



CHAMBRE DES DÉPUTÉS

Session ordinaire 2011-2012

MB/AF

Commission du Travail et de l'Emploi

Procès-verbal de la réunion du 28 juin 2012

ORDRE DU JOUR :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 18 juin 2012
2. 6434 Débat d'orientation sur la politique en matière d'emploi
 - Co-Rapporteurs: MM. André Bauler et Roger Negri
 - Entrevue avec les experts du CEPS/Instead au sujet de l'évaluation de l'efficacité des politiques de l'emploi au Luxembourg, en particulier en ce qui concerne le contrat d'initiation à l'emploi (CIE) et le contrat d'appui-emploi (CAE) ainsi que les mesures de formation destinées aux demandeurs d'emploi

*

Présents : Mme Diane Adehm, M. André Bauler, M. Fernand Etgen, M. Ali Kaes, Mme Viviane Loschetter, M. Lucien Lux, M. Roger Negri, M. Marc Spautz, Mme Vera Spautz, M. Serge Urbany, M. Serge Wilmes

Mme Mireille Zanardelli, M. Jacques Brosius, du CEPS/INSTEAD

M. Martin Bisenius, Administration parlementaire

Excusée : Mme Sylvie Andrich-Duval

*

Présidence : M. Lucien Lux, Président de la Commission

*

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 18 juin 2012

Le projet de procès-verbal de la réunion du 18 juin 2012 est adopté.

2. 6434 Débat d'orientation sur la politique en matière d'emploi

Suite à un bref exposé introductif du président M. Lucien Lux, les experts du CEPS/INSTEAD présentent, à l'aide d'une présentation PWP, une évaluation des mesures en faveur de l'emploi des jeunes (contrat d'initiation à l'emploi (CIE) et contrat d'appui-emploi (CAE)).

Il est renvoyé aux tableaux de cette présentation figurant en annexe du présent procès-verbal.

Avant d'aborder l'évaluation proprement dite des deux mesures, il convient de se pencher sur l'intensité du recours à ces deux instruments.

Ainsi, durant la période d'octobre 2007 à octobre 2011, 3.200 CIE et 1.400 CAE ont été attribués au total par l'ADEM, soit une moyenne mensuelle de 63 nouveaux CIE et 27 nouveaux CAE.

Par rapport au recrutement mensuel total au Luxembourg, le nombre de 90 contrats de stages par mois représente moins de 2% du nombre moyen mensuel des recrutements et moins de 4% du nombre moyen mensuel des recrutements d'actifs résidents.

Durant la même période de 2007 à 2011, on compte 1.400 entreprises utilisatrices des CIE et on constate un phénomène de concentration assez important en ce sens

- que les 10 utilisateurs les plus importants (moins de 1% des entreprises utilisatrices) concentrent 20% des CIE;
- que 6% des entreprises concentrent 40% des CIE.

A noter qu'environ 900 entreprises (64%) ont eu recours à un seul CIE.

Toujours durant la même période, 123 établissements publics ou administrations ont eu recours au CAE; on remarque encore un phénomène de concentration assez important.

Quant au niveau d'éducation de la population cible des CIE et CAE, on constate que parmi l'ensemble des bénéficiaires du CIE, 30% ont un niveau d'éducation inférieur (scolarité obligatoire de 9 années d'études); près de 59% ont un niveau moyen (10e à 13e de l'Enseignement Secondaire Technique ; 4e à 1ère de l'Enseignement Secondaire) et seuls 11% des CIE sont attribués à des diplômés de l'enseignement postsecondaire. Les niveaux inférieurs sont donc légèrement sous-représentés alors que les niveaux moyens sont un peu surreprésentés, par rapport à la population des bénéficiaires potentiels. Ceci reflète en partie le fait que ce sont les employeurs qui, en collaboration avec les placeurs de l'ADEM, font la sélection des candidats et qui pourraient avoir tendance à favoriser les jeunes stagiaires plus qualifiés.

Parmi les bénéficiaires d'un CAE, 53% ont un niveau d'éducation inférieur et 46% un niveau moyen. Le CAE est donc davantage orienté vers les moins diplômés, ce qui correspond d'ailleurs à la finalité de la loi.

Après avoir ainsi tracé le cadre général de l'étude, l'experte du CEPS Mme Mireille Zanardelli aborde l'évaluation proprement dite des deux mesures d'insertion CAE et CIE.

La question centrale appelant une réponse est celle de savoir si ces mesures augmentent les chances de trouver un emploi.

L'efficacité du contrat d'initiation à l'emploi (CIE)

Pour le CIE, cette question a été analysée selon deux indicateurs, à savoir un indicateur d'insertion à court terme (6 mois après la fin du stage) et un indicateur d'insertion à long terme (18 mois après la fin du stage) (voir échelle de temps représentée sur le graphique à la page 7).

A court terme, on constate qu'après 6 mois 25% des bénéficiaires d'un CIE ne sont pas en emploi alors que 75% des bénéficiaires ont trouvé un emploi. Pour mesurer l'efficacité du CIE, il faut comparer ce taux d'insertion à celui que l'on aurait observé sur ce même groupe s'ils n'avaient pas participé à une telle mesure d'insertion auprès d'une entreprise du secteur privé. Ce dernier taux est de 50% c'est-à-dire que 50% de ces jeunes chômeurs se seraient insérés après 6 mois, même s'ils n'avaient pas bénéficié d'une mesure. L'efficacité de la mesure d'insertion CIE se mesure par la différence entre les 2 taux qui en l'espèce est de 25%, donc après 6 mois 25% de demandeurs supplémentaires ont réintégré le marché de l'emploi grâce au CIE. A court terme, l'efficacité du CIE peut donc être chiffrée à 25%.

Pour mesurer cette efficacité, on recourt à une méthode statistique très sophistiquée basée sur la comparaison du groupe de bénéficiaires d'un CIE à un groupe "jumeau" de demandeurs d'emploi répondant exactement aux mêmes caractéristiques, mais non bénéficiaires de la mesure d'insertion CIE. On peut citer une méthode analogue employée en pharmacologie pour mesurer l'efficacité d'un médicament par rapport à un groupe de patients traités et un groupe de patients non traités.

A plus long terme, c'est-à-dire après 18 mois, 15% des bénéficiaires d'un CIE ne sont toujours pas en emploi alors que 85% ont trouvé un emploi. En recourant de nouveau au procédé statistique comparatif ci-dessus exposé, on constate que 12% des bénéficiaires n'auraient pas été en emploi, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un CIE ou, en d'autres termes, ont réintégré le marché de travail après 18 mois grâce au CIE.

Il faut en conclure qu'à plus long terme, le CIE reste efficace certes, mais dans une moindre ampleur. Ce résultat peut paraître logique dans la mesure où les chances de trouver un emploi augmentent avec le temps.

Dans le rapport rédigé à l'intention du Ministère du Travail et de l'Emploi, les experts du CEPS analysent comme suit les arbitrages politiques à faire à la suite des constats statistiques ci-dessus exposés:

"L'importance respective qu'il convient de donner à chacun des deux indicateurs, de court et de long terme, dépend des objectifs politiques poursuivis par le gouvernement. Si l'objectif est de diminuer au maximum les risques d'enlèvement dans le chômage de manière à réduire la perte d'employabilité consécutive à des périodes d'inactivité longues, alors il faut pouvoir insérer les demandeurs d'emploi au plus vite. Dans ce cas, l'indicateur à court terme est le plus pertinent.

