

DÉCEMBRE 2025

Rapport intermédiaire du comité scientifique d'évaluation de la loi pour le plein emploi

Comité scientifique présidé par **François Fontaine**

Rapporteurs :

Mathieu Fouquet Dares

Raphaël Lardeux Dares

Poppée Mongruel Dares

Sophie Ozil Dares

Clara Ponton Dares

Synthèse du comité scientifique d'évaluation

La loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi (LPE) vise à modifier en profondeur à la fois les modalités d'accompagnement des demandeurs d'emploi déjà inscrits à Pôle Emploi et celles des publics auparavant suivis par d'autres membres du réseau. En effet, à partir du 1^{er} janvier 2025, les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), les jeunes en recherche d'emploi accompagnés par les Missions locales en Contrat d'engagement jeune (CEJ) ou en Parcours contractuel d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea), et les personnes en situation de handicap accompagnées par Cap emploi sont inscrits automatiquement à France Travail et bénéficient d'un accompagnement renouvelé adapté à leur situation impliquant des engagements réciproques. La loi acte également la création du réseau public pour l'emploi qui fédère France Travail (successeur de Pôle emploi), les départements, les Missions locales et Cap emploi et vise à mieux coordonner leurs actions. Par ailleurs, France Travail fait évoluer le contrôle de la recherche d'emploi, dorénavant opéré par des conseillers spécialisés qui apprécient le respect des droits et devoirs sur la base d'un faisceau d'indices qui comprend les signalements émis par les conseillers en charge de l'accompagnement en agence. Enfin, le décret du 30 mai 2025 instaure un nouveau système de sanctions graduées applicable aux demandeurs d'emploi, et privilégiant à la radiation une application progressive et réversible des sanctions, qui s'échelonnent de la suspension partielle de l'allocation jusqu'à la radiation administrative. De tels changements appellent à une évaluation rigoureuse de leurs effets.

Le 9 janvier 2024, le ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion a nommé François Fontaine, professeur d'économie à l'École d'économie de Paris et à l'Université Paris 1, à la présidence du comité scientifique en charge de l'évaluation des réformes mises en œuvre dans le cadre de la loi pour le plein emploi. Composé de dix personnalités qualifiées du monde de la recherche dans le domaine de l'emploi et des politiques sociales, le comité scientifique vise par ses analyses à couvrir une grande partie des conséquences de l'instauration de la loi pour le plein emploi en termes d'accompagnement vers le retour en emploi, d'organisation du réseau pour l'emploi, de recours aux prestations sociales et d'inégalités sociales. Le rapport intermédiaire du comité scientifique d'évaluation de la loi pour le plein emploi marque un premier jalon dans les analyses du comité scientifique. Après un bref rappel des étapes de la création du réseau pour l'emploi et de la mise en œuvre de la loi pour le plein emploi, le comité souligne les principales conséquences attendues au regard de la littérature académique sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi ainsi que les axes à approfondir qu'il explorera dans le cadre de ses travaux. Une partie de ce rapport est aussi consacrée à une analyse descriptive de l'expérimentation de l'accompagnement renouvelé des bénéficiaires du RSA lancée à compter de mars 2023 dans 18 départements de France.

La littérature académique existante, qui porte notamment sur des dispositifs mis en œuvre dans d'autres pays, permet d'éclairer différents aspects de la LPE et d'en anticiper certains effets attendus. L'accompagnement renouvelé des publics désormais inscrits automatiquement à France Travail est ainsi susceptible d'améliorer leurs chances de retour à l'emploi grâce au soutien accru dans la structuration des démarches, à l'appui dans l'orientation de la recherche

d'emploi, à la remobilisation des demandeurs d'emploi, et à l'effet incitatif de la formalisation du contrat d'engagement réciproque. Cependant, la hausse du retour à l'emploi des bénéficiaires de l'accompagnement intensif ne peut pas être isolée du fonctionnement d'ensemble du marché du travail, et elle pourrait advenir au détriment des demandeurs d'emploi qui ne bénéficient pas de cet accompagnement renforcé. Le ciblage adéquat de ces mesures est donc un enjeu majeur de leur efficacité.

Par ailleurs, le contrôle de la recherche d'emploi rénové et le nouveau régime de sanctions sont susceptibles d'augmenter l'effort de recherche d'emploi, la participation aux formations et aux activités d'accompagnement, et par conséquent la probabilité de retour en emploi. Toutefois, la conception d'un système de contrôle et de sanctions efficace n'est pas sans écueil. Il pourrait en effet contraindre les demandeurs d'emploi à accepter des salaires moins élevés, des emplois plus précaires ou du temps partiel non désiré. Le nouveau régime pourrait aussi avoir un impact sur l'éligibilité et le recours aux minima sociaux. Cela dépendra de manière cruciale de la manière dont les conseillers s'approprieront ce nouveau cadre, de leur formalisation du contrat d'engagement, de l'évolution de la fréquence et du ciblage des contrôles de la recherche d'emploi et de la réaction des demandeurs d'emploi aux dispositifs de suspension-remobilisation. L'impact de ce nouveau cadre sur la santé mentale des demandeurs d'emploi constitue également un point de vigilance.

La littérature académique informe sur une partie des effets possibles de la réforme entreprise et esquisse des pistes de réflexion, mais elle ne permet pas en l'état de juger de l'impact concret de celle-ci, ces effets dépendant du contexte et des modalités de mise en place concrète de la réforme, qu'il s'agisse de l'accompagnement renforcé, du contrat d'engagement ou de la mise en relation des demandeurs d'emploi avec des offres et des dispositifs de contrôle et de sanctions.

Dans cette optique, la Dares a lancé en collaboration avec le comité scientifique un appel à projets de recherche « [Évaluation préfigurative de la réforme France Travail](#) » en juin 2024. Cinq projets de recherche ont été sélectionnés afin de documenter scientifiquement les potentiels impacts de la LPE et de compléter la littérature académique existante. Ces projets portent :

a) sur l'efficacité jointe et séparée des différents éléments du contrat d'engagement tels que la fixation d'objectifs de candidatures ou d'activité, ou le rappel des risques de sanctions, pour comprendre l'effectivité de cette contractualisation autour des droits et devoirs et la meilleure manière de la mettre en œuvre ;

b) sur le ciblage optimal des dispositifs d'accompagnement intensif tant en termes de temporalité que de publics cibles, de manière à la fois à mesurer si l'intensification du suivi accélère bien le retour à l'emploi et à comprendre à quel moment la mettre en œuvre dans l'épisode de chômage ;

c) sur la pertinence à ce que les conseillers mobilisent dans leur activité des outils algorithmiques pour l'intermédiation et le ciblage de l'aide à la recherche d'emploi, afin de comprendre comment ces nouveaux outils facilitent ou non les sorties du chômage ;

d) sur l'efficacité des nouvelles modalités du système de contrôle et de sanctions et leurs effets éventuels sur la santé mentale des demandeurs d'emploi, de manière à comprendre à la fois l'effet de ce nouveau système sur le retour à l'emploi mais aussi sur le bien-être des demandeurs d'emploi ;

e) sur l'effectivité des dispositifs spécifiques d'accompagnement pour les personnes handicapées et les parents de jeunes enfants, car la réforme est susceptible d'avoir des effets différents selon les publics et notamment ceux faisant face à des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Enfin, en préfiguration de la réforme, l'accompagnement renoué des bénéficiaires du RSA a fait l'objet d'une expérimentation dans 18 territoires pilotes à partir d'avril 2023. Il s'agit d'un axe central de la réforme, les bénéficiaires du RSA auparavant non-inscrits à France Travail étant un public plus précaire et plus éloigné de l'emploi que ceux inscrits. Des travaux d'évaluation quantitatifs de cette expérimentation sont menés conjointement par la Dares et l'Institut des Politiques Publiques (IPP), avec l'appui du comité scientifique. De premières analyses quantitatives issues de ces travaux permettent de confirmer le constat dressé par le rapport d'évaluation qualitatif Amnyos-Pluricité d'une orientation en parcours des bénéficiaires du RSA organisée en fonction de leurs potentiels freins à l'emploi et vers des modalités d'accompagnement à France Travail plus intensives. Ces éléments descriptifs documentent également l'hétérogénéité des territoires associés à cette expérimentation, la diversité des pratiques d'accompagnement déployées ainsi que les spécificités des populations concernées. La mise en place d'une méthodologie d'évaluation causale robuste permettant de juger des effets de ces expérimentations nécessitera de prendre en compte les biais associés à ces spécificités territoriales et individuelles.

Le comité scientifique d'évaluation de la loi pour le plein emploi

Pierre Cahuc, professeur d'économie à Science Po ;

Bruno Crépon, professeur d'économie à l'Ensaie-Crest ;

Didier Demazière, sociologue, directeur de recherche au CNRS ;

Nicolas Duvoux, professeur de sociologie à l'Université Paris 8 ;

François Fontaine, président du comité d'évaluation, professeur d'économie à l'École d'économie de Paris et à l'Université Paris 1 ;

Jérôme Gautié, professeur d'économie à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ;

Nicolas Jacquemet, professeur d'économie à l'École d'économie de Paris et à l'Université Paris 1 ;

Laura Khoury, professeure d'économie à l'Université Paris-Dauphine – PSL ;

Thomas Le Barbanchon, professeur d'économie à l'Université Bocconi ;

Helene Turon, professeure d'économie à l'Université de Bristol.

Table des matières

Préambule	8
Chapitre 1 : Présentation de la loi pour le plein emploi	10
Chapitre 2 : Que sait-on des politiques actives de l'emploi ?.....	15
1. L'accompagnement des demandeurs d'emploi	15
2. Le suivi et le contrôle des demandeurs d'emploi.....	19
3. Les outils d'accompagnement des entreprises et de mise en relation avec les demandeurs d'emploi.....	21
4. Synthèse des effets attendus de la loi pour le plein emploi et des risques associés	22
Chapitre 3 : Présentation des projets de recherche retenus dans l'APR « Evaluation préfiguratrice de la réforme France Travail »	25
1. Appel à projets de recherche « Evaluation préfiguratrice de la réforme France Travail ».....	25
2. Projets de recherche retenus	27
Chapitre 4 : Panorama de la situation des bénéficiaires du RSA en amont de la réforme de la loi pour le plein emploi	34
Chapitre 5 : Expérimentation de l'accompagnement renouvelé des bénéficiaires du RSA	43
1. Cadre de l'expérimentation de l'accompagnement renouvelé des bénéficiaires du RSA.....	43
2. Effets attendus et risques de la réforme de l'accompagnement.....	49
Chapitre 6 : Profil des zones d'expérimentation et description statistique de l'accompagnement renouvelé.....	50
1. Caractérisation des territoires et des bénéficiaires participant à l'expérimentation	50
2. Hétérogénéité des pratiques d'orientation entre les trois parcours de l'expérimentation	60
3. Répartition des bénéficiaires du RSA dans les parcours de l'expérimentation de l'accompagnement renouvelé	70

4. Hétérogénéité des pratiques d'accompagnement entre les territoires	73
Chapitre 7 : Vers une évaluation causale de l'expérimentation de l'accompagnement renouvelé des bénéficiaires du RSA	84
1. Les objectifs de l'évaluation	84
2. Enjeux d'identification d'effets causaux de l'accompagnement renouvelé.....	85
3. Evaluer un dispositif dans la perspective de sa généralisation.....	87
Références	89
Annexes	95
A1. Résumé du décret n° 2025-478 du 30 mai 2025 relatif aux sanctions applicables aux demandeurs d'emploi en cas de manquement à leurs obligations (voir chapitre 1).....	95
A2. Comparaison des effets de l'accompagnement des demandeurs d'emploi sur l'emploi estimés dans la littérature (voir chapitre 2)	96
A3. Spécification du modèle sur l'orientation en parcours (voir chapitre 6).....	97
A4. Hétérogénéité de l'orientation en parcours des entrants en fonction du territoire d'expérimentation (voir chapitre 6)	98
A5. Répartition des bénéficiaires du RSA dans les parcours de l'expérimentation de l'accompagnement renouvelé (voir chapitre 6)	99

Préambule

La loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi acte la création de France Travail, un nouvel opérateur du service public de l'emploi en remplacement de Pôle Emploi, à compter du 1er janvier 2024 (voir chapitre 1). Cette création s'accompagne de celle d'un réseau pour l'emploi réunissant notamment les Missions locales et Cap emploi autour de France Travail et des départements, afin de mieux répondre aux besoins d'accompagnement des demandeurs d'emploi et des employeurs. La loi prévoit également, à partir de 2025, une inscription auprès de France Travail des bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), des jeunes en recherche d'emploi accompagnés par les Missions locales en Contrat d'engagement jeune (CEJ) ou en parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea), et des personnes en situation de handicap accompagnées par Cap emploi. La loi prévoit enfin un accompagnement renforcé de ces nouveaux inscrits, impliquant des engagements réciproques (comme des heures d'activité dédiées à la formation ou à l'accompagnement). Le décret du 30 mai 2025 instaure un nouveau système de sanctions graduées applicable aux demandeurs d'emploi en cas de non-respect de ces engagements.

