1089-1127. <https://doi.org/10.1007/s00181-012-0662-5>
- Rodriguez-Planas, N., & Jacob, B. (2010). Evaluating active labor market programs in Romania. *Empirical Economics*, 38(1), 65-84. <https://doi.org/10.1007/s00181-009-0256-z>
- Rosholm, M., & Svarer, M. (2008). The Threat Effect of Active Labour Market Programmes. *The Scandinavian Journal of Economics*, 110(2), 385-401. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9442.2008.00544.x>
- Schünemann, B., Lechner, M., & Wunsch, C. (2015). Do Long-Term Unemployed Workers Benefit from Targeted Wage Subsidies? *German Economic Review*, 16(1), 43-64. <https://doi.org/10.1111/geer.12040>
- Sianesi, B. (2008). Differential effects of active labour market programs for the unemployed. *Labour Economics*, 15(3), 370-399. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2007.04.004>
- Sjögren, A., & Vikström, J. (2015). How long and how much? Learning about the design of wage subsidies from policy changes and discontinuities. *Labour Economics*, 34, 127-137. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2015.03.009>
- Sørensen, K. L. (2016). Heterogeneous impacts on earnings from an early effort in labor market programs. *Labour Economics*, 41, 266-279. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2016.05.005>

- Spinnewijn, J. (2015). Unemployed but Optimistic : Optimal Insurance Design with Biased Beliefs. *Journal of the European Economic Association*, 13(1), 130-167. <https://doi.org/10.1111/jeea.12099>
- STATBEL (2025), Metadata – Produit Statistique – Emploi, Chômage, Marché du travail, [https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/meta-data/T7.STAT\\_DTST\\_21.CTAC\\_ORG\\_1.DIFF\\_LVL\\_1.FR.pdf](https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/meta-data/T7.STAT_DTST_21.CTAC_ORG_1.DIFF_LVL_1.FR.pdf)
- Van den Berg, G. J., Bergemann, A. H., & Caliendo, M. (2009). The Effect of Active Labor Market Programs on Not-Yet Treated Unemployed Individuals. *Journal of the European Economic Association*, 7(2/3), 606-616.
- Van den Berg, G. J., Hofmann, B., Stephan, G., & Uhlendorff, A. (2025). Mandatory Integration Agreements for Unemployed Job Seekers : A Randomized Controlled Field Experiment in Germany. *International Economic Review*, 66(1), 79-105. <https://doi.org/10.1111/iere.12745>
- Van den Berg, G. J., & van der Klaauw, B. (2006). Counseling and Monitoring of Unemployed Workers : Theory and Evidence from a Controlled Social Experiment. *International Economic Review*, 47(3), 895-936.
- Van den Berg, G. J., & van der Klaauw, B. (2019). Structural Empirical Evaluation of Job Search Monitoring. *International Economic Review*, 60(2), 879-903. <https://doi.org/10.1111/iere.12376>
- Van der Linden, B. (2021). Do in-work benefits work for low-skilled workers? *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.246.v2>
- Van Landeghem, B., Cörvers, F., & Grip, A. de. (2017). Is there a rationale to contact the unemployed right from the start? Evidence from a natural field experiment. *Labour Economics*, 45, 158-168. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2016.11.009>
- van Ours, J. C. (2004). The locking-in effect of subsidized jobs. *Journal of Comparative Economics*, 32(1), 37-55. <https://doi.org/10.1016/j.jce.2003.10.002>
- Vikström, J., Rosholm, M., & Svarer, M. (2013). The effectiveness of active labor market policies : Evidence from a social experiment using non-parametric bounds. *Labour Economics*, 24, 58-67. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.06.002>
- Vooren, M., Haelermans, C., Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2019). The Effectiveness of Active Labor Market Policies : A Meta-Analysis. *Journal of Economic Surveys*, 33(1), 125-149. <https://doi.org/10.1111/joes.12269>
- Winterhager, H., Heinze, A., & Spermann, A. (2006). Deregulating job placement in Europe : A microeconomic evaluation of an innovative voucher scheme in Germany. *Labour Economics*, 13(4), 505-517. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2006.02.003>
- Wood, J., Neels, K., & Vujić, S. (2025). Which training leads to employment? The effectiveness of varying types of training programmes for unemployed jobseekers in Flanders. *Journal of Social Policy*, 54(2), 651-672. <https://doi.org/10.1017/S0047279423000648>
- Yeyati, E. L., Montané, M., Sartorio, L., & Gauna, A. (2025). What Works for Active Labor Market Policies? A Meta-Analysis of RCT Findings. *Economia*, 24(1), 81-104. <https://doi.org/10.31389/eco.450>
- Zanella, G., & Salomone, R. (2025). Incentive-based active labor market programs : Insights from policy experimentation in Italy. *Labour Economics*, 93, 102687. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2025.102687>