En revanche, si l'on souhaite analyser le CIE en fonction de sa véritable capacité à insérer des individus que le marché ne parvient pas à absorber, alors c'est, sans conteste, l'indicateur de long terme qu'il faut retenir. Les indicateurs de long terme comme celui que nous proposons trouvent le plus souvent leur légitimité dans le cadre d'analyses sur l'efficacité des politiques publiques, c'est-à-dire sur l'arbitrage entre l'efficacité de la mesure et la dépense publique qu'elle occasionne. Dans ce contexte, on pourrait supposer que le gouvernement puisse arbitrer entre ces deux possibilités :

- soit privilégier la perspective de court terme, c'est-à-dire continuer à financer autant de CIE qu'actuellement pour éviter le chômage de longue durée, ce qui implique en contrepartie une dépense publique importante puisqu'on subsidie beaucoup de mesures ;

- soit privilégier la perspective de long terme, c'est-à-dire réduire le nombre de CIE (en tentant de mieux les cibler) puisqu'on sait qu'à long terme leur efficacité est faible, ce qui permet en contrepartie de réaliser une économie en termes de dépense publique, économie qu'il est possible de redéployer vers des mesures plus efficaces.

La réflexion qui pourrait être menée sur les tenants et les aboutissants de cet arbitrage nécessite assurément de réaliser des analyses plus approfondies que celles proposées ici, prenant notamment en compte des dépenses relatives aux mesures.

Dans le cas du CIE, il faudrait, pour mesurer le coût des CIE faire une analyse en termes d'efficacité, tenir compte du salaire versé aux stagiaires, sachant que ce salaire peut, dans certains cas, se substituer à une indemnité de chômage qui était versée avant le début du CIE."

*

Le CEPS a ensuite approfondi les analyses afin de distinguer les situations suivant que le CIE a conduit ou non à une embauche dans l'entreprise où s'est effectué le stage.

- L'efficacité des CIE dans les cas où il y a embauche dans l'entreprise-partenaire de la mesure est très forte: de 48%. En d'autres termes, sur le total des jeunes qui ont été recrutés à la fin de leur stage par leur promoteur, 48% n'auraient pas trouvé d'emploi sur une période de 6 mois s'ils n'avaient pas pu bénéficier de ce stage. Après 18 mois, cette efficacité se trouve réduite à 26%, mais reste donc relativement satisfaisante.
- Pour les demandeurs d'emploi bénéficiaires d'un CIE qui ne sont pas embauchés par l'entreprise à la fin du stage et qui se retrouvent donc à la recherche d'un emploi à la fin du stage, l'objectif de l'évaluation est d'identifier si le stage effectué a permis de renforcer l'employabilité du chômeur.

Pour cette catégorie de bénéficiaires d'un CIE, on constate que 53% des intéressés trouvent un emploi au cours des six mois qui suivent la fin du stage, alors que 49% des stagiaires de cette même catégorie auraient trouvé un emploi s'ils n'avaient pas bénéficié de la mesure.

En d'autres termes, le fait d'avoir accompli un CIE n'augmente que très faiblement les chances des bénéficiaires de s'insérer sur le marché de travail dans une entreprise autre que celle qui a offert le stage.

L'efficacité du CIE en vue de l'amélioration de l'employabilité générale du bénéficiaire est donc très faible: les personnes qui se retrouvent à chercher à nouveau un emploi après avoir effectué un CIE n'ont pas plus de chances de s'insérer que ceux qui n'en ont pas bénéficié.

En affinant encore l'analyse par la différenciation dans le groupe des bénéficiaires du CIE non embauchés par l'employeur-patron de stage, entre ceux qui ont interrompu le stage et ceux qui ne l'ont pas interrompu, on constate que les bénéficiaires qui sont allés au bout du stage n'ont pas d'avantage - même au contraire - par rapport à ceux qui ont interrompu le stage.

Ce constat paradoxal pourrait éventuellement provenir du fait que le CIE constitue une mesure hybride poursuivant simultanément deux objectifs à effets opposés. Ainsi le surplus éventuel acquis par le bénéficiaire du CIE au plan de sa formation et de ses compétences

semble être contrebalancé par l'existence d'un effet de stigmatisation: les bénéficiaires d'un CIE qui n'ont pas été recrutés par le promoteur à l'issue du stage risquent d'être considérés comme n'ayant pas satisfait l'employeur.

Ainsi le fait d'être trop perçu comme une procédure de recrutement nuit à la valorisation postérieure des compétences acquises. Il s'agit en l'occurrence d'une hypothèse qui semble toutefois plus plausible que celle de considérer a priori la qualité des formations comme insuffisante.

Une évaluation plus qualitative des emplois auxquels les CIE permettent d'accéder montre que, par rapport au risque de récurrence du chômage, le CIE réduit substantiellement ce risque pour les chômeurs recrutés par l'entreprise partenaire du CIE. Il s'agit d'un effet non lié à l'efficacité de la mesure. Pour les autres bénéficiaires, il n'y a pas d'effet positif par rapport au risque de précarité de leurs emplois.

Par ailleurs, par rapport au niveau du salaire, les bénéficiaires du CIE n'en retirent en moyenne pas d'avantage à la suite du stage par rapport aux demandeurs qui n'en ont pas bénéficié.

Dans la mesure où le CIE s'apparente souvent pour l'employeur-promoteur à une procédure de recrutement dans laquelle la durée du stage est pratiquement considérée comme période d'essai, il pourrait être utile de savoir si l'engagement à la suite de l'expiration du CIE est encore précédé par une période d'essai de droit commun.

L'efficacité du contrat-d'appui emploi (CAE)

Quant au contrat-d'appui emploi (CAE), l'étude se propose également de répondre à la question de savoir si cette mesure permet d'augmenter les chances de trouver un emploi.

Parmi les jeunes ayant bénéficié d'un CAE, attribué dans la période de juillet 2007 à fin mai 2010, 6% n'auraient pas trouvé un emploi s'ils n'avaient pas bénéficié de ce contrat. En d'autres termes, 6% de ces jeunes ont trouvé un emploi grâce au CAE. L'efficacité de cet instrument s'élève donc à 6% ce qui est nettement plus faible que pour le CIE. A plus long terme - 18 mois - cette efficacité initiale, certes assez faible, se maintient au même pourcentage de 6%. A cet égard, le CAE se différencie donc du CIE dont l'efficacité à long terme est substantiellement inférieure à celle à court terme (voir ci-haut).

Par définition, le CAE n'est pas destiné à offrir au bénéficiaire une réelle perspective d'emploi dans l'établissement public où se déroule le stage. De ce fait, la distinction apportée pour l'analyse des CIE entre stages avec embauche et stages sans embauche dans l'entreprise-partenaire n'est pas applicable au CAE. Par conséquent, si l'on veut comparer les performances des CIE et CAE en termes d'insertion, il est nécessaire de comparer les bénéficiaires d'un CAE aux bénéficiaires d'un CIE qui ne se sont pas insérés dans l'entreprise de stage. Pour ces deux groupes, l'efficacité des mesures concerne l'effet "formation - employabilité". Une telle comparaison montre que les deux mesures ont des résultats très proches : +4 points pour le CIE et +6 points pour le CAE. L'efficacité des CIE semble même être légèrement inférieure à celle des CAE. Cette situation pourrait s'expliquer par le fait que le CAE, dans la mesure où il ne peut pas être assimilé à une procédure de recrutement, ne peut générer l'effet de stigmatisation évoqué au sujet du CIE.