Le 9 janvier 2024, le ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion a nommé François Fontaine, professeur d'économie à l'École d'économie de Paris et à l'Université Paris 1, à la présidence du comité scientifique en charge de l'évaluation des réformes mises en œuvre dans le cadre de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi. Les analyses du comité scientifique visent à couvrir une grande partie des conséquences de l'instauration de la loi pour le plein emploi en termes d'accompagnement vers le retour en emploi, d'organisation du réseau pour l'emploi, de recours aux prestations sociales et d'inégalités sociales. Il est composé de personnalités qualifiées du monde de la recherche dans le domaine de l'emploi et des politiques sociales :

- **Pierre Cahuc**, professeur d'économie à Science Po ;
- **Bruno Crépon**, professeur d'économie à l'Ensaе-Crest ;
- **Didier Demazière**, sociologue, directeur de recherche au CNRS ;
- **Nicolas Duvoux**, professeur de sociologie à l'Université Paris 8 ;
- **François Fontaine**, professeur d'économie à l'École d'économie de Paris et à l'Université Paris 1 ;
- **Jérôme Gautié**, professeur d'économie à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ;
- **Nicolas Jacquemet**, professeur d'économie à l'École d'économie de Paris et à l'Université Paris 1 ;
- **Laura Khoury**, professeure d'économie à l'Université Paris-Dauphine – PSL ;
- **Thomas Le Barbanchon**, professeur d'économie à l'Université Bocconi ;
- **Helene Turon**, professeure d'économie à l'Université de Bristol.

Le comité scientifique est assisté dans ses missions par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) et s'appuie sur l'expertise des administrations et service compétents (Dares, France Travail, DGEFP, Unédic, CNAF, Drees, DGCS, DG Trésor).

Dans ce contexte, la Dares et le comité scientifique ont lancé en mars 2024 un appel à idées afin d'identifier des travaux d'évaluation portant sur les différents aspects de la loi pour le plein emploi. Les équipes de recherche intéressées ont été mises en relation avec des équipes opérationnelles du réseau pour l'emploi et les membres du comité scientifique, afin d'affiner les projets de recherche et d'en éprouver la faisabilité opérationnelle et budgétaire. Cet appel à idées a abouti au lancement, en juin 2024, d'un appel à projets de recherche (APR) « [Évaluation préfigurative de la réforme France Travail](#) ». Cet APR a pour objectif de documenter scientifiquement les potentiels impacts des divers dispositifs instaurés dans la continuité de la loi pour le plein emploi : le nouveau contrat d'engagement, le nouveau dispositif de sanctions pour les allocataires du RSA, l'accompagnement rénové des demandeurs d'emploi et des entreprises, ainsi que la gouvernance et la coordination institutionnelle et territoriale du réseau pour l'emploi. Dans le cadre de cet appel à projets de la Dares, cinq équipes de recherche ont été sélectionnées (voir chapitre 3) par le comité scientifique et la Dares, en coopération avec la DGEFP, France Travail et l'Unédic. Ces projets de recherche viendront compléter la littérature existante concernant les politiques actives de l'emploi (voir chapitre 2) et renforcer notre connaissance des spécificités du contexte français.

Un pan important de la réforme pour le plein emploi porte sur la rénovation de l'accompagnement des bénéficiaires du RSA. En effet, les foyers bénéficiaires du RSA présentent un profil et des trajectoires en emploi et aux minima sociaux susceptibles de justifier la mise en œuvre d'un accompagnement renforcé de ce public (voir chapitre 4). Durant la phase de préfiguration de la réforme, 18 territoires pilotes se sont engagés en avril 2023 afin d'expérimenter à droit constant la rénovation des modalités d'accompagnement des bénéficiaires du RSA, avant sa généralisation (voir chapitre 5). Cet accompagnement rénové repose notamment sur une entrée en parcours accélérée et gérée conjointement par France Travail et les départements, sur un accompagnement renforcé et plus intensif vers le retour à l'emploi, et sur l'établissement d'un plan d'action matérialisé par la signature d'un contrat d'engagement.

L'expérimentation de l'accompagnement rénové des bénéficiaires du RSA fait l'objet de plusieurs travaux évaluatifs. Une évaluation qualitative de l'expérimentation a été confiée par la Délégation à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du ministère du Travail et de l'Emploi au groupement Amnyos-Pluricité. Cette évaluation, réalisée entre juillet 2023 et juillet 2024, porte sur 8 des 18 territoires participant à l'expérimentation. Par ailleurs, avec l'appui du comité scientifique, des travaux d'évaluation quantitatifs de cette expérimentation sont menés conjointement par la Dares et l'Institut des Politiques Publiques (IPP). Cette évaluation quantitative permettra de mesurer l'effet de l'accompagnement rénové sur les trajectoires des bénéficiaires du RSA, notamment concernant l'emploi et le recours aux minima sociaux, ainsi que les éventuels effets de bord sur les autres personnes inscrites à France Travail. Des premiers éléments descriptifs issus de ces travaux permettent de documenter l'hétérogénéité des territoires associés à cette expérimentation, la diversité des pratiques d'accompagnement déployées ainsi que les spécificités des populations concernées par cette expérimentation (voir chapitre 6) et d'illustrer les difficultés à anticiper pour mettre en place une méthodologie d'évaluation causale robuste (voir chapitre 7).

Chapitre 1 : Présentation de la loi pour le plein emploi

La loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi¹ vise à améliorer le fonctionnement du marché du travail et à ramener vers l'emploi les personnes qui en sont les plus éloignées, tout particulièrement les bénéficiaires du RSA, dont plus de la moitié (1,2 million) n'étaient pas inscrits à France Travail². Les objectifs de la loi sont d'améliorer l'accompagnement apporté aux personnes en recherche d'emploi, notamment celles les plus éloignées de l'emploi, ainsi que l'accompagnement apporté aux entreprises, et de rénover la gouvernance des acteurs de l'insertion et de l'emploi au sein d'un réseau pour l'emploi. La loi pour le plein emploi définit les contours de France Travail, nouvel opérateur du service public de l'emploi, qui remplace Pôle emploi depuis le 1er janvier 2024, avec des missions élargies et des objectifs d'accompagnement renforcé pour les demandeurs d'emploi et pour les entreprises.

Un nouveau réseau pour l'emploi

La loi prévoit la création d'un réseau pour l'emploi qui coordonne des missions relatives à l'accueil, à l'orientation, à l'accompagnement, à la formation et à l'insertion, pilotées par :

- l'opérateur France Travail, qui conserve, en propre, l'ensemble des missions auparavant confiées à Pôle emploi ;
- les Missions locales, qui demeurent les premiers interlocuteurs des jeunes demandeurs d'emploi ;
- le réseau Cap emploi, interlocuteur des travailleurs en situation de handicap ;
- les différents services publics pilotés par l'État ou les collectivités locales et plus particulièrement les conseils départementaux, qui prennent en charge le suivi social des bénéficiaires du RSA.

La loi pour le plein emploi instaure une nouvelle gouvernance du réseau pour l'emploi, aux niveaux national, régional, départemental et local :

- Le Comité national pour l'emploi définit des orientations stratégiques nationales. Il réunit l'État, les partenaires sociaux, les représentants des collectivités territoriales, les opérateurs, les organismes du champ de l'emploi et de l'insertion, ainsi que les représentants des usagers.
- Les comités territoriaux, co-présidés par l'État et les collectivités territoriales, mettent en œuvre les orientations stratégiques définies par le Comité national pour l'emploi. Ils ont pour mission de coordonner les actions territoriales en matière d'emploi, de formation professionnelle, d'insertion et d'accompagnement des entreprises, tout en répondant aux particularités propres à chaque bassin

¹ Voir [Loi n°2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi](#).

² En juin 2022, parmi les 2 millions de bénéficiaires du RSA, 42 % sont inscrits à France Travail (Bénéficiaires du RSA et inscription à France Travail : profil et situation, Dares Focus n°54, 2024).

d'emploi. Ces comités se déclinent en comités régionaux pour l'emploi, comités départementaux pour l'emploi et comités locaux pour l'emploi.

France Travail, nouvel opérateur du réseau pour l'emploi

La loi pour le plein emploi transforme Pôle Emploi en opérateur France Travail, avec de nouvelles missions au sein du réseau pour l'emploi.

En tant que service public de l'emploi, France Travail conserve son rôle d'indemniser les demandeurs d'emploi et de les accompagner vers le retour à l'emploi, ainsi que de guider les entreprises dans leurs recrutements. L'ensemble des services en ligne préexistants à destination des entreprises est complété avec la création de France Travail pro, un service destiné à mieux accompagner les entreprises.

France Travail correspond à un guichet unique pour l'emploi et l'insertion sociale : en s'insérant dans le nouveau réseau pour l'emploi, France Travail coordonne ses actions avec les Missions locales, Cap emploi et les collectivités locales, afin de simplifier les démarches des usagers. Cela se traduit notamment par la mise en place à terme d'une plateforme de données et de services numériques communs aux différents acteurs du réseau pour l'emploi, ainsi que par une automatisation de l'inscription à France Travail pour certains publics.

Une automatisation des démarches d'inscription pour certains publics

La loi prévoit, à partir de janvier 2025, en complément des demandeurs d'emploi déjà inscrits à cette date, une inscription automatisée auprès de France Travail des :

- allocataires du RSA (revenu de solidarité active) ;
- jeunes en recherche d'emploi accompagnés par les Missions locales en Contrat d'engagement jeune (CEJ) ou en parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea) ;
- personnes handicapées accompagnées par Cap emploi.

Un accompagnement renforcé avec des engagements réciproques

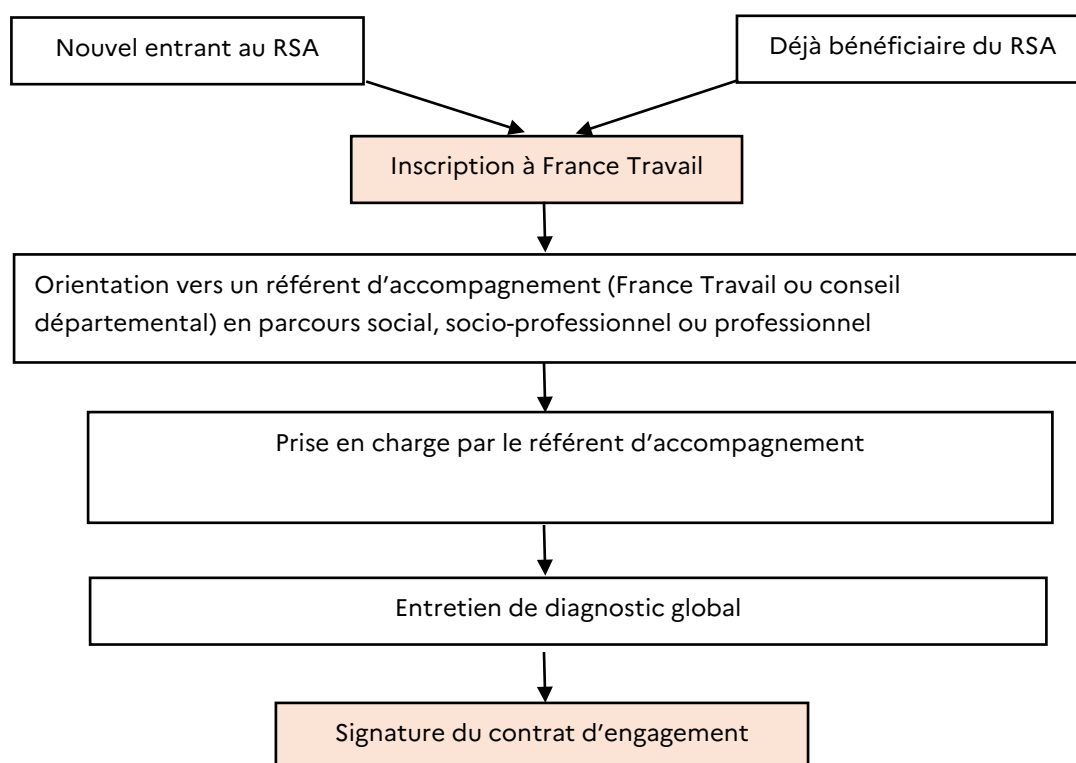
Depuis le 1er janvier 2025, les personnes inscrites automatiquement à France Travail bénéficient d'une orientation vers un référent et d'un diagnostic global de leur situation et de leurs besoins (Figure 1.1). Trois nouveaux parcours d'accompagnement sont créés : (i) le parcours professionnel s'adressant aux personnes les plus proches de l'emploi, (ii) le parcours socio-professionnel pour les personnes rencontrant quelques difficultés périphériques freinant l'accès à l'emploi et, finalement, (iii) le parcours social pour les personnes les plus éloignées de l'emploi. Le choix du parcours dépend de la situation au regard de l'emploi, du niveau de qualification, des aspirations, et des difficultés en matière de santé, de logement, de mobilité, de garde d'enfant et tenant à la situation de proche aidant. L'étude des critères

par l'organisme d'inscription permet de définir l'organisme référent, qui déclenche la mise en œuvre du parcours le mieux adapté. Par ailleurs, l'orientation automatique des demandeurs d'emploi vers leur organisme référent a été mise en place le 4 juillet 2025³. Au moment de leur inscription, les demandeurs d'emploi doivent remplir un questionnaire en ligne qui permettra leur orientation automatique vers l'organisme référent susceptible de les accompagner au mieux, en amont de la signature du contrat d'engagement et de leur orientation en parcours.