## 6. Annexes

**Tableau 4 : Liste des interventions de la LMP Database pour le fédéral et la Région wallonne, par type d'interventions - Année 2023**

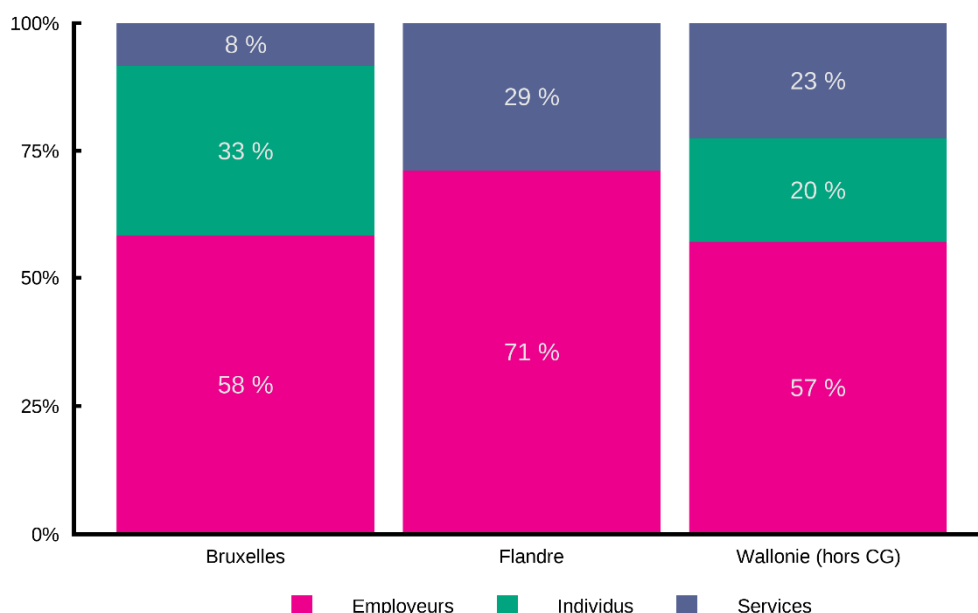
<b>Fédéral</b>	
<b>Services :</b>	
12_BE124 :	Administration of LMP measures (cat 2-7)
12_BE125_1 :	[Component] Administration of LMP supports (cat. 8-9) - Payment institutions
12_BE125_2 :	[Component] Administration of LMP supports (cat. 8-9) - ONEM
<b>Mesures :</b>	
2_BE174 :	Training for registered unemployed (FED)
2_BE175 :	Self-employed training for registered unemployed (through a cooperative)
2_BE176 :	Self-employed training for registered unemployed
21_BE3 :	Supported return to formal education
21_BE43 :	Vocational training allowances
41_BE181 :	Interregional mobility allowances
41_BE182 :	Allowances for shortage occupations
41_BE183 :	Care sector allowances
41_BE61 :	Activa
41_BE90 :	Back-to-work bonus for older people (50+)
41_BE93 :	CPAS contract
41_BE94 :	CPAS tutoring subsidy
41_BE95 :	Reduced social contributions for workers affected by restructuring
51_BE100 :	Sheltered work
6_BE19 :	Non-market sector employment funded by FBI
6_BE89 :	Transition-to-work scheme
6_BE91 :	Social integration units – SINE
<b>Soutien :</b>	
81_BE37 :	Unemployment benefit
82_BE144 :	Temporary unemployment for economic reasons
83_BE39 :	Income guarantee allowance for part-time workers
85_BE145 :	Enterprise closure fund (FED)
91_BE38 :	Early retirement via collective agreement (FED)
92_BE123 :	Benefits for older unemployed exempt from job search (FED)
<b>Région wallonne</b>	
<b>Services :</b>	
11_BE101 :	Local employment centers
11_BE30 :	Regional employment missions
11_BE60 :	Restructuring support program
11_BE77 :	Vocational guidance
12_BE186 :	Administration of LMP measures (cat 2-7)
<b>Mesures :</b>	
2_BE164 :	Marshall plan 4.0 - Language Scholarships
2_BE170 :	Socioprofessional insertion centers
21_BE114 :	Vocational training centers for disabled
21_BE148 :	ICT training
21_BE41 :	Vocational training