Comme pour le CIE, l'étude du CEPS distingue les CAE selon qu'ils aillent à leur terme (71% des CAE) ou qu'il y ait interruption avant le terme prévu (29% des CAE).

Pour les CAE avec interruption, on observe un taux d'insertion après 6 mois de 51%. Sans le CAE, le taux d'insertion aurait été de 34%. Le CAE a donc permis à 17 personnes

supplémentaires, sur 100, de trouver un emploi. Comme pour le CIE, ce résultat a priori contre-intuitif pourrait s'expliquer par le fait que la mesure a mis le jeune chômeur en contact avec le monde du travail et lui a offert des opportunités d'embauches qu'il n'aurait pas eues sans le stage.

Pour les CAE qui vont à leur terme, l'efficacité à 6 mois observée sur toute la période d'observation est nulle : 29% des CAE se sont insérés et 31% se seraient insérés sans CAE. Ainsi, les stagiaires qui ont trouvé un emploi dans les 6 mois suivant la fin de la mesure auraient trouvé un emploi également en moins de 6 mois s'ils n'avaient pas bénéficié d'un stage. A cet égard, l'efficacité du CAE est donc nulle.

Pour conclure, on peut dire que le CAE, en terme d'employabilité, est aussi efficace que le CIE; par contre, de par leur nature, les deux mesures diffèrent en ce qui concerne le volet "embauche dans l'entreprise" puisque cette finalité est propre au CIE et par contre, ne fait pas partie des objectifs du CAE, car sauf exceptions, les jeunes stagiaires ne peuvent être engagés dans l'entreprise où ils réalisent le stage. Le CIE présente donc son atout principal dans les perspectives qu'il offre au stagiaire de se faire embaucher par le promoteur à l'issue de la mesure.

Quant aux abus éventuels, c'est-à-dire à la question de savoir s'il existe des entreprises utilisatrices du CIE ne respectant pas la finalité de cet instrument, il est répondu par les experts du CEPS qu'il leur est impossible d'opérer une différenciation entre

- les entreprises utilisatrices qui ont une perspective d'embauche et qui réellement embauchent le stagiaire,
- les entreprises qui ont une perspective d'embauche réelle, mais n'engagent pas le stagiaire parce qu'il ne leur convient pas,
- les entreprises qui font croire à une perspective d'emploi et qui toutefois n'ont jamais eu l'intention d'embaucher le stagiaire.

Comme il n'existe pas de moyen permettant de distinguer statistiquement les deux derniers cas de figure, il n'est pas possible de déterminer l'ampleur de l'éventuel recours abusif à cet instrument.

L'efficacité des mesures de formation

Les experts du CEPS présentent ensuite l'évaluation de l'efficacité des mesures de formations proposées par l'ADEM aux demandeurs d'emploi. L'évaluation, qui est la première de ce genre réalisée au Luxembourg, porte exclusivement sur les formations enregistrées à l'ADEM et dont l'objectif est d'assurer une meilleure intégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail. Par conséquent, les formations dispensées par d'autres organismes privés ne sont pas visées par l'étude du CEPS.

Les formations en question couvrent une gamme de formations extrêmement large. La conséquence de cette hétérogénéité est qu'il n'est pas possible de les évaluer globalement, mais qu'il importe de les regrouper en différents groupes de formation, ceci en fonction de leur contenu, de leur durée et de leur finalité.

Ce travail de synthèse a abouti à l'identification de huit principaux types de formation qui dans le rapport du CEPS sont présentés de façon synoptique comme suit:

Formation	Durée prévue	Objectifs	Nombre de formations accordées entre 01-2007 et 10-2011
1. Les ateliers de l'ADEM	1 jour	Motiver et améliorer la stratégie de recherche d'emploi	N = 10397 Moyenne mensuelle = 180
2. Les Bilans/CV de l'ADEM	1-4 semaines	Etablir un bilan de compétences, orienter et améliorer les stratégies de recherche d'emploi	N = 2639 Moyenne mensuelle = 45
3. Les formations de courte durée	8-12 semaines	Formations dispensées par des associations externes à l'ADEM (Pro-actif, Forum pour l'emploi, NAXI ou Zarabina) / bilan de compétences, construction de projets professionnels, formations sociales, techniques et informatiques	N = 2101 Moyenne mensuelle = 36
4. Les formations qualifiantes	1-5 mois	Répondent à des besoins spécifiques des entreprises et sont élaborées conjointement avec elles. L'objectif est l'embauche du chômeur dans l'entreprise-partenaire de la formation (sous forme de CDD, CDI, SRP ou CIE)	N = 523 Moyenne mensuelle = 9
5. Les formations pool	3 mois	Répondent à des besoins spécifiques d'un secteur d'activité. L'objectif est l'embauche du chômeur dans des entreprises du secteur concerné (sous forme de CDD, CDI, SRP ou CIE)	N = 217 Moyenne mensuelle = 4
6. Reconversion professionnelle (CNFPC, NAXI, Zarabina)	6-10 mois	Objectif d'apprentissage d'un nouveau métier dans le cadre d'une reconversion professionnelle Encadrement socio-pédagogique, apprentissage et stages en entreprise	N = 838 Moyenne mensuelle = 14
7. Les cours de langues (Centre de langues, INL)	5 mois	Cours de Luxembourgeois, Allemand, Français, Anglais	N = 1892 Moyenne mensuelle = 33
	2 semaines	Cours de Luxembourgeois pour le commerce	N = 360 Moyenne mensuelle = 6
8. Les cours d'informatique (CNFPC)	3 mois	Cours de mise à niveau en informatique	N = 532 Moyenne mensuelle = 9

Un problème méthodologique qui se pose préalablement à l'évaluation est celui du cumul des formations. En effet, on constate qu'environ 36% des formations sont combinées avec une autre formation ou avec une mesure autre qu'une formation. Or, pour déterminer l'efficacité d'une mesure de formation l'évaluation doit porter sur des formations isolées, sinon il est impossible d'attribuer l'effet à l'une ou l'autre formation. Il est donc indispensable de tenir compte du cumul de formations dans cette évaluation.

Ainsi pour les formations qualifiantes on constate que 33% sont suivies d'un CIE et 16% sont suivies d'un stage de réinsertion professionnelle (SRP). Pour les formations Pool, 15% sont suivies d'un CIE et 21% sont suivies d'un SRP. On constate encore que 33% des formations courtes sont suivies d'une mesure spéciale.

Face à ces constats, il faut donc, en mesurant l'efficacité des mesures après 6 et 18 mois, distinguer les cas, dans lesquels la formation suivie par le demandeur est directement à l'origine de son insertion sur le marché du travail ordinaire, des cas où le bénéficiaire de la formation se trouve certes en emploi à ces échéances, mais ceci dans un emploi subventionné sous forme de l'une ou l'autre mesure pour l'emploi ayant suivi la formation.

Quant à la méthodologie, l'efficacité des formations est évaluée sur la base d'un critère d'insertion sur le marché du travail qui permet de répondre à la question suivante: les formations permettent-elles à ceux qui en bénéficient d'augmenter leurs chances de trouver un emploi, ceci à court terme (après 6 mois) et à long terme (18 mois)?