A l'issue de cette première phase, un contrat d'engagement est signé entre le demandeur d'emploi et son organisme référent, prévoyant un « plan d'action précisant les objectifs d'insertion sociale et professionnelle et, en fonction de la situation du demandeur d'emploi, le niveau d'intensité de l'accompagnement requis auquel correspond une durée hebdomadaire d'activité du demandeur d'emploi d'au moins quinze heures. Il comporte notamment des actions de formation, d'accompagnement et d'appui ». Ce contrat remplace le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) pour Pôle emploi, le contrat d'engagement jeune (CEJ) ou le parcours contractualisé vers l'emploi (PACEA) pour certains jeunes, et le contrat d'engagement réciproque (CER) pour certains allocataires du RSA. Les heures d'accompagnement peuvent concerner une mise en situation professionnelle, une formation ou encore des actions permettant aux personnes en emploi de développer leur activité. Par ailleurs, cette durée minimale de quinze heures peut être abaissée ou écartée selon la situation du bénéficiaire. Les personnes rencontrant des difficultés particulières, notamment en raison de leur état de santé, de leur handicap ou de leur situation de parent isolé sans solution de garde (pour un enfant de moins de 12 ans) sont exemptées de l'obligation d'activité.

³ « [Le déploiement de l'orientation automatisée sera mis en place le 4 juillet au niveau national](#) », dépêche AEF info n°733877 parue le 26/06/2025.

Figure 1.1 : Etapes de prise en charge des bénéficiaires du RSA dans l'accompagnement renouvelé



Un nouveau système de contrôle et de sanctions

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi pour le plein emploi, France Travail fait évoluer le contrôle de la recherche d'emploi. Le système de « gestion de la liste », qui sanctionnait automatiquement les demandeurs d'emploi dès le premier manquement, est abandonné au profit d'un contrôle opéré par des conseillers spécialisés. Ces derniers apprécient le respect des droits et devoirs sur la base d'un faisceau d'indices qui comprend les signalements émis par les conseillers en charge de l'accompagnement en agence.

Depuis le 1^{er} juin 2025, un nouveau régime de sanctions gradué et harmonisé pour tous les publics inscrits à France Travail entre en vigueur. Le nouveau régime met fin aux radiations systématiques en cas de manquement. Il introduit des nouveaux types de manquements pouvant entraîner une sanction : le refus d'élaborer ou d'actualiser le contrat d'engagement, et les manquements aux obligations inscrites dans le contrat d'engagement. Sont conservés les manquements liés au refus de deux offres raisonnables d'emplois⁴, aux fraudes et aux fausses déclarations. La sanction se fonde désormais sur un faisceau d'indices de manquements, laissé à l'appréciation du conseiller. Le nouveau barème de sanction introduit le principe d'une suspension-remobilisation, avec réversibilité si le demandeur d'emploi se

⁴ Les demandeurs d'emploi en parcours social sont exemptés de la définition de l'offre raisonnable d'emploi.

conforme aux obligations avant la fin de sa période de suspension. Un résumé plus détaillé du décret⁵ est disponible en Annexe A1.

Améliorer l'accueil pour tous les jeunes enfants

Afin de lever les freins de l'accès à l'emploi liés à la garde d'enfants, la loi pour le plein emploi confie aux communes, à partir du 1er janvier 2025, le rôle d'autorité organisatrice de l'accueil des jeunes enfants, chargée de construire une politique répondant aux besoins des familles de leur territoire. Sont notamment prévues la création de 200 000 nouvelles places d'accueil d'ici 2030, ainsi que la création de relais petite enfance.

Faciliter l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés

La loi pour le plein emploi fait évoluer les droits et l'accompagnement de l'ensemble des travailleurs et demandeurs d'emploi en situation de handicap en adaptant le droit commun, afin de leur garantir le droit d'accéder à un emploi librement choisi.

L'orientation en milieu ordinaire de travail (entreprise) devient un droit universel : chacun est présumé pouvoir travailler en milieu ordinaire. Par ailleurs, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi bénéficient d'une extension des droits attachés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) dans le champ de l'insertion et de la formation professionnelle. Cette mesure vise à faciliter l'accès à certains dispositifs tels que l'accès à une entreprise adaptée, à une structure d'insertion par l'activité économique, ou encore à une plateforme d'emploi accompagné⁶, ou la possibilité de bénéficier de l'apprentissage adapté, sans demander la délivrance d'une RQTH auprès d'une maison départementale des personnes handicapées.

Enfin, de nouveaux droits sont garantis pour les travailleurs des établissements et service d'aide par le travail (ESAT), notamment le droit de grève et le droit d'adhérer à un syndicat.

⁵ [Décret n° 2025-478 du 30 mai 2025 relatif aux sanctions applicables aux demandeurs d'emploi en cas de manquement à leurs obligations - Légifrance](#)

⁶ Il s'agit d'un accompagnement médico-social à visée professionnelle qui permet l'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi en milieu ordinaire de travail.

Chapitre 2 : Que sait-on des politiques actives de l'emploi ?

Les politiques actives de l'emploi recouvrent les services et activités fournies par le service public de l'emploi, et les interventions destinées à aider les personnes à retrouver un emploi, en particulier les dispositifs de formation. Ce type de politiques vise à stimuler le retour en emploi pour réduire le chômage, à limiter la dépréciation du capital humain et la désociabilisation qui en résulte (Card, Kluve, & Weber, 2017), à améliorer l'appariement entre l'offre et la demande de travail, ainsi qu'à prendre en charge les coûts de la recherche d'emploi des publics particulièrement fragiles (Fougère, Pradel, & Roger, 2009). Les politiques actives du marché du travail agissent sur le retour à l'emploi à travers trois canaux principaux (Le Barbanchon et al., 2024) : une obligation de recherche d'emploi et le contrôle des efforts de recherche ; les activités de conseil et d'accompagnement des demandeurs d'emploi ; et les dispositifs de formation des demandeurs d'emploi.

La littérature académique portant sur les politiques actives du marché du travail s'est développée de manière très importante ces vingt dernières années. Cette partie en dresse un rapide panorama, en se concentrant sur les dispositifs modifiés par la réforme⁷ : les programmes d'accompagnement et de contrôle des demandeurs d'emploi. Ce panorama permet de saisir les attendus d'une telle réforme et de définir des points de vigilance. Les travaux suivis par le comité scientifique doivent permettre notamment de mesurer l'efficacité du renforcement de l'accompagnement et de définir d'éventuelles voies d'amélioration. Des revues de littérature récentes, plus complètes et détaillées sur les politiques actives du marché du travail ont été développées par Crépon et Van den Berg (2016), Card et al. (2017) et Le Barbanchon et al. (2024).

1. L'accompagnement des demandeurs d'emploi

L'accompagnement peut améliorer le retour à l'emploi

Les programmes d'accompagnement reposent sur des activités d'aide à la recherche d'emploi, dispensées par des conseillers assurant un suivi régulier des demandeurs d'emploi. Un accompagnement renforcé correspond alors à un suivi plus fréquent et personnalisé, mobilisant un plus grand nombre d'activités. De nombreuses évaluations expérimentales, conduites en France et à l'international, confirment que les dispositifs d'accompagnement renforcé peuvent améliorer significativement les chances de retour à l'emploi au niveau

⁷ Les politiques de formation n'entrant pas dans le cadre d'évaluation de la loi pour le plein emploi, elles ne figurent pas dans la présente revue de littérature. Pour une évaluation récente des dispositifs de formation en France, se référer au [Rapport final du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences](#) (Dares, 2025).

individuel (Card et al., 2017 ; Vooren et al., 2019 ; Maibom et al., 2017)⁸. La majorité des études mettent en évidence de faibles effets sur l'emploi à court terme (dans les six premiers mois suivant la fin de l'accompagnement), et des effets plus forts à moyen et long terme (jusqu'à deux ans après la fin du programme). Ces effets positifs sur l'emploi sont généralement attribués à un soutien accru dans la structuration des démarches (Wheeler et al., 2022), à l'orientation de la recherche d'emploi (Belot et al., 2019), à la remobilisation des personnes (Arni et al., 2015) et à une meilleure adéquation entre les profils et les opportunités disponibles (Behaghel et al. 2025). Les programmes d'accompagnement permettent en effet d'informer les demandeurs d'emploi sur les offres disponibles, d'améliorer leur employabilité en réduisant le décalage entre compétences détenues et compétences demandées par les recruteurs, et d'apporter un soutien moral dans les démarches de recherche d'emploi.

L'accompagnement intensif peut cependant être un dispositif coûteux. A contrario, certaines interventions légères, comme la fourniture d'informations sur les offres d'emploi disponibles et pertinentes, les rappels comportementaux (rappels de rendez-vous, messages valorisant un effort après une activité de recherche ou l'envoi d'un CV), ou encore les bilans rapides en ligne, peuvent produire des effets positifs à faible coût. Ces actions influencent positivement les comportements de recherche et s'intègrent aisément aux services existants (Altmann et al., 2018 ; Belot et al., 2019 ; Wheeler et al., 2022 ; Berger et al., 2022). Parfois conçues en substitution d'un accompagnement « humain », elles sont alors destinées aux chômeurs les plus autonomes (Dromundo et Gurgand, 2021, pour un exemple dans le cas français).

Des effets d'équilibre à l'échelle du marché du travail local

Les expérimentations de grande ampleur montrent que la généralisation de l'accompagnement intensif à l'ensemble des demandeurs d'emploi peut induire des effets de concurrence et d'éviction, lorsque la hausse du retour à l'emploi pour les bénéficiaires d'un accompagnement intensif s'effectue au détriment des autres chômeurs qui n'en bénéficient pas (Altmann et al., 2018 ; Cheung et al., 2023). Ainsi, dans l'expérimentation de Crépon et al. (2013) portant sur 235 marchés locaux du travail français, une proportion aléatoire et variable de demandeurs d'emploi bénéficient d'un programme d'aide. Si les demandeurs d'emploi traités ont vu leur probabilité d'accès à l'emploi augmenter, les demandeurs d'emploi non traités des mêmes bassins d'emploi ont, quant à eux, vu leur probabilité d'accès à l'emploi diminuer. Par ailleurs, en présence d'effets d'équilibre, les impacts d'un dispositif sur les bénéficiaires et les non-bénéficiaires peuvent dépendre de la taille du programme, ce qui rend difficile la généralisation de résultats à plus grande échelle (Crépon et van den Berg, 2016).

Un ciblage nécessaire pour éviter les effets d'éviction

Les effets d'éviction soulignent l'importance de cibler les dispositifs d'accompagnement intensif sur les publics pour lesquels l'effet marginal d'un accompagnement renforcé (par

⁸ Voir en annexe A2 pour un tableau comparatif des effets sur l'emploi estimés dans la littérature.

exemple l'effet d'une heure d'entretien supplémentaire avec un conseiller) est le plus élevé, afin d'en maximiser l'impact. En termes d'évaluation, le ciblage requiert une plus grande vigilance dans l'analyse des effets de la politique d'accompagnement mise en œuvre : plus les publics ciblés sont en difficulté, plus le risque est grand que leur trajectoire en emploi apparaisse moins favorable en termes descriptifs par rapport à celle des publics qui ne le sont pas, alors même que l'accompagnement peut avoir significativement amélioré leur trajectoire de recherche d'emploi en termes causaux (Fougère, Kamionka, Prieto, 2010).

Les groupes qui bénéficient le plus des actions varient en fonction de la politique considérée, qu'il s'agisse de l'assistance à la recherche d'emploi ou de la formation pour les demandeurs d'emploi (Card et al., 2017 ; Baird et al., 2022 ; Cavaco et al., 2013), et en fonction des critères du ciblage et de l'intensité des mesures (Fraser, 1999). En particulier, les programmes d'aide à la recherche d'emploi semblent être relativement plus efficaces pour les personnes défavorisées, tandis que les programmes de formation tendent à avoir des effets moyens plus importants pour les chômeurs de longue durée (Card et al., 2017).

Un accompagnement intensif est particulièrement efficace en termes de retour à l'emploi pour les personnes les plus en difficulté : chômeurs de longue durée (Card et al., 2017, Fougère et al., 2010, Kasy & Lehner, 2023), immigrés (Battisiti et al., 2019 ; Lochmann et al., 2019 ; Brell et al., 2020), jeunes peu qualifiés (Gelber et al., 2016 ; Katz et al., 2022), familles monoparentales et bénéficiaires de minima sociaux (Bobonis et al., 2022). Ces publics tirent un bénéfice supérieur des dispositifs, notamment lorsqu'ils sont intensifs et individualisés. Un tel ciblage permet donc d'optimiser les ressources consacrées à l'accompagnement. Des interventions plus légères, comme des recommandations algorithmiques, pourraient aussi bénéficier davantage à ces mêmes publics (Belot et al., 2022).

Le rôle des conseillers et l'intensité du suivi

Le suivi régulier par un conseiller incite les demandeurs d'emploi à intensifier leur effort de recherche d'emploi, en particulier dans les jours précédant un entretien (Schiprowski et al., 2024). À l'inverse, les absences des conseillers à des rendez-vous réduisent l'effort de recherche et retardent le retour à l'emploi (Schiprowski, 2020) ce qui témoigne en miroir de leur importance. Si l'on constate bien empiriquement que les conseillers sont des acteurs clés des dispositifs d'accompagnement (Le Barbanchon et al., 2024), tous n'ont pas la même efficacité. Celle-ci peut dépendre à la fois de leur expérience (Cederlöf et al., 2025), mais aussi des publics accompagnés, ou encore de l'objectif même de l'accompagnement (Behncke et al., 2010 ; Huber et al., 2017 ; Dromundo et Haramboure, 2022).

L'accompagnement spécifique de certains publics

En pratique, les modalités d'accompagnement peuvent varier en fonction des publics et des difficultés qui leur sont propres. Nous en présentons ici deux exemples.