22_BE106:	Vocational training contract for disabled
22_BE13:	Training and integration contract
41_BE104:	Insertion enterprises
41_BE109:	Tutoring for newly hired disabled workers
41_BE110:	Wage subsidies for disabled
41_BE116:	Discovery internships for disabled
41_BE157:	Recruitment incentives for the market sector (SESAM)
41_BE171:	Impulse : Subsidies for LTU
41_BE172 :	Impulse : Subsidies for youth (<25)
41_BE180 :	Tremplin 24 Months +
51_BE108 :	Working conditions subsidy for disabled
51_BE111:	Coverage of commuting costs for disabled
51_BE112:	Adaptation of the workplace for disabled
51_BE115:	Social enterprises for disabled
52_BE113:	Initial reception and training in social enterprises
7_BE107:	Subsidy for independent workers
7_BE163 :	Structured self-employment support

**Graphiques 8 : Répartition des dépenses pour les politiques de type Mesures (LMP 2-7) par type de bénéficiaires et par région – Année 2023**

Répartition des dépenses LMP 2-7

par type de bénéficiaires par Région - Année 2023



Données extraites au 2026-04-02

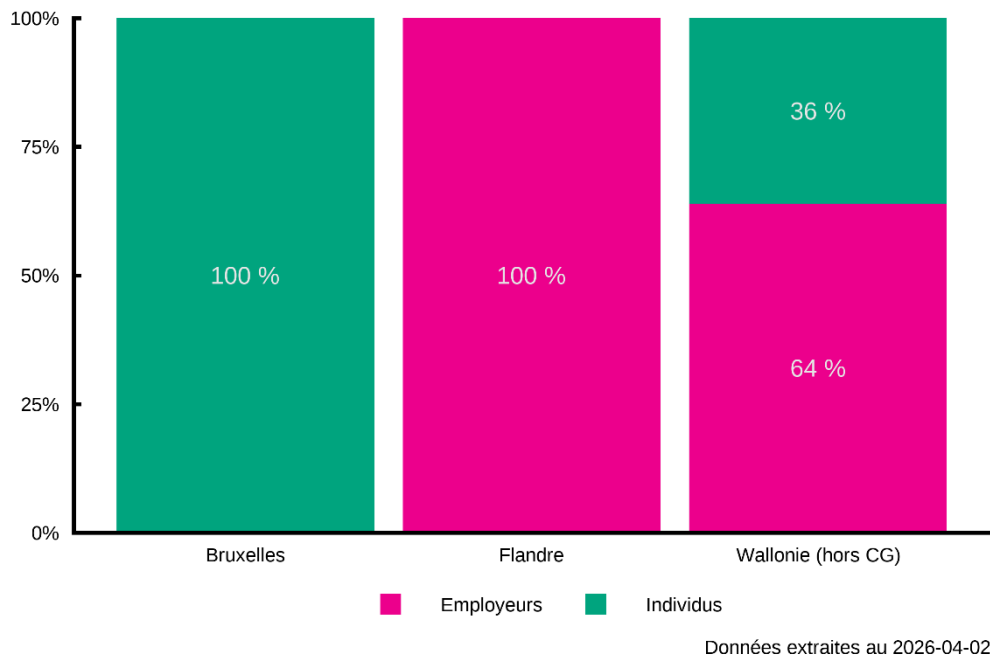
## Répartition des dépenses LMP 2

par type de bénéficiaires par Région - Année 2023



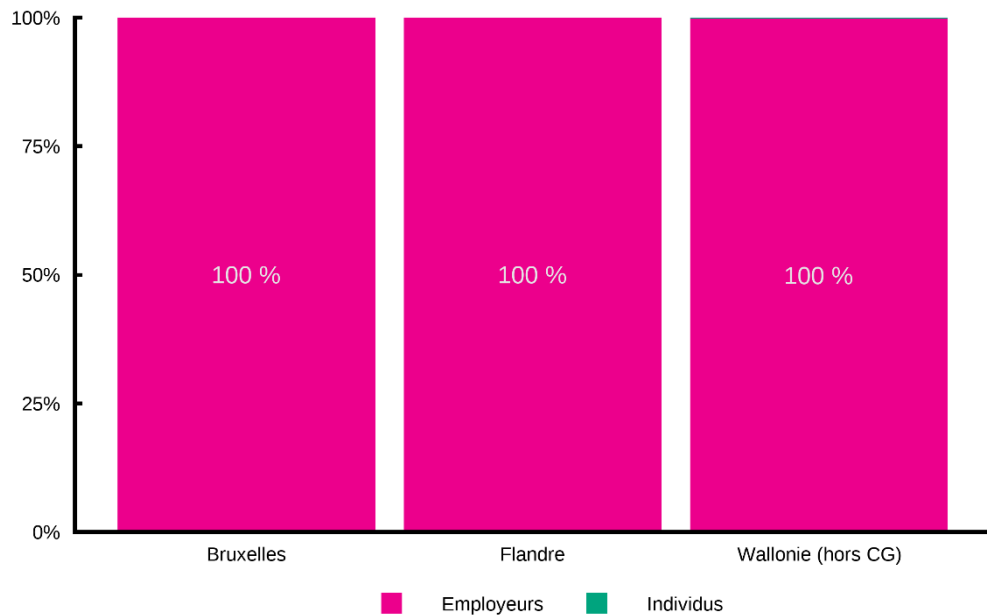
## Répartition des dépenses LMP 4

par type de bénéficiaires par Région - Année 2023



## Répartition des dépenses LMP 5

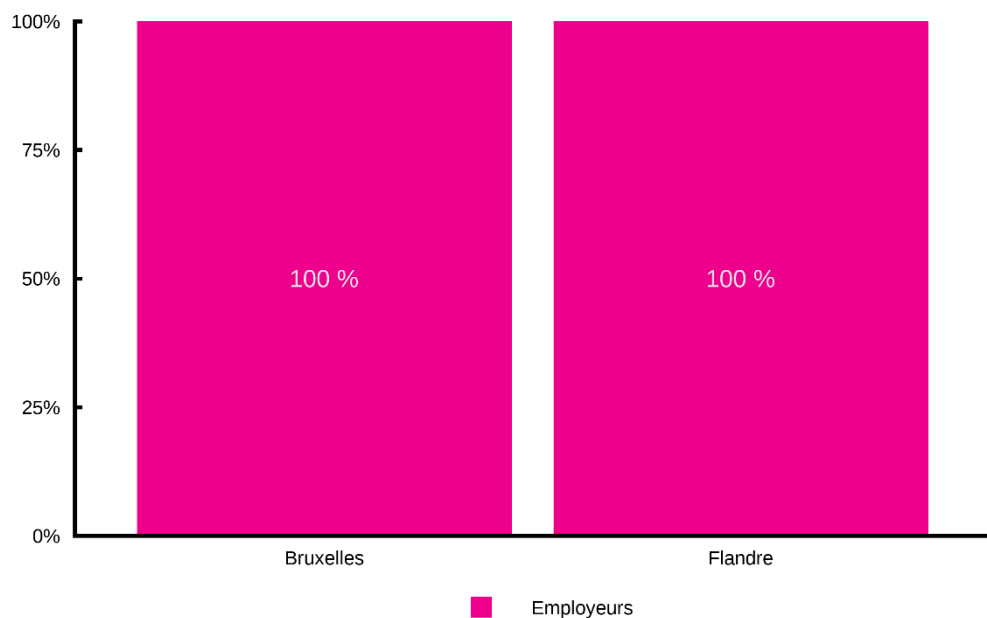
par type de bénéficiaires par Région - Année 2023



Données extraites au 2026-04-02

## Répartition des dépenses LMP 6

par type de bénéficiaires par Région - Année 2023



Données extraites au 2026-04-02

## Répartition des dépenses LMP 7

par type de bénéficiaires par Région - Année 2023



Données extraites au 2026-04-02



L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) est un institut scientifique public. D'une part, il est l'autorité statistique de la Région wallonne. Dans ce cadre, il a pour mission de développer, produire et diffuser des statistiques officielles en réponse aux besoins des utilisateurs wallons (monde socio-économique, environnemental et scientifique, société civile, institutions publiques). Il coordonne à cette fin les activités du système statistique wallon. Il revêt par ailleurs la qualité d'autorité statistique de la Région au sein de l'Institut interfédéral de statistique. D'autre part, par sa mission générale d'aide à la décision, il produit des études et analyses diverses qui vont de la présentation de travaux statistiques et d'indicateurs à la réalisation de travaux d'évaluation de politiques publiques, de prospective et de prévision ainsi que de recherches et ce, dans tous les domaines de compétence de la Région.

Plus d'infos : <https://www.iweps.be>



2026