L'importance respective à accorder à ces deux indicateurs, de court et de long terme, dépend des objectifs politiques poursuivis par le gouvernement. Si l'objectif est de diminuer au maximum les risques d'enlèvement dans le chômage de manière à réduire la perte d'employabilité consécutive à des périodes d'inactivité longues, alors il faut pouvoir insérer les demandeurs d'emploi au plus vite. Dans ce cas, l'indicateur à court terme est le plus pertinent. En revanche, si l'on souhaite analyser les formations en fonction de leur véritable capacité à insérer des individus que le marché ne parvient pas à absorber, alors c'est l'indicateur de long terme qu'il faut retenir.

A noter que pour réaliser cette évaluation des mesures de formation, le CEPS a recours aux mêmes techniques statistiques comparatives que pour le CIE et le CAE.

Les résultats de l'évaluation sont les suivants:

1. Ateliers de l'ADEM

La participation à un atelier de l'ADEM n'a pas d'effet sur les chances d'insertion après 6 mois.

2. Séminaires "Bilans de compétences/CV"

On constate un effet positif de l'ordre de 6% à court terme et cet effet se maintient à long terme (après 18 mois). En d'autres termes, 6 personnes ont trouvé un emploi, alors qu'elles n'en auraient pas trouvé un, s'ils n'avaient pas bénéficié de cette formation.

3. Les formations courtes

Les formations courtes sont accordées seules dans 53% des cas, alors que dans 33% des cas, le chômeur enchaîne la formation avec une mesure spéciale.

L'évaluation des formations courtes différencie donc ces deux cas de figure:

- les formations courtes accomplies de façon isolée ont un effet positif de 7% à court terme, mais pas d'effet à long terme,

- les formations courtes suivies d'une mesure spéciale n'augmentent pas l'efficacité de cette mesure.

4. Formations qualifiantes

Les formations qualifiantes répondent à des besoins spécifiques des entreprises et sont élaborées conjointement avec elles. L'objectif est l'embauche du chômeur dans l'entreprise partenaire de la formation. Les principaux utilisateurs de ces formations sont notamment le groupe G4S (sécurité), Good Year et encore les sociétés d'assurances.

Les formations qualifiantes sont accordées seules dans 45% des cas tandis que dans 49% des cas elles sont suivies par un CIE ou un SRP.

Quand elles sont accordées de façon isolée, les formations qualifiantes augmentent les chances d'insertion dans un emploi normal à raison de 13% à court terme; elles n'ont pas d'effet à long terme.

Si on élargit la notion d'emploi en tenant compte des emplois aidés, alors la mesure qualifiante est beaucoup plus efficace: elle engendre un effet positif de 37 points à court terme et de 18 points à long terme.

Quand elles sont combinées à un CIE ou à un SRP, l'effet de la formation qualifiante est faible et ne démontre pas de capacité de la formation qualifiante à améliorer les performances du CIE et du SRP.

5. Les formations pool

Les formations pool répondent à des besoins spécifiques d'un secteur d'activité. L'objectif est l'embauche du chômeur dans les entreprises du secteur concerné. Principalement, ce sont trois secteurs qui recourent à ce genre de formation, à savoir: l'industrie, l'Horeca et le bâtiment.

Lorsqu'elles sont accordées de façon isolée, les formations pool ont un effet positif en termes d'insertion en emploi normal de 23% à court terme et de 16% à long terme.

Si on tient compte des emplois aidés, la formation pool est beaucoup plus efficace: + 34 points à court terme et + 17 points à long terme.

Enfin, on constate qu'en cas de cumul, les formations en question ne renforcent pas l'efficacité du CIE et du SRP.

En conclusion, la formation pool possède à court terme comme à long terme une grande efficacité pour placer ses bénéficiaires en situation d'emploi. Même si ces emplois sont, dans 4 cas sur 10, des stages dans le cadre de CIE ou de SRP, cette efficacité semble devoir être considérée comme un élément positif de la formation pool, compte tenu du fait que les CIE et les SRP débouchent dans plus de la moitié des cas sur une embauche dans l'entreprise-partenaire du stage (ce qui n'est pas le cas des mesures spéciales souvent associées aux formations courtes).

*

Enfin, en bref, l'étude montre un effet positif de 20% à court terme et de 15% à long terme pour les formations de reconversion professionnelle. Pour les cours de langues, l'effet positif à court terme est de 16% et de 3% à long terme.

Les cours d'initiation à l'informatique ont un effet positif de 3% à court terme, mais pas d'effet à long terme.

Les conclusions générales qui se dégagent de cette étude peuvent se résumer comme suit:

- il y a une efficacité importante des formations qui sont organisées en collaboration ou à la demande des entreprises et des secteurs,
- les formations peuvent servir de tremplin à un stage en entreprise privée (CIE, SRP), stage avec une efficacité élevée,
- les formations intensives (de longue durée) ont une efficacité importante,
- les résultats obtenus soulignent l'importance des langues sur le marché du travail luxembourgeois.

*

Interrogés sur leur appréciation générale des différentes mesures et les enseignements à tirer de l'étude, les experts du CEPS considèrent que le CIE véhicule deux objectifs susceptibles d'entrer en conflit. D'une part, le CIE est considéré par un certain nombre d'entreprises comme un mode de recrutement subsidié, contribuant ainsi indirectement à financer l'emploi national. Or, le deuxième objectif, à savoir l'amélioration de l'employabilité du stagiaire, risque d'être tenu en échec, précisément en raison du fait que le stagiaire non embauché par l'entreprise partenaire est quasiment considéré comme ayant échoué dans le cadre d'une procédure de recrutement (premier objectif) et en tant que tel ne retire de son CIE aucun gain en terme d'employabilité.

Par conséquent, on pourrait envisager une révision de cette mesure pour résoudre le conflit prédécrit, ceci avec l'objectif de la recentrer sur sa véritable finalité. En fait, il s'agirait d'écarter autant que faire se peut le recours au CIE perçu par des entreprises comme une aubaine et faisant de ce fait semblant d'offrir une perspective d'emploi.

Compte tenu des difficultés particulières qui se posent pour l'insertion des demandeurs d'emploi très éloignés du marché de travail, l'étude a pris soin de constituer, pour effectuer la comparaison statistique, un groupe de contrôle constitué de demandeurs d'emploi présentant les mêmes caractéristiques que les bénéficiaires de la mesure, ceci formation par formation. Cette méthode assure que la comparaison statistique s'applique à deux groupes dont les membres remplissent les mêmes conditions de base quant à leur profil et leur éligibilité à l'une ou l'autre mesure.

Dans la mesure où il apparaît clairement de l'étude que les formations organisées en collaboration avec les entreprises et "collant" donc de plus près aux besoins réels ont les meilleurs résultats en termes d'insertion, on pourrait envisager la conclusion de contrats de formation cadre avec les entreprises d'un secteur déterminé sur lesquels devraient ensuite se greffer des contrats de formation très spécifiques, ciblés individuellement sur les différentes entreprises.

A la question de savoir quelles sont les raisons qui empêchent certaines entreprises à recourir aux mesures (CIE et formation), il est répondu qu'une enquête réalisée sur ce sujet a révélé un déficit manifeste d'information se traduisant souvent auprès des responsables d'entreprise par des préjugés ou réserves a priori quant au prétendu manque de qualification de candidats inscrits à l'ADEM.

- Est exprimé le souhait d'une évaluation de la qualité des formations offertes en vue d'une amélioration de leur efficacité.