Les personnes handicapées ont en 2022 un taux d'emploi deux fois plus faible et un taux de chômage plus élevé que la population générale (Collet, 2023). Elles cumulent de nombreuses difficultés dans leur recherche d'emploi : discriminations, âge plus avancé, niveau de qualification plus faible, état de santé dégradé (Revillard et al., 2023 ; L'Horty et al., 2021 ; Bernardi et Lhommeau, 2020). Pour ces raisons, leur accompagnement doit conjuguer une logique d'employabilité et une logique d'accompagnement des personnes, tant du point de vue des conseillers (Dessein, 2022) que des employeurs. Ainsi les conseillers peuvent se retrouver en porte-à-faux entre une logique d'aide recommandant d'accorder davantage de temps aux cas les plus difficiles, et une logique d'efficacité qui incite à privilégier les profils les plus facilement employables (Dessein, 2024). C'est un sujet important, encore insuffisamment traité dans les travaux existants : la manière dont les conseillers adaptent aux personnes handicapées les dispositifs d'activation prévus par la réforme, ainsi que la manière dont les demandeurs d'emploi concernés percevront celle-ci, restent à étudier.

Une autre catégorie de demandeurs d'emploi pour laquelle une attention particulière est accordée est celle des parents d'enfant en bas âge. Avoir un jeune enfant peut être un obstacle majeur à la reprise d'emploi, avec une forte hétérogénéité de situations entre les femmes et les hommes (Erb et al., 2022). La facilitation de l'accès à un mode de garde par la réforme s'inscrit dans une tendance récente d'incitations au retour à l'emploi des « parents isolés » (Eydoux, 2021 ; Lahieyte, 2021). Les travaux existants montrent cependant que les ménages ont des propensions à recourir à ce type de dispositifs et des préférences en la matière très inégales (Villaume, Legendre, 2014 ; Cartier et al., 2017), de sorte que l'adoption effective de ce nouveau dispositif par son public cible demeure à étudier.

Le rôle de l'engagement

Un sujet connexe est celui du formalisme du contrat d'engagement. La réforme met en place un contrat d'engagement unique commun à tous les organismes du réseau pour l'emploi. Les droits et devoirs du demandeur d'emploi y sont indiqués et celui-ci s'engage formellement en signant ce document. Or, plusieurs études montrent l'efficacité de l'engagement lorsqu'il est matérialisé par un contrat écrit et signé. Les effets d'un engagement écrit peuvent perdurer plusieurs semaines voire plusieurs mois après sa mise en œuvre (Jacquemet et al., 2016). En particulier, la signature d'un contrat d'engagement par le demandeur d'emploi et son agence peut avoir des effets positifs sur le retour à l'emploi, notamment pour les personnes les plus éloignées de l'emploi (van den Berg et al., 2024).

2. Le suivi et le contrôle des demandeurs d'emploi

Le contrôle change les comportements de recherche d'emploi

Le contrôle des demandeurs d'emploi affecte leur comportement. Il modifie la manière dont le demandeur d'emploi recherche un emploi, l'incitant à mobiliser des canaux formels plutôt qu'informels, afin que l'agent qui contrôle sa recherche puisse effectivement constater la recherche d'emploi (van den Berg & van der Klaauw, 2006). Pour juger de l'efficacité d'un système de contrôle, il est donc important d'aller au-delà de l'intensification de l'effort de recherche éventuellement observée et se concentrer sur son efficacité réelle sur le retour à l'emploi.

L'intensification du contrôle ou des sanctions peut augmenter le retour à l'emploi

L'analyse de l'impact des sanctions nécessite de distinguer d'un côté les effets liés au régime du contrôle et des sanctions en général (effet d'incitation), et de l'autre les effets liés à l'application effective d'une sanction (effet du traitement propre à la sanction). Certains travaux estiment que le contrôle et la menace d'une sanction accroissent la probabilité de retour à l'emploi (Rosholm et Svarer, 2008 ; Walsh, 2023)⁹. De même, une intensification du contrôle et une hausse de la probabilité d'être sanctionné semblent être susceptibles de créer un effet incitatif à l'effort de recherche d'emploi (Avram et al., 2016 ; Pattaro et al., 2022) et augmentent la participation des bénéficiaires aux activités d'accompagnement et de formation (Griggs et Evans, 2010). Selon certains travaux, la sanction en elle-même pourrait accélérer le retour à l'emploi indépendamment de l'accompagnement ou du contrôle associés (Arni et al., 2015 ; Abbring et al., 2005 ; van der Klaauw et van Ours, 2011).

Cependant, les activités de contrôle étant coûteuses et l'impact des sanctions non-négligeable pour les demandeurs d'emploi, leurs modalités (fréquence du contrôle, montant et durée des sanctions) doivent être évaluées avec soin. La littérature académique demeure peu fournie et souvent ancienne sur la problématique du niveau optimal de contrôle et de sanction (Boone et al., 2007).

Rapidité de sortie du chômage et qualité des emplois retrouvés

Si le contrôle et le fait d'être sanctionné semblent augmenter les probabilités de retour à l'emploi, ils peuvent parfois induire une baisse du niveau minimum de salaire que les chômeurs sont prêts à accepter (salaire de réserve) et conduire à accepter des emplois de moindre qualité tant en termes de salaire (Arni et al., 2013 ; 2015) que de durée de l'emploi (Cottier et al., 2018). Ils peuvent également induire du temps partiel non désiré (Haapanala, 2021). Le fait

⁹ Cet effet menace est aussi documenté pour l'obligation d'entrer dans un programme d'accompagnement (Black et al., 2003), le retour à l'emploi augmentant avec la notification de l'entrée obligatoire dans un programme.

d'être soumis à une intensification du régime de sanction, où la probabilité d'être sanctionné est plus forte, peut réduire la durée du chômage (Arni et al., 2015). Par ailleurs, le salaire de réserve pourrait quant à lui avoir tendance à diminuer si les politiques de contrôle sont appliquées de manière plus intensive par les conseillers (Arni et al. 2022).

Contrôle et bascule vers d'autres allocations

Si l'augmentation des exigences de recherche d'emploi peut accroître le taux de sortie vers l'emploi, elle peut aussi s'accompagner d'une bascule vers des minima sociaux (Petrongolo, 2009) ou des allocations pour invalidité (De Brouwer et al., 2023). Une radiation des listes des demandeurs d'emploi pour insuffisance de recherche d'emploi peut être suivie d'un recours plus élevé aux minima sociaux (Cocuau et Carlier, 2025). C'est un élément important qu'il convient de mesurer pour offrir une évaluation complète de l'efficacité d'une réforme du système de contrôle.

Sanctions et effets sur la santé physique et mentale

Pour capturer l'ensemble des effets du contrôle et des sanctions sur les demandeurs d'emploi, il semble important de s'attarder sur leurs effets sur la santé et notamment la santé mentale des demandeurs d'emploi. Plusieurs études mettent en évidence les effets négatifs du chômage sur la santé, en particulier mentale (symptômes dépressifs, anxiété, baisse de l'estime de soi) (McKee-Ryan et al., 2005). Le chômage peut en effet dégrader la santé en générant une perte de revenu, un isolement social et du stress, favorisant des comportements à risque, comme la consommation de tabac ou d'alcool, ainsi qu'un renoncement aux soins. Le lien entre chômage et santé reste cependant difficile à estimer, des effets de sélection pouvant intervenir lorsque des individus en moins bonne santé ont plus de risques de perdre leur emploi.

Les politiques de sanctions et de contrôle de la recherche d'emploi pourraient affecter la santé par les mêmes canaux que ceux exposés ci-dessus, via un stress accru ou un renoncement aux soins à la suite d'une sanction financière. Empiriquement, peu d'études à ce jour évaluent précisément l'effet du contrôle ou des sanctions sur la santé physique et mentale des demandeurs d'emploi. En Suède, Caliendo et al. (2023) étudient les effets des sanctions et des programmes de formation sur la prescription de médicaments et sur les arrêts maladie des demandeurs d'emploi. Si les formations améliorent la santé mentale et cardio-vasculaire et permettent de réduire les congés maladie, vraisemblablement en favorisant l'adoption d'une routine plus rigoureuse, les sanctions quant à elles entraînent plutôt une détérioration de la santé mentale à court terme. Ces résultats montrent qu'il est important de considérer l'ensemble des conséquences possibles dans le choix des politiques publiques.

3. Les outils d'accompagnement des entreprises et de mise en relation avec les demandeurs d'emploi

L'accompagnement des entreprises en période de taux de chômage élevé

La question de l'allocation des ressources entre accompagnement des entreprises et accompagnement des demandeurs d'emploi se pose naturellement. L'accompagnement des entreprises, à savoir l'ensemble des actions qui aident les entreprises dans leur mise en relation avec les demandeurs d'emploi, est une activité relativement nouvelle et en développement dans le service public de l'emploi en comparaison avec l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Dans un cas comme dans l'autre, il s'agit bien de permettre une sortie rapide du chômage pour les demandeurs d'emploi mais il n'y a pas de raison de penser que l'une de ces deux formes d'accompagnement est systématiquement préférable.

En particulier, lorsque le taux de chômage est élevé, il peut être plus pertinent de renforcer l'appui aux entreprises. En effet, en périodes de chômage élevé, l'accompagnement des demandeurs d'emploi est peu efficace et a des effets d'éviction plus forts (Cheung, et al., 2023), la hausse du retour à l'emploi pour les bénéficiaires de l'accompagnement s'effectuant au détriment des autres chômeurs qui n'en bénéficient pas. L'expérience française évaluée par Algan et al. (2024) montre que l'accompagnement des TPE/PME dans leurs démarches de recrutement (définition du besoin, présélection, appui à la rédaction d'offres) augmente les embauches sur des contrats stables, en particulier dans les secteurs peu habitués à recourir aux services publics.

Vers des mécanismes de certification et de signalisation des compétences

Les difficultés de recrutement des employeurs tiennent souvent à un déficit d'information sur les compétences réelles des candidats (Li et al., 2024). Plusieurs études (Bassi et Nansamba, 2021, Carranza et al., 2021) montrent que la mise en place de certificats de compétences – y compris non cognitives, telles que les compétences relationnelles – facilite la mise en relation et favorise un meilleur appariement. Ces mécanismes bénéficient à la fois aux entreprises et aux demandeurs d'emploi. A titre d'exemple, le financement de bilans de compétence ou de validations des acquis de l'expérience (VAE) participe à la certification des compétences des demandeurs d'emploi (Dares, 2017)¹⁰.

Le potentiel des recommandations algorithmiques

Trouver un nouvel emploi suppose de chercher, d'évaluer et de sélectionner les offres disponibles. Recruter le bon candidat pour un emploi est un processus tout aussi long et incertain. Les innovations numériques permettent aujourd'hui d'envisager des mécanismes

¹⁰ « [La validation des acquis de l'expérience en 2015 dans les ministères certificateurs](#) », Dares Résultats n°038, 2017.

d'appariement plus performants entre demandeurs d'emploi et offres d'emploi. Les expérimentations menées en ligne (Horton, 2017 ; Behaghel et al., 2025 ; Fradkin et al., 2025 ; Belot et al., 2022) montrent que les recommandations automatisées peuvent accroître les taux de recrutement, notamment pour les personnes moins diplômées, sans emploi, ou avec un plus large champ géographique de recherche (Le Barbanchon et al., 2023). Ces mécanismes d'appariement supposent néanmoins un design approprié de ces outils (Ben Dhia et al., 2022 ; Bied, et al., 2023 ; Li et al., 2024) mais ouvrent la voie à des outils hybrides combinant accompagnement humain et intelligence artificielle. Il s'agit là d'un champ relativement nouveau mais qui progresse rapidement : il concerne à la fois des outils à destination directe des demandeurs d'emploi comme des outils à destination des conseillers ou des entreprises. France Travail explore cette voie depuis plusieurs années, et a notamment développé un système de recommandation en ligne, appelé "La Bonne Boîte", qui identifie des entreprises susceptibles de recruter dans un métier et sur une zone donnée, et recommande de leur adresser des candidatures spontanées. Cet outil a été testé dans l'expérimentation de Behaghel et al. (2025) où des entreprises choisies aléatoirement sont recommandées à un panel de demandeurs d'emploi eux aussi choisis aléatoirement grâce à la Bonne Boîte. Si l'expérimentation montre une faible hausse des candidatures, on observe un taux de réussite plus élevée de celles-ci. France Travail poursuit le développement de ces outils de recommandations¹¹ : leur place et leur efficacité, dans le contexte de la réforme, sont des enjeux importants.

4. Synthèse des effets attendus de la loi pour le plein emploi et des risques associés

La littérature académique, qu'elle s'appuie sur des expérimentations ou sur l'évaluation des dispositifs existants, permet donc d'éclairer certains aspects de la loi pour le plein emploi. Sur la base de cette littérature, il est possible d'anticiper une partie des effets attendus de la réforme et les risques associés à celle-ci. Cependant la littérature existante seule est insuffisante pour traiter de l'ensemble des aspects de la réforme, et doit donc être complétée par des évaluations et des expérimentations additionnelles.