- Différentes enquêtes menées par le CEPS ont encore abouti au constat que 40% des recrutements au Luxembourg ne passent par aucune publication du poste, mais se font par des réseaux de recommandation informels, notamment au sein des travailleurs frontaliers. Ce constat a évidemment son importance par rapport à la nécessité de promouvoir une meilleure transparence du marché.

- Quant au CIE-EP, nouvelle mesure introduite par la loi du 16 décembre 2011, le CEPS se propose d'aboutir à une première évaluation d'ici la fin de l'année 2012.

* * *

A la demande de M. Marc Spautz, la commission décide d'entendre dans une prochaine réunion M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration en ses explications sur la nomination de la nouvelle direction de l'ADEM.

Luxembourg, le 20 juillet 2012

Le Secrétaire,
Martin Bisenius

Le Président,
Lucien Lux

Annexe: Présentation Powerpoint

**EVALUATION DES MESURES
EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES
(CIE – CAE)**

MIREILLE ZANARDELLI
JACQUES BROSIUS

STRUCTURE DE L'EXPOSÉ

1. Intensité du recours aux CIE et CAE
2. Population cible des CIE et CAE
3. Efficacité des CIE et CAE

1. INTENSITÉ DU RECOURS AUX CIE ET CAE

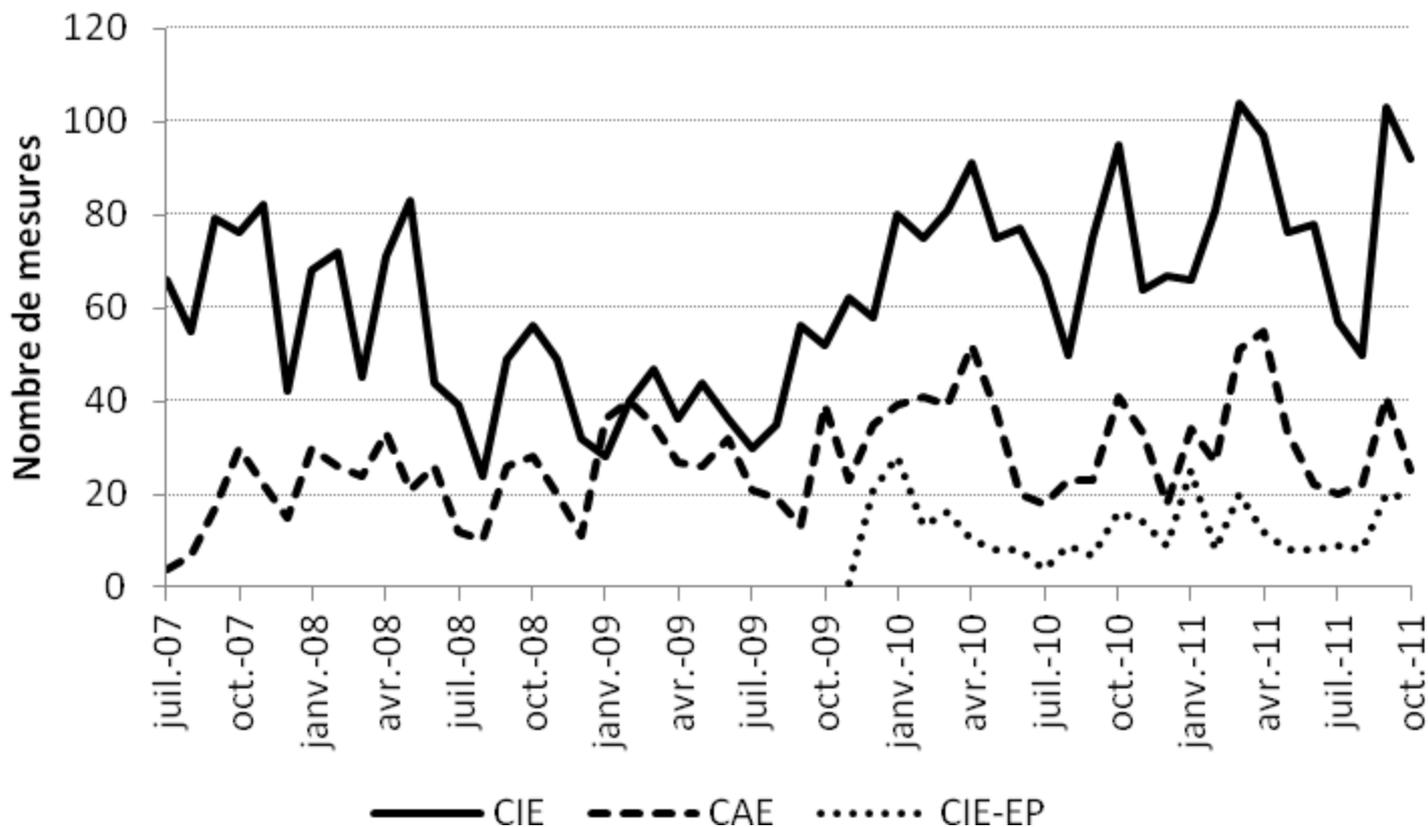
Entre juillet 2007 et octobre 2011,

- 3 200 CIE accordés au total
- 1 400 CAE accordés au total

- 63 nouveaux CIE par mois en moyenne
- 27 nouveaux CAE par mois en moyenne

- au total 90 contrats de stages par mois, soit moins de 2% du nombre moyen mensuel de recrutements, moins de 4% du nombre moyen mensuel de recrutements d'actifs résidents

1. INTENSITÉ DU RECOURS AUX CIE ET CAE



Source : données ADEM ; calculs : CEPS/INSTEAD.

1. INTENSITÉ DU RECOURS AUX CIE ET CAE

Entre juillet 2007 et octobre 2011,

- 1 400 entreprises utilisatrices des CIE
- un phénomène de concentration assez important
- avec quelques grands utilisateurs : les 10 utilisateurs les plus importants (moins de 1% des entreprises utilisatrices) concentrent 20% des CIE
- 6% des entreprises qui concentrent 40% des CIE
- 64% des entreprises (900) ont eu recours à un seul CIE

- 123 établissements publics ou administrations utilisateurs des CAE
- un phénomène de concentration assez important également

2. POPULATION CIBLE DES CIE ET CAE

CIE :

- 30 % accordés à des niveaux d'éducation inférieur
- 60% à des niveaux moyens
- 11% à des niveaux supérieurs

CAE :

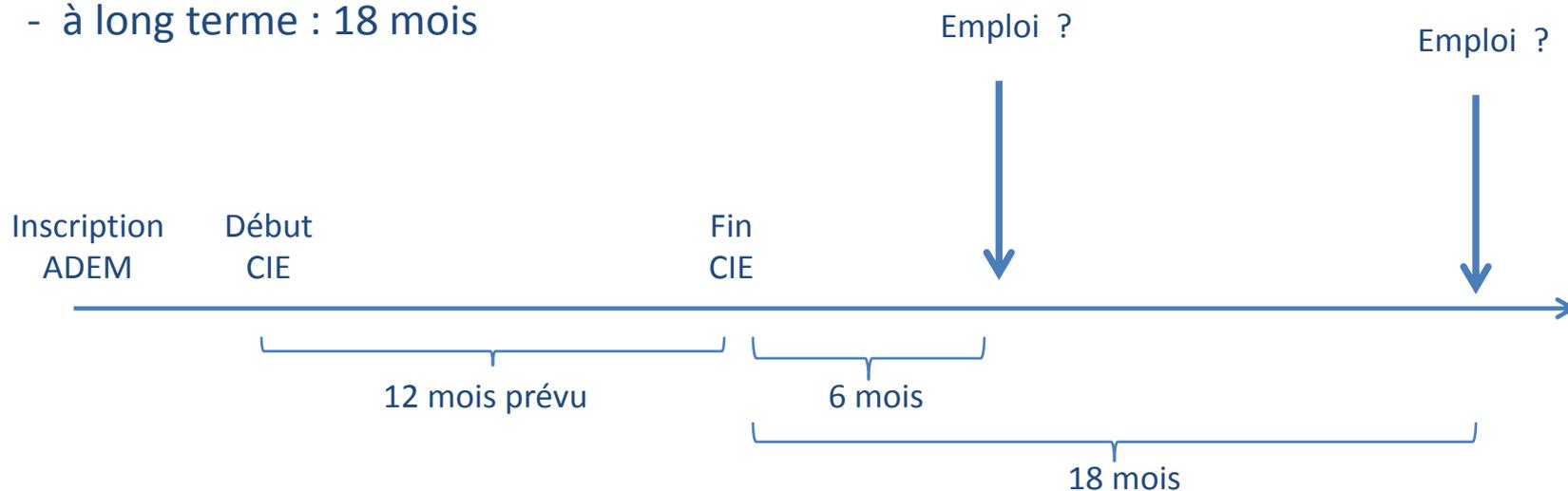
- 53 % accordés à des niveaux d'éducation inférieur
- 46% à des niveaux moyens
- 1% à des niveaux supérieurs

3. EFFICACITÉ DU CIE

Le CIE augmente-t-il les chances de trouver un emploi ?

Deux horizons :

- à court terme : 6 mois
- à long terme : 18 mois



3. EFFICACITÉ DU CIE

Après 6 mois

1634 bénéficiaires de CIE accordés entre 07-2007 et 05-2010

25% ne sont pas en emploi

75% sont en emploi

50% auraient été en emploi même sans le CIE

25% n'auraient pas été en emploi sans le CIE

Après 18 mois

1042 bénéficiaires de CIE accordés entre 07-2007 et 05-2009

15% ne sont pas en emploi

85% sont en emploi

73% auraient été en emploi même sans le CIE

12% n'auraient pas été en emploi sans le CIE

3. EFFICACITÉ DU CIE

6 mois après la fin du CIE, le CIE a permis d'insérer 25 personnes de plus
18 mois après la fin du CIE, le CIE a permis d'insérer 15 personnes de plus

Quel arbitrage entre efficacité à long terme et court terme ?

- Court terme : réduire au maximum les risques d'un chômage de longue durée
- Long terme : soutenir les chômeurs les plus en difficulté

Un approfondissement des résultats selon que le stage se poursuive ou pas par une embauche dans l'entreprise

3. EFFICACITÉ DU CIE

Après 6 mois

75% s'insèrent
contre 50% sans CIE
+25 pts

Embauche dans l'entreprise (47% des CIE)

Pas d'embauche dans l'entreprise (53% des CIE)

3. EFFICACITÉ DU CIE

Après 6 mois

75% s'insèrent
contre 50% sans CIE
+25 pts

Embauche dans l'entreprise (*47% des CIE*)
100% s'insèrent contre 52% sans CIE
+ 48 pts

Pas d'embauche dans l'entreprise (*53% des CIE*)



3. EFFICACITÉ DU CIE

Après 6 mois

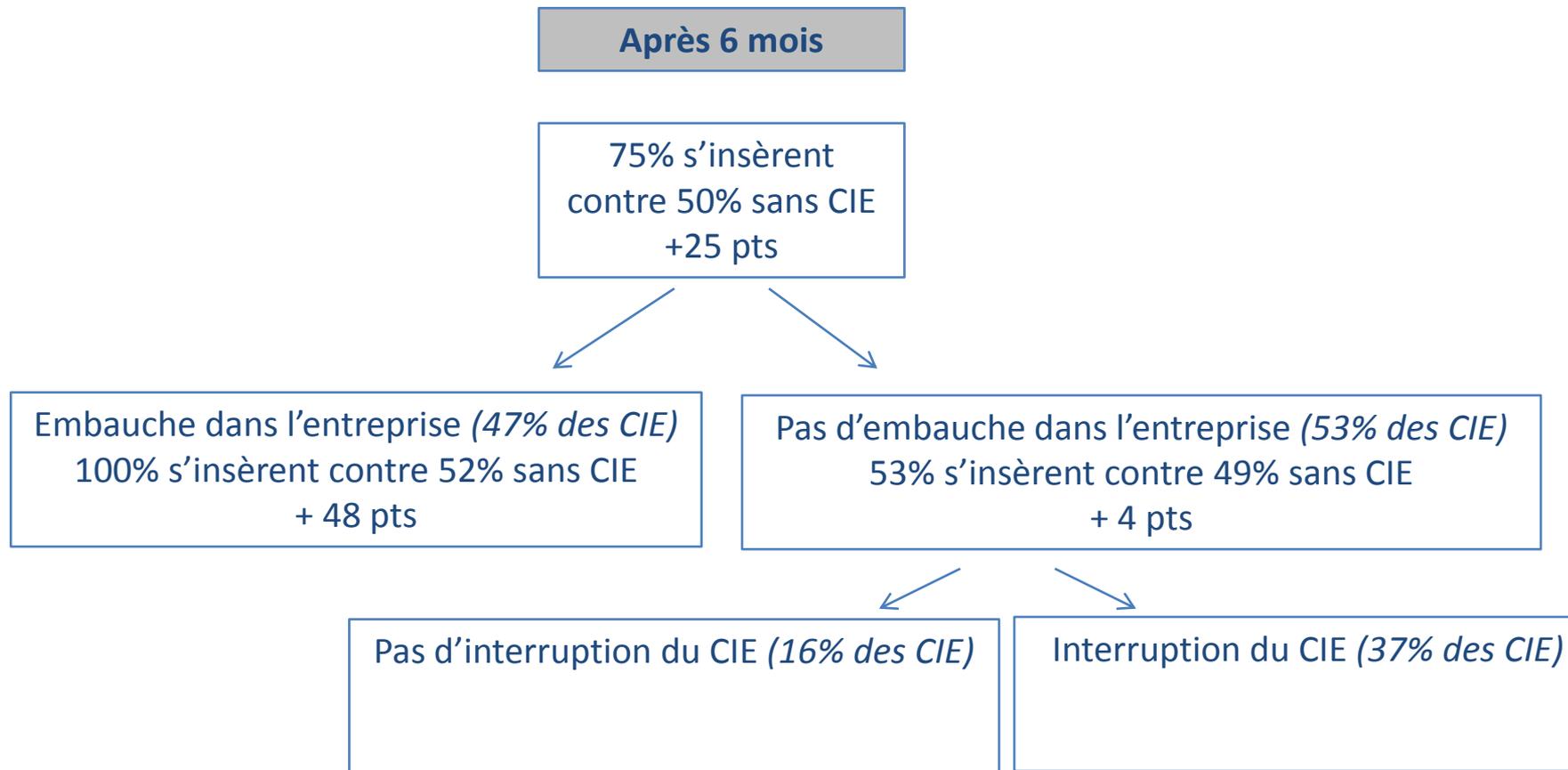
75% s'insèrent
contre 50% sans CIE
+25 pts