L'accompagnement renforcé des nouveaux publics

L'accompagnement renforcé des publics inscrits automatiquement à France Travail est susceptible d'améliorer les chances de retour à l'emploi au niveau individuel. Cela peut être lié à un soutien accru dans la structuration des démarches, à un appui dans l'orientation de la recherche d'emploi, à la remobilisation des demandeurs d'emploi, à une meilleure adéquation entre les profils et les opportunités proposées ou à l'effet incitatif de la formalisation du

¹¹ C'est notamment le cas à destination des recruteurs à travers l'offre de service en ligne France Travail Pro.

contrat d'engagement réciproque. La littérature a d'ailleurs montré que les jeunes peu qualifiés et les bénéficiaires de minima sociaux peuvent dans certains contextes tirer davantage de bénéfices d'un suivi intensif et individualisé. Enfin, l'amélioration de la qualité du suivi peut aussi augmenter le salaire de réserve du demandeur d'emploi, nuancant alors l'impact sur la réduction du temps passé au chômage.

L'impact d'un accompagnement renforcé pourrait toutefois être variable selon les modalités précises de sa mise en œuvre, sa temporalité et son ciblage, son contenu et sa formalisation dans le contrat d'engagement. Les conseillers affectés à ce suivi et leur manière de mobiliser ou non les outils de recherche d'emploi les plus innovants pourraient aussi jouer sur son efficacité. Ces différents aspects doivent faire l'objet d'une évaluation claire et appliquée aux spécificités du cas français.

Par ailleurs, la hausse du retour à l'emploi pour les bénéficiaires de cet accompagnement intensif pourrait s'effectuer au détriment des autres demandeurs d'emploi en raison d'effets d'éviction et de concurrence sur le marché de l'emploi. Les périodes de conjoncture défavorable ou les bassins d'emploi aux taux de chômage les plus élevés pourraient y être particulièrement sensibles.

Le nouveau régime de sanctions

Le nouveau système de contrôle de la recherche d'emploi et de sanctions, en introduisant de nouveaux manquements et en accentuant le rôle du conseiller dans le contrôle des demandeurs d'emploi, est susceptible d'augmenter l'effort de recherche d'emploi et la participation aux formations et aux activités d'accompagnement. Une partie de l'effet observé pourrait cependant n'être qu'un déplacement de l'activité de recherche des canaux informels vers des canaux formels visibles du conseiller. Il se pourrait également que le renforcement des sanctions et du contrôle accroisse la probabilité de retour en emploi, mais avec un risque de contraindre les demandeurs d'emploi à accepter des salaires moins élevés, des emplois plus précaires ou du travail partiel non désiré. Ces effets devraient cependant dépendre de la manière dont les conseillers s'approprient la nouvelle politique de sanctions.

L'effet global attendu du nouveau régime de sanctions sur la bascule vers les minima sociaux ou vers des allocations pour invalidité est ambigu. D'une part la hausse des contrôles et des types de manquements sanctionnés pourrait aboutir à davantage de ces bascules. D'autre part le remplacement des radiations systématiques au profit de sanctions de type suspension-remobilisation pourrait limiter cette hausse, voire la renverser, selon la réaction des demandeurs d'emploi à cette "seconde chance".

Enfin, peu d'études ont documenté l'effet du contrôle et des sanctions sur la santé mentale et physique des demandeurs d'emploi. Sur la base de la récente étude suédoise de Caliendo et al. (2023) et des effets observés du chômage en général, le sentiment de contrôle et la peur d'une sanction comportent des risques chez certains demandeurs d'emploi en termes de santé mentale, notamment en générant de l'anxiété, de l'isolement social ou une baisse de l'estime de soi, ainsi que des risques en termes de santé physique.

Les dispositions à destination des demandeurs d'emploi handicapés et des parents de jeunes enfants

La manière dont l'accompagnement renforcé et la politique de contrôle accru seront appliqués aux demandeurs d'emploi en situation de handicap ne saurait être anticipée sur la base de la littérature existante. Il apparaît en effet que les conseillers peuvent être pris dans des injonctions contradictoires pouvant conduire tant à adapter les dispositifs à la situation spécifique des personnes handicapées, qu'à appliquer certains dispositifs de manière uniforme au nom de l'employabilité. La manière dont les personnes handicapées s'approprient les dispositions prises pour leur faciliter l'accès à un emploi en milieu ordinaire est également à étudier.

De même, si être parent d'un jeune enfant est clairement identifié comme un obstacle important à l'emploi, la littérature existante ne permet pas de déterminer dans quelle mesure la facilitation de la garde d'enfant proposée par la réforme est susceptible de lever ce frein, le recours à ce type de dispositif étant très hétérogène dans la population.

L'accompagnement des entreprises et le développement de nouveaux outils de recommandation

Le renforcement de l'accompagnement des entreprises, via la rénovation de l'offre de services de France Travail et le développement des outils de recommandation algorithmique, est susceptible d'améliorer l'appariement sur le marché du travail entre recruteurs et demandeurs d'emploi. En particulier, l'effet attendu de l'appui aux entreprises serait plus fort en cas de conjoncture économique défavorable ou lorsque l'accompagnement est ciblé sur les petites et moyennes entreprises. La littérature sur les recommandations automatisées, encore récente, pose cependant la question de l'appropriation de ces nouveaux outils par les usagers.

Chapitre 3 : Présentation des projets de recherche retenus dans l'APR « Evaluation préfiguratrice de la réforme France Travail »

Le comité scientifique s'est appuyé sur les réflexions académiques actuelles autour des politiques actives de l'emploi (chapitre 2) afin de dégager des axes de recherche d'intérêt pour l'évaluation de la réforme de la loi pour le plein emploi et ainsi de concevoir un appel à projets de recherche visant à mesurer l'impact des dimensions principales de la loi pour le plein emploi.

1. Appel à projets de recherche « Evaluation préfiguratrice de la réforme France Travail »

Dans le cadre du comité scientifique d'évaluation de la réforme de la loi pour le plein emploi, la Dares a lancé en juin 2024 un appel à projets de recherche (APR) « [Évaluation préfiguratrice de la réforme France Travail](#) ». Cet appel à projets a pour objectif d'évaluer la loi pour le plein emploi et d'en mesurer les impacts, notamment en éclairant les modalités de mise en œuvre des différents dispositifs relatifs à l'accompagnement des demandeurs d'emploi visant leur retour à l'emploi, à l'accompagnement des entreprises, ainsi qu'à la gouvernance et à la coordination institutionnelle et territoriale du réseau pour l'emploi. Cet appel à projets de recherche est complémentaire mais indépendant des évaluations quantitatives et qualitatives de l'expérimentation engagées en 2023 dans 18 territoires afin de construire et tester une offre renouvelée d'accompagnement des bénéficiaires du RSA.

Les équipes candidates à cet appel à projets étaient invitées à se positionner sur les thématiques de recherche suivantes, définies selon les axes les plus importants de la réforme :

- **Contenu du contrat d'engagement** : la réforme met en place un contrat d'engagement unique pour tous les demandeurs d'emploi, commun à tous les organismes du réseau pour l'emploi.
- **Ciblage de l'accompagnement intensif** : trois modalités d'accompagnement sont définies par la loi, avec un contenu soit professionnel, soit social, soit socio-professionnel en fonction des besoins du demandeur et de ses freins à l'accès à l'emploi.
- **Modalités du système de contrôle et de sanctions** : la réforme introduit une base commune d'obligations et de sanctions harmonisées entre tous les publics inscrits à France Travail. Le nouveau système de sanctions graduées repose sur le principe d'une suspension-remobilisation, avec réversibilité si le demandeur d'emploi se conforme à ses obligations avant la fin de sa période de suspension.

- **Accompagnement des entreprises et ciblage pour la prospection ou l'accompagnement des offres** : France Travail a lancé en octobre 2024 France Travail Pro, un service pour mieux accompagner les entreprises dans toutes les étapes de leurs recrutements. Ce service s'adresse en particulier aux TPE et PME. Les conseillers France Travail Pro ont pour mission d'aller à la rencontre des employeurs de leur territoire dans le but de mieux analyser leurs besoins en amont du processus de recrutement.
- **Effet des conseillers sur l'accompagnement et le rôle de la formation des conseillers ;**
- **Gouvernance et coordination institutionnelle et territoriale** : le nouveau réseau pour l'emploi vise à assurer une coopération entre les différents acteurs du réseau et repose sur un ensemble de pratiques communes concernant l'orientation, l'accompagnement, la formation et l'insertion pilotés par l'opérateur France Travail, les Missions locales, le réseau Cap emploi, les services publics de l'Etat et les collectivités territoriales. Cette nouvelle gouvernance du réseau pour l'emploi prend la forme de comités pour l'emploi, co-présidés par l'État et les collectivités territoriales à chaque échelon territorial.
- **Démarches pour atteindre des publics éloignés de l'emploi** : la loi prévoit l'inscription à France Travail des bénéficiaires du RSA, des jeunes en recherche d'emploi accompagnés par les Missions locales en Contrat d'engagement jeune (CEJ) ou en Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA), et des personnes handicapées suivies par Cap Emploi.

Les projets soumis ne couvraient pas l'ensemble des thèmes proposés et le comité scientifique a souhaité mettre l'accent sur les projets mobilisant des méthodes expérimentales, sans que cela soit à l'exclusion d'autres approches. A l'issue d'une phase de sélection en concertation avec l'ensemble des administrations et France Travail¹², cinq projets de recherche ont été retenus¹³ :

- « Confiance, contrôle, santé mentale » (Université Bocconi)
- « Le rôle des conseillers et des machines dans l'intermédiation et le ciblage de l'aide à la recherche d'emploi. » (PSE)
- « L'impact du contrat d'engagement » (IPP)
- « Trajectoires des demandeurs d'emploi et des allocataires du RSA et ciblage de l'accompagnement intensif » (Insead)
- « Une réforme saisie par ses publics. L'activation des parents de jeunes enfants et des personnes handicapées dans la réforme France Travail » (Université Sorbonne Paris Nord)

¹² Par souci d'impartialité, les membres du comité scientifique ayant candidaté à l'appel à projets se sont retirés du processus de sélection.

¹³ L'ensemble des cinq projets retenus sont financés à hauteur de 551 123,80€ TTC.

2. Projets de recherche retenus

« Confiance, contrôle, santé mentale », équipe Université Bocconi¹⁴

Ce projet de recherche se concentre sur l'évaluation des nouvelles modalités du système de contrôle et de sanctions en lien avec le nouveau contrat d'engagement. Le contrôle de l'effort de recherche/d'activité est un pilier de l'activation des demandeurs d'emploi. La littérature économique a jusqu'à présent approché cette question sous le prisme de l'effet ex-post d'une sanction sur le retour à l'emploi du chômeur (par exemple Arni et *al.*, 2013 ; Klepinger et *al.*, 2002 ; Boeri et van Ours, 2021). Bien qu'informative, cette littérature ne capture pas entièrement la complexité des interactions au sein d'un système de contrôle. L'efficacité d'un système de contrôle, cruciale pour un accompagnement réussi, repose sur la confiance qu'il inspire et sur la crédibilité de la menace de sanction.

Le projet vise à tester les deux hypothèses :

1. **Rôle de l'information** : lors d'un premier entretien où s'élabore le contrat d'engagement, le conseiller fournit un certain nombre d'explications et de recommandations. Cela affecte le niveau d'information des demandeurs d'emploi sur les modalités de contrôle, les sanctions, et sur le lien entre actions de recherche d'emploi et sanctions. Idéalement, ces informations permettent aux demandeurs d'emploi de former des anticipations en adéquation avec la réalité, les invitant à modifier leurs comportements de recherche d'emploi en conséquence.
2. **Effets des contrôles et sanctions sur le retour à l'emploi et sur la santé mentale** : en outre, une meilleure compréhension des règles peut diminuer l'incertitude sur le processus de contrôle, renforcer la confiance dans l'institution, et augmenter le sentiment de justice du système. En réduisant l'anxiété, cela peut améliorer la santé mentale des personnes accompagnées, par rapport à un système plus opaque. En solidifiant le processus de contrôle, la réforme permettrait donc d'en clarifier les règles et d'améliorer le sentiment de confiance et donc d'augmenter l'efficacité des contrôles et des sanctions sur le retour à l'emploi tout en atténuant les effets négatifs de ce contrôle sur la santé mentale.

Le projet proposé repose sur des enquêtes expérimentales, au cours desquelles les chercheurs proposent de délivrer de l'information sur les modalités de contrôle de l'effort de recherche et les sanctions potentielles à un sous-groupe d'enquêtés "traités", alors qu'un sous-groupe d'enquêtés "contrôle" répond à un questionnaire standard. La constitution des sous-groupes repose sur un tirage aléatoire. Dans un deuxième temps, ce projet vise à analyser les effets directs d'un contrôle en étudiant spécifiquement les contrôles aléatoires, déclenchés par tirage au sort.

¹⁴ L'équipe Bocconi est composée des chercheuses et chercheurs suivants : Thomas Le Barbanchon, Tito Boeri, Alexia Delfino, Erika Deserranno, Luca Parisotto.

Pour tester l'hypothèse 1, l'équipe propose de réaliser une enquête quantitative sur deux cohortes commençant leur suivi à France Travail respectivement avant et après la mise en place de la réforme France Travail. Ces données d'enquêtes seront appariées aux données administratives de France Travail. L'enquête vise à mesurer le niveau d'information des demandeurs d'emploi sur le système contrat d'engagement - contrôle - sanction, leur santé mentale, et leur confiance dans le système. L'enquête permettra aussi de donner de l'information supplémentaire aux demandeurs d'emploi sur le système de contrôle. Les chercheurs proposent de tirer au sort des sous-groupes parmi les enquêtés qui recevront cette information supplémentaire (*survey experiments*), afin d'identifier l'effet causal de l'information des règles de contrôle sur les comportements de recherche d'emploi, et sur leur santé mentale et sur leur confiance dans l'institution.

Pour tester l'hypothèse 2, le projet vise à calculer les taux de redynamisation et de sanction lors des contrôles aléatoires par les plateformes du contrôle de la recherche d'emploi de France Travail, et à comparer leur évolution avant / après la réforme. Ces contrôles aléatoires permettent de supprimer tout effet de sélection dans le contrôle qui pourrait changer à la suite de la réforme. Le projet vise également à identifier l'effet causal d'un contrôle en comparant les demandeurs d'emploi tirés au sort pour un contrôle aléatoire *versus* ceux qui ne le sont pas. Une autre enquête ciblant les demandeurs d'emploi contrôlés permettra de mesurer leur santé mentale et leur confiance dans le système. L'enquête sera appariée avec les données administratives pour calculer le retour à l'emploi, afin d'estimer l'impact de la réforme sur l'effet causal du contrôle aléatoire sur l'emploi et la santé mentale.

L'objectif de la recherche est ainsi de quantifier le rôle de l'information dans un système de contrôle de la recherche d'emploi, et d'identifier si la réforme France Travail installe un système plus efficace dans les deux dimensions de retour à l'emploi et de santé mentale des demandeurs d'emploi.

“Le rôle des conseillers et des machines dans l’intermédiation et le ciblage de l’aide à la recherche d’emploi”, équipe PSE¹⁵

Ce projet se place dans un contexte de l'émergence d'outils réunissant une information de plus en plus riche, couplée à des algorithmes de plus en plus puissants, et pouvant réaliser une partie de l'activité des conseillers. Ainsi, de nombreuses plateformes, en partie déployées par un marché privé et utilisées directement par les usagers, proposent d'assister les demandeurs d'emploi dans leurs démarches. Depuis longtemps aussi, des instruments d'aide à la décision proposent d'étudier les trajectoires sociales et professionnelles probables associées à chaque demandeur d'emploi, pour les orienter vers les services de France Travail adéquats. Ce projet vise à analyser empiriquement l'insertion d'outils algorithmiques dans l'activité des conseillers pour en mesurer la pertinence et déterminer si ces outils se substituent à l'activité des conseillers ou s'ils sont complémentaires et pourraient renforcer leur activité, à condition de

¹⁵ L'équipe PSE est composée des chercheurs suivants : Marc Gurgand, Luc Behaghel, Yagan Hazard, Toru Kitagawa, Ashesh Rambachan, Thomas Zuber.

les équiper, de les former et d'exploiter les avantages respectifs de chacun. Ce projet se divise en deux parties.

La première partie s'inscrit dans la continuité de travaux expérimentaux récents, réalisé par l'équipe de recherche, sur un système de recommandation en ligne conçu et utilisé par le service public de l'emploi, appelé "La Bonne Boîte". Ce système identifie des entreprises susceptibles de recruter dans un métier et sur une zone donnée, et recommande de leur adresser des candidatures spontanées. Cette étude montre que La Bonne Boîte identifie bien la propension des entreprises à recruter et que les candidatures spontanées sont très efficaces, mais pas assez nombreuses.

L'hypothèse de ce nouveau projet est que les candidatures spontanées ont un potentiel important, mais qui n'est pas réalisé par les demandeurs d'emploi sans l'intervention des conseillers ; et que, inversement, le marché caché est important, mais très compliqué à explorer systématiquement pour les conseillers sans l'aide d'un algorithme. L'objectif est donc de développer un programme qui explorerait systématiquement les résultats de la Bonne Boîte et les informations sur les demandeurs d'emploi dans différents marchés, ferait tourner le modèle d'optimisation pour formuler des recommandations, qui seraient ensuite introduites dans les outils des conseillers, qui les transmettraient ensuite aux demandeurs d'emploi.

Le protocole expérimental repose sur un tirage aléatoire à deux niveaux : tout d'abord, avec un premier tirage aléatoire des agences dans lesquelles ce dispositif serait expérimenté ; puis, à l'intérieur des agences, avec un tirage aléatoire soit des conseillers qui recevraient les recommandations à transmettre aux demandeurs d'emploi, soit des métiers ciblés par les demandeurs d'emploi pour lesquels des recommandations seraient transmises (dans ce cas via tous les conseillers). L'analyse repose sur les données administratives permettant d'observer les actions des conseillers et des demandeurs d'emploi, ainsi que le devenir sur le marché du travail.

Le second projet s'appuie sur des données observationnelles et utilise des méthodes d'apprentissage supervisé pour évaluer la capacité de modèles reposant sur les données disponibles à l'inscription des demandeurs d'emploi à prédire le bénéfice potentiel d'un accompagnement renforcé. Il compare les décisions qui pourraient être prises sur cette base aux décisions d'orientation prises par les conseillers et qui sont observées. En comparant les prédictions aux réalisations de transition vers l'emploi des différents demandeurs d'emploi, on peut comparer la règle d'allocation algorithmique avec les décisions des conseillers, et évaluer la capacité de l'algorithme à améliorer ces décisions. Ce travail met en œuvre les méthodologies récentes qui ont été développées pour analyser les erreurs de prédiction de la médecine ou de la justice.

“L’impact du contrat d’engagement”, équipe PSE¹⁶

Depuis le 1er janvier 2025, tous les demandeurs d’emploi inscrits à France Travail signent un contrat d’engagement harmonisé entre les différents acteurs publics de l’insertion professionnelle. Celui-ci rappelle les engagements du demandeur d’emploi et de son conseiller et prévoit un plan d’action personnalisé pour le retour à l’emploi.

Ce projet de recherche vise à évaluer l’efficacité jointe et séparée de différents éléments de ce contrat d’engagement établi entre chaque demandeur d’emploi et son conseiller référent. Il s’agit notamment de comprendre les mécanismes qui affectent le comportement de recherche d’emploi des individus et leur intégration sur le marché du travail, parmi lesquels la perception du contrôle, l’intensification et la précision des exigences de recherche, ainsi que l’implication du conseiller. Pour ce faire, l’équipe de recherche envisage deux expérimentations aléatoires, dans lesquelles (i) elle fait varier la manière dont les conseillers utilisent le contrat d’engagement en rendant certaines de ses composantes plus visibles (ii) elle rappelle aux demandeurs d’emploi l’importance des engagements de l’une ou de l’autre partie.

Ces expérimentations ciblent le flux des demandeurs d’emploi, des bénéficiaires du RSA et des personnes en situation de handicap nouvellement inscrits à France Travail en septembre 2025 et qui n’étaient pas inscrits les six mois précédents.

Dans la première expérimentation, menée à l’échelle des agences de France Travail, l’équipe de recherche testera l’effet de différentes incitations adressées aux conseillers pour orienter leur utilisation du contrat d’engagement. Une première intervention consiste à introduire un message sur l’interface « Organisation des démarches » utilisée pendant les entretiens, encourageant les conseillers à fixer un objectif précis de candidatures (spontanées ou en réponse à des offres) à envoyer chaque semaine ou chaque mois pour chaque demandeur d’emploi bénéficiant d’un contrat d’engagement ouvert. Une seconde intervention prévoit l’ajout d’une bannière sur la page dédiée au contrat d’engagement, incitant cette fois les conseillers à consacrer davantage de temps à expliquer les modalités de contrôle et les sanctions prévues par France Travail. Un troisième groupe de traitement combinera ces deux incitations, ce qui permettra d’évaluer leurs effets isolés puis joints.

La deuxième expérimentation, menée à l’échelle individuelle, consiste à envoyer des messages de rappel aux demandeurs d’emploi quelques semaines après la signature du contrat d’engagement. Une version du message mettra l’accent sur les engagements du demandeur d’emploi, tandis qu’une autre soulignera le rôle du conseiller référent et la nature réciproque du contrat. Un groupe témoin recevra un message identique à celui envoyé par France Travail immédiatement après la signature du contrat.

L’objectif de cette étude est de mesurer, dans un premier temps, l’effet du contrat d’engagement sur le comportement de recherche d’emploi des inscrits à France Travail, notamment à travers le nombre et les types d’offres consultées, les candidatures envoyées et

¹⁶ L’équipe IPP est composée des chercheuses et chercheurs suivants : Audrey Rain, Thomas Breda, Gerard J. Van Den Berg, Arne Uhlenhorff, Lucie Briand, Pietro Geuna

les efforts via des canaux informels. L'analyse portera également sur la participation aux services d'accompagnement proposés par France Travail et l'intensité de l'accompagnement. Par ailleurs, la trajectoire dans l'emploi, incluant les nouveaux contrats, leur qualité, la durabilité et le niveau de salaire, ainsi que la trajectoire dans les minimas sociaux, sera observée pour évaluer l'impact sur l'insertion professionnelle. Enfin, deux enquêtes seront menées pour documenter la motivation des demandeurs d'emploi, leur perception du contrat d'engagement et leur connaissance de ses différentes composantes.

« Trajectoires des demandeurs d'emploi et des allocataires du RSA et ciblage de l'accompagnement intensif », équipe INSEAD¹⁷

La loi pour le plein emploi prévoit un élargissement de l'accompagnement intensif, en particulier pour les bénéficiaires du RSA. Si de nombreuses études montrent que ce type d'accompagnement favorise le retour à l'emploi, il mobilise aussi des ressources importantes. La question centrale de ce projet est donc celle du **ciblage optimal** : à quel moment et pour quel public proposer un accompagnement intensif pour maximiser son efficacité ?

Ces travaux partent d'un constat : une large majorité des allocataires du RSA a déjà connu des périodes d'inscription à France Travail dans les années précédant leur entrée dans le dispositif. Ainsi, 60 % des entrants au RSA étaient inscrits dans l'année précédente, avec en moyenne trois années d'inscription sur les cinq dernières, mais sans bénéficier d'un suivi intensif. Cela amène à s'interroger : n'aurait-il pas été plus efficace d'intervenir plus tôt, avant le basculement dans le RSA ?

Le projet vise à comparer l'impact de l'accompagnement intensif pour trois groupes :

1. Les nouveaux allocataires du RSA (comme prévu par la réforme).
2. Les demandeurs d'emploi identifiés comme à risque de basculer au RSA.
3. Les demandeurs d'emploi un peu éloigné du marché du travail, mais non à risque élevé de basculer au RSA.

Pour identifier les personnes les plus vulnérables, une première étape consiste à développer un algorithme de **prédiction du risque d'entrée au RSA**, en s'appuyant sur les données administratives (parcours professionnel, historique d'inscription, prestations sociales, etc.). À terme, l'algorithme pourrait être enrichi par de nouvelles données issues du système d'information de France Travail, voire par des enquêtes complémentaires (par exemple sur les croyances des demandeurs d'emploi), qui pourraient améliorer encore la capacité de ciblage.

¹⁷ L'équipe INSEAD est composée des chercheuses et chercheurs suivants : Alexandra Roulet, Johanna Roth, Lorenzo Ravizzoni, Martina Zagaria.

Sur la base de cette prédiction, ce projet réalisera une **expérimentation aléatoire** : certains demandeurs d'emploi (au RSA ou identifiés comme à risque) se verront proposer un accompagnement intensif, tandis que d'autres bénéficieront d'un suivi standard. La comparaison entre groupes permettra de mesurer l'efficacité de l'accompagnement selon le moment où il est proposé et selon le profil des bénéficiaires.

L'enjeu est double :

- **Optimiser l'efficacité de l'accompagnement intensif**, en testant différentes stratégies de ciblage.
- **Améliorer la connaissance des trajectoires des allocataires du RSA** pour mieux anticiper et prévenir les risques de bascule dans les minima sociaux.

“Une réforme saisie par ses publics. L'activation des parents de jeunes enfants et des personnes handicapées dans la réforme France Travail”, équipe Université Sorbonne Paris-Nord¹⁸

L'application de la Loi pour le plein emploi dans les agences France Travail peut se comprendre, à première vue, comme une forme d'« activation » de populations spécifiques, au sens où différentes dispositions sont prévues pour favoriser leur retour à l'emploi. Cette étude vise à vérifier l'effectivité de ces dispositions pour deux publics : les personnes handicapées et les parents de jeune(s) enfant(s). L'intérêt de ce double ciblage de l'enquête tient au fait que là où les personnes handicapées font l'objet d'une attention spécifique dans le cadre du service public de l'emploi, les parents de jeune(s) enfant(s) ne sont pas nécessairement et en tout cas pas prioritairement identifiés et accompagnés comme tels. Il s'agit donc pour l'équipe de recherche de vérifier dans quelle mesure ces publics font l'objet d'une prise en charge différenciée du reste des demandeurs d'emploi, notamment du point de vue des dispositions prévues par la réforme.

Afin de vérifier l'effectivité et les modalités de cette différenciation, l'équipe de recherche croise une analyse interne à trois agences enquêtées de manière intensive et une analyse externe du point de vue de demandeurs d'emploi inscrits dans les dites-agences sur les évolutions qui les concernent. L'analyse interne repose sur une immersion prolongée en agence, visant à rendre compte de la logique des pratiques professionnelles notamment en matière d'orientation de la population (entre les différentes modalités d'accompagnement, les différents opérateurs et les différentes prestations) et d'usages du contrat d'engagement. L'analyse externe vise à replacer le rapport aux évolutions de la réforme dans le contexte plus large des trajectoires sociales et des rapports aux administrations, à l'emploi, au travail, au handicap et aux modes de garde des personnes rencontrées.