Embauche dans l'entreprise (*47% des CIE*)
100% s'insèrent contre 52% sans CIE
+ 48 pts

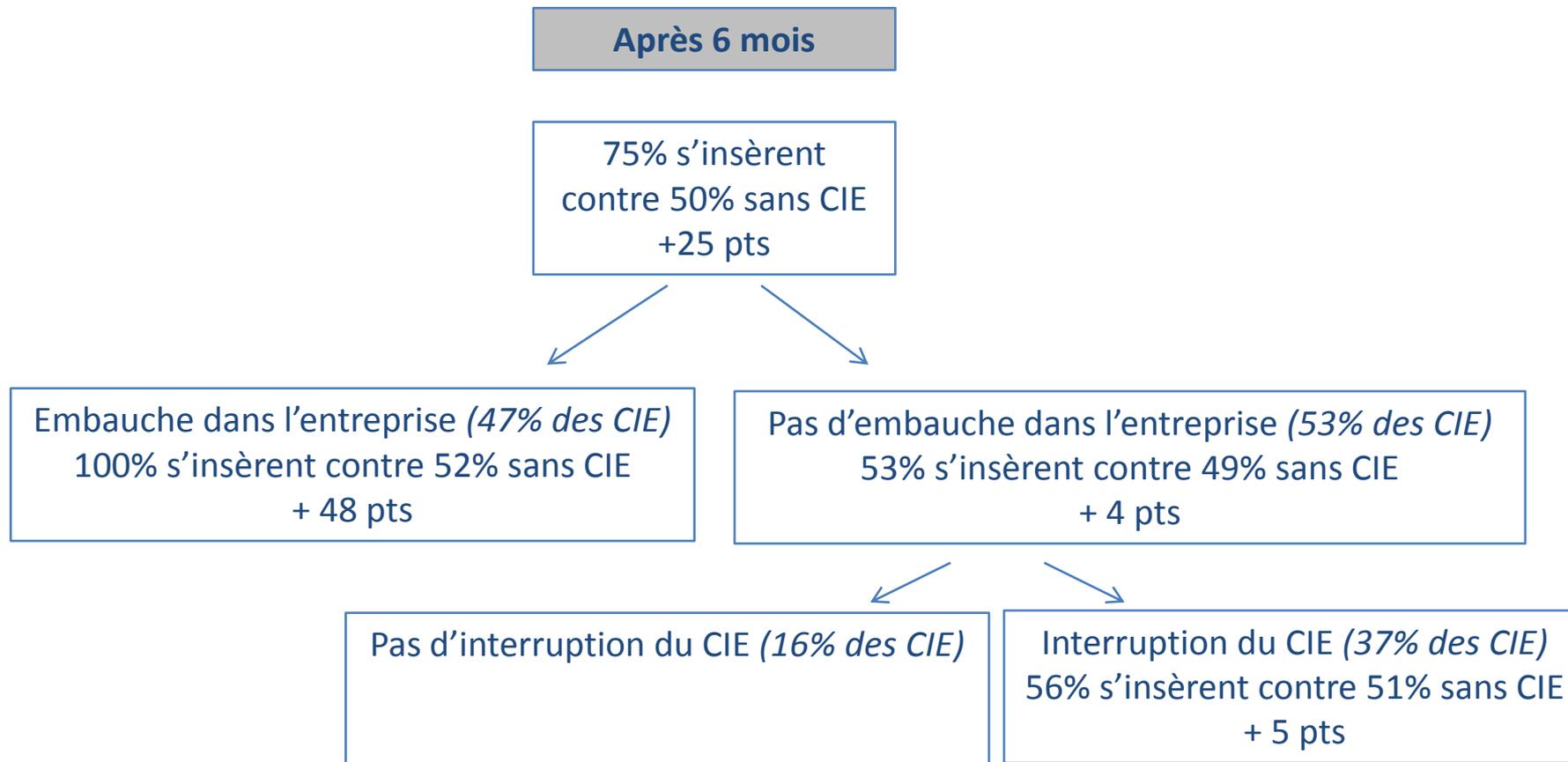
Pas d'embauche dans l'entreprise (*53% des CIE*)
53% s'insèrent contre 49% sans CIE
+ 4 pts



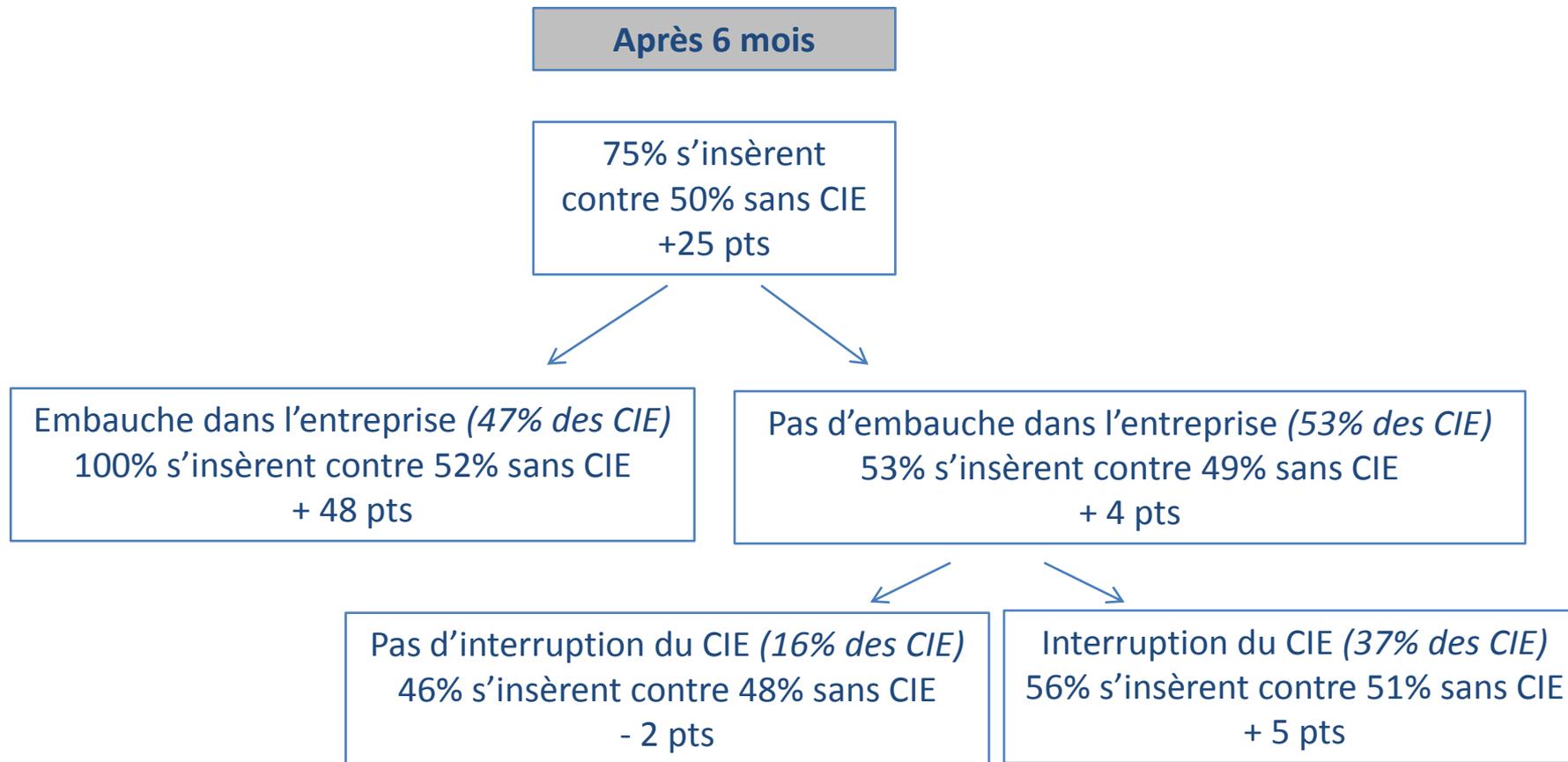
3. EFFICACITÉ DU CIE



3. EFFICACITÉ DU CIE



3. EFFICACITÉ DU CIE



3. EFFICACITÉ DU CIE

Bilan du CIE :