¹⁸ L'équipe Sorbonne Paris-Nord est composée des chercheuses et chercheurs suivants : Sophie Dessein, Lilian Lahieyte, Angel Louis-Baraud

La méthode utilisée pour mener à bien ces deux volets, internes et externes, est principalement ethnographique : sa plus-value heuristique ne réside pas dans la représentativité mais dans la reconstitution dense de structures sociales locales, difficiles à approcher à l'échelle nationale. Cependant, afin de contextualiser et de contrôler la spécificité de certains résultats, un travail statistique est poursuivi en parallèle, sur la base de données spécialement produites par les services de France Travail pour les besoins de l'enquête.

L'objectif est d'évaluer finement les axes majeurs de la réforme, en identifiant d'éventuels impensés au niveau des variations territoriales, des pratiques professionnelles des conseillers ou des motifs de sanction/radiation. Il s'agit aussi de montrer si des effets imprévus se manifestent quand on prend en compte systématiquement les rapports au handicap, aux modes de garde, à l'emploi et au travail des personnes destinataires. L'objectif est également de contribuer à la sociologie de la mise en œuvre des politiques de l'emploi, à la sociologie des rapports aux administrations, ainsi qu'à l'étude des variations de genre et de position sociale qui s'observent dans la construction des parcours d'accompagnement.

Chapitre 4 : Panorama de la situation des bénéficiaires du RSA en amont de la réforme de la loi pour le plein emploi

Ce chapitre propose des éléments permettant d'apprécier la situation des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) en amont de l'expérimentation de l'accompagnement renouvelé des bénéficiaires du RSA (chapitres 5 et suivant) et de sa généralisation dans le cadre de la loi pour le plein emploi. Il présente tout d'abord l'accompagnement des bénéficiaires du RSA pré-expérimentation. Il caractérise ensuite les bénéficiaires du RSA en juin 2022, soit avant la mise en place de l'expérimentation, en documentant leur profil socio-démographique, leur historique à France Travail ou au RSA, ainsi que leurs trajectoires en emploi salarié.

L'accompagnement des bénéficiaires du RSA pré-expérimentation

Fin 2022, en amont de l'expérimentation de l'accompagnement renouvelé des bénéficiaires du RSA et de sa généralisation, 97 % des bénéficiaires du RSA sont soumis aux droits et devoirs associés à cette prestation¹⁹. Les personnes soumises aux droits et devoirs sont tenues de rechercher un emploi, d'entreprendre les démarches nécessaires à la création de leur propre activité ou d'entreprendre les actions nécessaires à une meilleure insertion sociale et professionnelle. En contrepartie, elles doivent bénéficier d'un accompagnement destiné à les aider dans ces démarches. Tout bénéficiaire du RSA soumis aux droits et devoirs doit être orienté vers un organisme référent chargé de l'accompagner en vue de son insertion sociale et professionnelle. Les droits et devoirs des bénéficiaires du RSA sont rappelés dans un contrat d'engagement, dont la forme varie en fonction de l'organisme référent (Projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) pour France Travail, ou Contrat d'engagement réciproque (CER) pour les autres organismes).

Fin 2023, seulement 86 % des personnes soumises aux droits et devoirs avaient été orientées vers un organisme de rattachement²⁰, avec une assez forte variabilité selon l'ancienneté dans le dispositif : seuls 57 % des foyers avec moins de 6 mois d'ancienneté étaient orientés, contre 82 % de ceux ayant entre 6 mois et 1 an d'ancienneté, et 90 % de ceux de plus d'1 an. Fin 2023, le délai moyen entre la demande de RSA et l'orientation était de 79 jours, et le délai jusqu'à la signature d'un contrat d'engagement était de 41 jours après l'orientation. Parmi les bénéficiaires orientés fin 2023, 40 % étaient accompagnés uniquement par France Travail, et 32 % l'étaient par le conseil départemental. Les autres bénéficiaires étaient accompagnés par des organismes du service public de l'emploi, comme les missions locales, Cap emploi ou les structures d'insertion par l'activité économie (IAE), ou par des organismes hors du service public de l'emploi, comme la Mutualité sociale agricole (MSA) ou des associations d'insertion

¹⁹ Drees, Minima sociaux et prestations sociales – Ménages aux revenus modestes et redistribution, Panorama, Edition 2024.

²⁰ Enquête annuelle sur l'orientation et l'accompagnement des bénéficiaires du RSA (OARSA), Drees, 2024

à visée sociale. Seuls 47 % des bénéficiaires orientés vers un autre organisme que France Travail disposaient d'un contrat d'engagement réciproque.

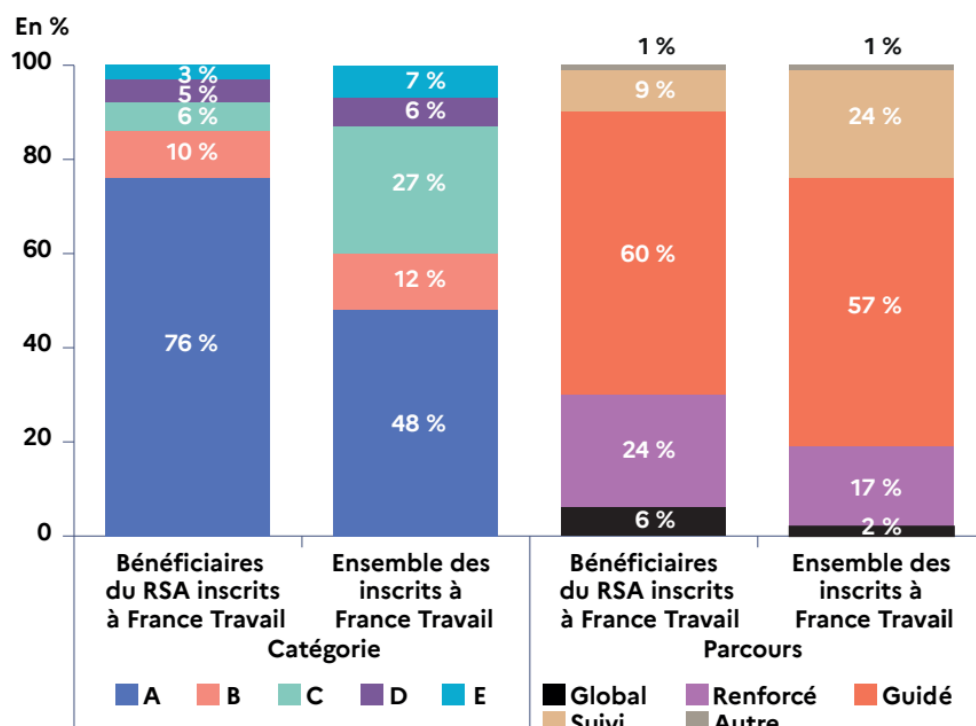
L'organisation de l'orientation et de l'accompagnement des bénéficiaires du RSA est en partie modifiée dans le cadre de l'expérimentation de l'accompagnement renoué des bénéficiaires du RSA à partir d'avril 2023, et à plus large échelle dans le cadre de la mise en place de la loi pour le plein emploi depuis le 1^{er} janvier 2025.

Avant la réforme, 30 % des bénéficiaires du RSA accompagnés par France Travail sont en parcours intensif.

En juin 2022, parmi les 2 millions de bénéficiaires du RSA, 42 % sont inscrits à France Travail²¹. Parmi ces 800 000 inscrits, 9 % sont accompagnés en parcours "suivi" qui s'adresse aux demandeurs d'emploi les plus proches de l'emploi et où les contacts avec les conseillers sont moins fréquents ; la majorité (60 %) est en parcours "guidé", qui consiste en un accompagnement intermédiaire ; un quart est en parcours "renforcé", destiné aux personnes éloignées de l'emploi et donc plus intensif que les parcours "suivi" et "guidé" ; et 6 % sont en parcours "global", qui s'adresse aux demandeurs d'emploi qui cumulent des freins périphériques à l'emploi et vise, en collaboration avec les conseillers départementaux, à faciliter la prise en charge des difficultés sociales et professionnelles, et à favoriser l'accès à l'emploi (figure 4.1). Par rapport à l'ensemble des inscrits à France Travail en juin 2022, les bénéficiaires du RSA inscrits à France Travail sont plus souvent inscrits dans des parcours plus intensifs : 30 % sont en parcours "renforcé" ou "global", contre 19 % de l'ensemble des inscrits.

²¹ Bénéficiaires du RSA et inscription à France Travail : profil et situation, Dares Focus n°54, Dares, septembre 2024.

Figure 4.1 : Catégorie d'inscription et parcours d'accompagnement des bénéficiaires du RSA, par rapport à l'ensemble des inscrits à France Travail fin juin 2022



Lecture : en juin 2022, 76 % des bénéficiaires du RSA inscrits à France Travail sont en catégorie A ; 60 % des bénéficiaires du RSA inscrits à France Travail sont accompagnés en parcours « guidé ».

Champ : France – Bénéficiaires du RSA hors droits suspendus et hors mutualité sociale agricole (MSA)

Source : Midas Vague 4 – Dares-France Travail-Cnaf.

Les bénéficiaires du RSA non-inscrits à France Travail sont plus souvent des femmes, en couple, avec enfants.

Les bénéficiaires du RSA qui ne sont pas inscrits à France Travail en juin 2022 sont plus souvent des femmes que ceux qui sont inscrits (57 %, contre 51 %). Ils ont un peu plus fréquemment moins de 25 ans (5 %, contre 3 %) et plus de 60 ans (11 %, contre 6 %). Il s'agit moins souvent de personnes seules sans enfant (46 %, contre 54 %) et inversement, ils sont plus fréquemment en couple avec enfants (19 % contre 14 %). La proportion de parents isolés est assez similaire (30 % contre 28 %).

Tableau 4.1 : Profil des bénéficiaires du RSA selon qu'ils sont inscrits ou non à France Travail en juin 2022

	Inscrits à France Travail	Non-inscrits à France Travail	Ensemble
Sexe			
Femme	51	57	54
Homme	49	43	46
Tranche d'âge			
Moins de 25 ans	3	5	4
25 à 39 ans	48	44	46
40 à 59 ans	43	40	41
60 ans et plus	6	11	9
Situation familiale			
Personne seule sans enfant	54	46	50
Personne seule avec enfants	28	30	29
Couple sans enfant	4	5	4
Couple avec enfants	14	19	16
Situation sur le marché du travail			
En emploi salarié*	10	9	10
...dont intérim	1,3	0,8	1,0
...dont CDD < 6 mois	1,9	1,3	1,6
...dont CDD ≥ 6 mois	2,7	2,0	2,3
...dont CDI	3,3	5,3	4,5
... dont autres contrats (stages, contrats d'engagement)	0,4	0,1	0,2
Effectifs	888 500	1 205 500	2 094 000

Note : toutes les variables présentées dans ce tableau sont calculées au niveau du bénéficiaire.

Lecture : en juin 2022, 51 % des bénéficiaires du RSA inscrits à France Travail sont des femmes.

Champ : France – Bénéficiaires du RSA hors droits suspendus et hors mutualité sociale agricole (MSA)

Source : Midas Vague 4 – Dares-France Travail-Cnaf.

Les bénéficiaires du RSA sont plus souvent en mauvais état de santé et en situation de précarité sanitaire que le reste de la population

Les bénéficiaires du RSA sont en plus mauvaise état de santé que le reste de la population. En effet, fin 2018, 27 % des bénéficiaires du RSA se déclarent être en mauvais ou très mauvais état de santé contre 5 % de l'ensemble de la population de 16 à 64 ans²². C'est également le cas pour la santé mentale : 22 % des bénéficiaires du RSA présentent des risques de dépression (au sens de l'indicateur de bien-être psychologique WHO-5), contre 10 % de l'ensemble des actifs occupés. En parallèle, les bénéficiaires du RSA sont également plus souvent en situation de précarité sanitaire : ils sont 15 % à avoir renoncé à une consultation médicale pour raisons financières en 2018, contre 5 % pour l'ensemble de la population.

Les trajectoires des bénéficiaires sont marquées par une porosité entre les situations d'emploi, de RSA et d'inscription à France Travail.

A une date donnée, certains bénéficiaires cumulent RSA, inscription à France Travail et emploi. En juin 2022, 10 % environ des bénéficiaires du RSA, qu'ils soient inscrits ou non à France Travail, sont en emploi salarié à la fin du mois (Tableau 4.1 *supra*). Les bénéficiaires du RSA en emploi inscrits à France Travail sont majoritairement en CDD ou intérim (62 %), tandis que les non-inscrits sont majoritairement en CDI (57 %). Les non-inscrits en emploi sont 20 % à être en CDD d'au moins six mois (contre 28 % des inscrits à France Travail), 13 % à être en CDD de moins de six mois (contre 20 %), et seulement 8 % en intérim (contre 14 %).

Sur un an, une majorité des bénéficiaires du RSA est connue de France Travail : 59 % des bénéficiaires de juin 2022 ont été inscrits au moins une fois à France Travail au cours des douze derniers mois²³ (Tableau 4.2). Les bénéficiaires du RSA inscrits à France Travail en juin 2022 sont en moyenne inscrits sur les listes plus longtemps au cours des douze derniers mois (neuf mois) que les non-inscrits (six mois).

En moyenne, pour les bénéficiaires du RSA inscrits à France Travail comme pour les non-inscrits en juin 2022, le temps moyen passé au RSA sur l'année précédente était de 10 mois (continûment ou non). Par ailleurs, 74 % des bénéficiaires du RSA en juin 2022 l'ont également touché en juin 2021.