- Très grande efficacité pour placer les chômeurs en emploi (+ 48 points)
- Aucune efficacité en termes d'amélioration de employabilité pour les bénéficiaires qui ne sont pas embauchés à la fin du stage

Quelle hypothèse ?

le CIE constitue une mesure hybride poursuivant simultanément deux objectifs potentiellement conflictuels.

Le fait de promouvoir le CIE comme une procédure de recrutement nuit à la valorisation postérieure des compétences acquises lors du stage pour ceux qui, n'ayant pas été recrutés par le promoteur, risquent d'être considérés comme n'ayant pas satisfaits le promoteur de stage.

Effet de stigmatisation des bénéficiaires de CIE ?

3. EFFICACITÉ DU CIE

Evaluation en termes d'insertion complétée par une évaluation plus qualitative des emplois auxquels permettent d'accéder les CIE

1. Efficacité en termes de récurrence du chômage : le CIE réduit-il les chances de retourner au chômage ?

Effet important sur les chômeurs recrutés par l'entreprise partenaire du CIE (+ 26 points)
(effet non lié à l'efficacité de la mesure)

Sinon pas d'effet : rien n'indique que les bénéficiaires du CIE accèdent plus fréquemment que les autres aux emplois les plus précaires

2. Efficacité en termes de salaires : les emplois auxquels accèdent les bénéficiaires de CIE sont-ils plus, moins ou autant rémunérateurs que les autres ?

En moyenne, pas de différence.

3. EFFICACITÉ DU CAE

Après 6 mois

618 bénéficiaires de CAE accordés entre 07-2007 et 05-2010

62% ne sont pas en emploi

38% sont en emploi

32% auraient été en emploi même sans le CAE

6% n'auraient pas été en emploi sans le CAE

Après 18 mois

352 bénéficiaires de CAE accordés entre 07-2007 et 05-2009

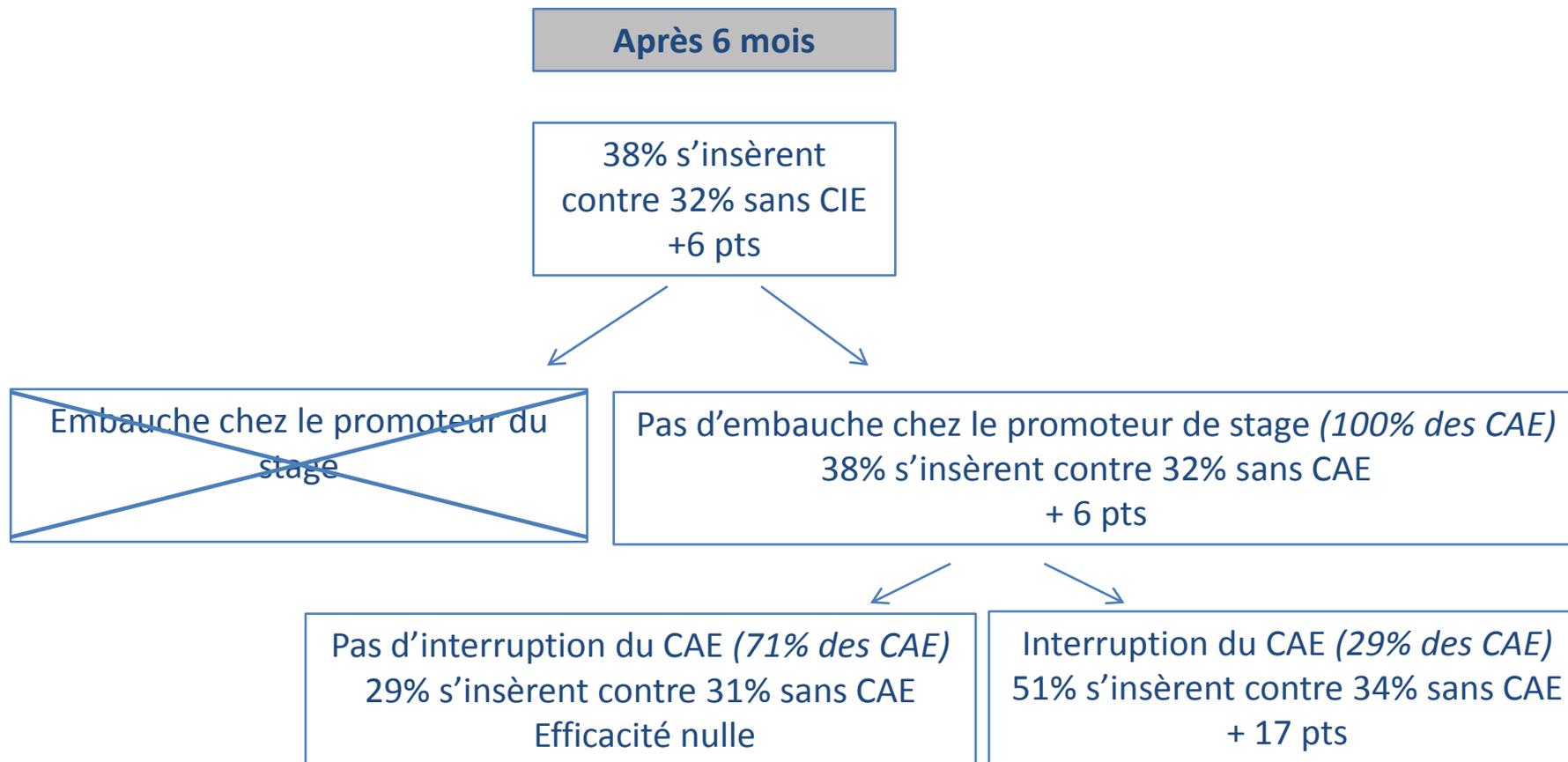
38% ne sont pas en emploi

56% sont en emploi

50% auraient été en emploi même sans le CAE

6% n'auraient pas été en emploi sans le CAE

3. EFFICACITÉ DU CAE



3. EFFICACITÉ DU CAE

Le CAE finalement aussi efficace que le CIE

L'efficacité du CAE : effet propre de la mesure ou effet de sélection ?

CONCLUSION

CIE et CAE :

- les mesures phares du dispositif en faveur des jeunes
- un recours relativement modéré

CIE

- une efficacité très forte pour trouver un emploi, probablement au détriment de ceux qui ne sont pas recrutés dans l'entreprise-partenaire
- reflétant le fait que le CIE est davantage un mode de recrutement subsidié qu'un mode de formation des chômeurs

CAE

- Semble aussi efficace que le CIE en termes d'amélioration de l'employabilité