Enfin, un quart des bénéficiaires du RSA a été salarié au moins une fois durant l'année écoulée. Cette proportion est plus élevée pour les bénéficiaires inscrits à France Travail en juin 2022 (32 %) que pour les non-inscrits (19 %). Les bénéficiaires du RSA ayant eu au moins un contrat salarié au cours de l'année écoulée ont travaillé en moyenne quatre mois entiers. Cette durée moyenne est un peu plus élevée pour les non-inscrits à France Travail en juin 2022 (cinq mois) que pour les inscrits (quatre mois). Par rapport aux inscrits, les non-inscrits ont ainsi moins

²² Drees, Minima sociaux et prestations sociales – Ménages aux revenus modestes et redistribution, Panorama, Edition 2024.

²³ Bénéficiaires du RSA et inscription à France Travail : parcours sur une année, Dares Focus n°58, Dares, octobre 2024.

fréquemment occupé un emploi salarié au cours de l'année écoulée, mais pendant plus longtemps en moyenne.

Tableau 4.2 : Situation passée des bénéficiaires du RSA de juin 2022, selon leur inscription à France Travail ce mois-là

	Inscrits à France Travail en juin 2022	Non-inscrits à France Travail en juin 2022	Ensemble
Inscription à France Travail			
Inscrits à France Travail au moins une fois entre le 1 ^{er} juin 2021 et le 31 mai 2022 (%)	99	30	59
Temps moyen d'inscription à France Travail entre le 1er juin 2021 et le 31 mai 2022, pour les bénéficiaires inscrits au moins une fois (en mois)	9	6	8
Temps passé au RSA			
Nombre moyen de mois de RSA perçus entre le 1 ^{er} juin 2021 et le 31 mai 2022	10	10	10
Bénéficiaires du RSA en juin 2021 (en %)	70	77	74
Emploi salarié			
Au moins un jour en emploi salarié entre le 1er juin 2021 et le 31 mai 2022 (en %)	32	19	24
Temps moyen passé en emploi salarié- (en mois) entre le 1er juin 2021 et le 31 mai 2022, pour les bénéficiaires ayant été en emploi salarié au moins une fois sur cette période	4	5	4
Effectifs	888 500	1 205 500	2 094 000

Lecture: 32 % des bénéficiaires du RSA inscrits à France Travail en juin 2022 ont occupé au moins un jour un emploi salarié entre le 1er juin 2021 et le 31 mai 2022.

Champ: France. Bénéficiaires du RSA hors droits suspendus et hors Mutualité sociale agricole (MSA).

Source: Midas Vague 4 – Dares-France Travail-Cnaf.

Les bénéficiaires du RSA inscrits à France Travail, les nouveaux bénéficiaires du RSA, les moins de 40 ans et les personnes seules retrouvent plus fréquemment un emploi salarié un an plus tard.

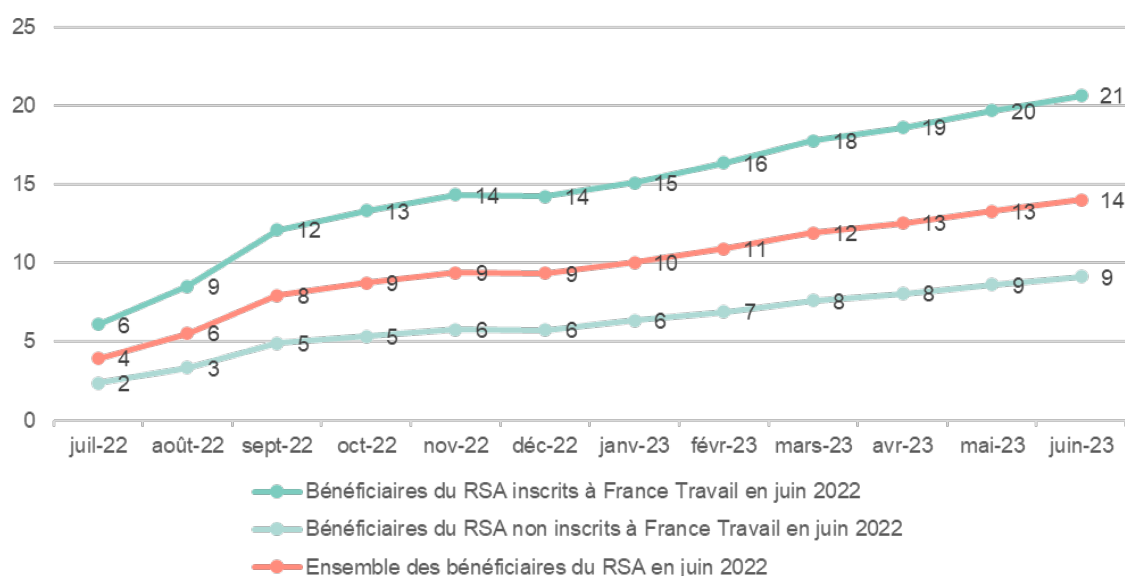
Parmi les bénéficiaires du RSA qui n'ont pas de contrat de travail fin juin 2022, 14 % sont en emploi salarié au sens du Bureau International du Travail (BIT)²⁴ un an plus tard²⁵ (Figure 4.2). Les bénéficiaires du RSA sans emploi inscrits à France Travail, qui semblent plus proches de l'emploi, retrouvent plus souvent un emploi salarié : 21 % ont un emploi salarié au bout d'un an, contre 9 % des non-inscrits. De plus, 25 % des nouveaux bénéficiaires du RSA sans contrat fin juin 2022 sont en emploi salarié un an plus tard, contre 13 % de ceux qui percevaient déjà le RSA au trimestre précédent (Tableau 4.3). Parmi les bénéficiaires du RSA nouveaux entrants dans cette allocation, ceux qui sont inscrits à France Travail en juin 2022 ont un taux de retour en emploi salarié à un an plus élevé (32 %). Les personnes bénéficiant déjà du RSA au premier trimestre 2022 et n'étant pas inscrites à France Travail en juin 2022 ont le taux d'emploi salarié à un an le plus bas (8 %).

Le retour en emploi salarié à un an des bénéficiaires du RSA sans contrat fin juin 2022 varie également selon le profil sociodémographique. Les plus âgés retrouvent ainsi moins souvent un contrat : seuls 12 % des 40-59 ans et 3 % des 60 ans ou plus sont en emploi salarié fin juin 2023, contre 19 % des 25-39 ans. Par ailleurs, les familles monoparentales et les personnes seules retrouvent plus fréquemment un emploi (15 %) que les personnes en couple avec enfants (12 %) et sans enfant (9 %). Le retour à l'emploi salarié est légèrement plus élevé pour les hommes bénéficiaires du RSA (15 %) que pour les femmes bénéficiaires du RSA (13 %).

²⁴ La mesure de l'emploi utilisée ici est dérivée de celle du BIT (personne de 15 ans ou plus effectuant au moins une heure de travail rémunéré au cours d'une période donnée ou absente de son emploi sous certaines conditions de motif et de durée) et appliquée au cadre des informations contenues dans la déclaration sociale nominative (DSN). Sont ainsi identifiées comme étant en emploi salarié à un mois donné les personnes présentant au cours de ce mois un contrat de travail d'au moins une heure.

²⁵ Bénéficiaires du RSA et inscription à France Travail : trajectoires sur un an, Dares Focus n°38, Dares, juillet 2025.

Figure 4.2 : Taux de retour en emploi salarié des bénéficiaires du RSA sans contrat en juin 2022



Lecture : 15 % des bénéficiaires du RSA inscrits à France Travail et sans emploi salarié fin juin 2022 retrouvent un emploi salarié au cours du mois de janvier 2023. Sont identifiées comme étant en emploi salarié à un mois donné les personnes présentant au cours de ce mois un contrat de travail d'au moins une heure.

Champ : France. Bénéficiaires du RSA, hors droits suspendus et hors Mutualité sociale agricole (MSA).

Source : Midas Vague 4 – Dares-France Travail-Cnaf.

En résumé, avant la réforme, les bénéficiaires du RSA accompagnés par France Travail sont peu nombreux à être en parcours intensif. Les trajectoires des bénéficiaires sur un an sont marquées par une porosité entre les situations de perception du RSA, d'emploi salarié et d'inscription à France Travail. Dans l'ensemble, on observe une forte persistance au cours du temps dans la perception du RSA. De plus, les bénéficiaires du RSA non inscrits à France Travail forment une population hétérogène : une partie d'entre eux est très éloignée de l'emploi, tandis que l'autre partie, qui a travaillé au cours de l'année, a été en moyenne longtemps en emploi salarié, ce qui pourrait expliquer leur non-inscription à France Travail. Enfin, le retour à l'emploi salarié à horizon d'un an pour les bénéficiaires du RSA sans emploi salarié en juin 2022 varie selon les caractéristiques individuelles : il est plus élevé pour les inscrits à France Travail, les entrants au RSA, les moins de 40 ans et les personnes célibataires.

Tableau 4.3 : Retour en emploi salarié à un an des bénéficiaires du RSA sans contrat fin juin 2022, selon leur profil sociodémographique

En %

	Inscrits à France Travail en juin 2022	Non inscrits à France Travail en juin 2022	Ensemble
Sexe			
Hommes	21	11	15
Femmes	20	8	13
Age			
Moins de 25 ans	23	11	14
25 à 39 ans	25	13	19
40 à 59 ans	18	7	12
60 ans ou plus	6	1	3
Situation familiale			
Couple avec enfants	20	7	12
Couple sans enfant	16	5	9
Personne seule avec enfants	22	10	15
Personne seule sans enfant	20	10	15
Ancienneté au RSA			
Entrants au RSA au deuxième trimestre 2022	32	17	25
Bénéficiaires déjà présents dans le dispositif au premier trimestre 2022	19	8	13
Ensemble des bénéficiaires du RSA	21	9	14

Lecture : 20 % des femmes bénéficiaires du RSA, inscrites à France Travail et sans contrat salarié fin juin 2022 sont en emploi salarié un an plus tard. Sont identifiées comme étant en emploi salarié à un mois donné les personnes présentant au cours de ce mois un contrat de travail d'au moins une heure.

Champ : France. Bénéficiaires du RSA hors droits suspendus et hors Mutualité sociale agricole (MSA).

Source : Midas Vague 4 – Dares-France Travail-Cnaf.

Chapitre 5 : Expérimentation de l'accompagnement renové des bénéficiaires du RSA

Durant la phase de préfiguration de la loi pour le plein emploi, 18 territoires pilotes se sont engagés en avril 2023 à tester un accompagnement renové des bénéficiaires du RSA. Ces nouvelles modalités d'accompagnement renforcé s'accompagnent d'une gestion du parcours des bénéficiaires conjointe entre France Travail et les départements. Ce chapitre présente le cadre général de l'expérimentation en s'appuyant largement sur le rapport d'« Evaluation de l'expérimentation de l'accompagnement renové des bénéficiaires du RSA » réalisé par Amnyos-Pluricité pour la DGEFP, et discute les effets attendus de l'accompagnement renové sur les bénéficiaires du RSA.

1. Cadre de l'expérimentation de l'accompagnement renové des bénéficiaires du RSA

Au sein des territoires qui expérimentent l'accompagnement renové des bénéficiaires du RSA, les acteurs de l'insertion et de l'emploi doivent proposer à ces derniers :

- un co-diagnostic de leurs besoins sociaux et professionnels en vue de favoriser leur retour à l'emploi, réalisé conjointement par France Travail et le conseil départemental ;
- une orientation rapide vers l'une des trois nouvelles modalités d'accompagnement prévues, à dominante soit sociale, soit professionnelle, soit socio-professionnelle. Les critères d'orientation décrits par le rapport Amnyos-Pluricité (section 4.2.4) reposent sur l'appréciation de la situation au regard de l'emploi et des freins au retour à l'emploi tels que les difficultés en matière de santé, de logement, de mobilité, de garde d'enfant et tenant à la situation de proche aidant ;
- un accompagnement renforcé social et/ou professionnel afin qu'ils puissent établir un projet professionnel et déterminer les moyens d'y parvenir, matérialisé par la signature d'un contrat d'engagement : Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE) pour l'accompagnement dispensé par France Travail ou Contrat d'Engagement Réciproque (CER) en cas d'accompagnement par un autre organisme. Le contrat d'engagement aborde la situation du bénéficiaire et ses objectifs en matière de levée de freins et/ou d'accès à l'emploi ou à la formation, et détermine un plan d'action avec des objectifs d'insertion sociale et professionnelle en lien avec la durée prévisionnelle de l'accompagnement. Ce contrat, élaboré avec le bénéficiaire, tient compte de sa situation et de ses difficultés éventuelles. Le rapport Amnyos-Pluricité indique que le contenu du contrat d'engagement est relativement proche d'un territoire à l'autre, bien qu'il n'y ait pas de format uniforme au moment de l'expérimentation.

L'accompagnement en parcours professionnel, destiné à des populations plus proches de l'emploi, est dans la plupart des cas géré par France Travail. L'accompagnement social, qui cible des populations confrontées à de lourds freins (logement, santé, garde d'enfants...) est pris en charge dans la plupart des cas par les conseils départementaux. L'accompagnement socio-professionnel, intermédiaire entre les parcours professionnel et social, peut être mis en place par France Travail ou par les départements.

Par rapport à l'accompagnement standard de France Travail, cet accompagnement plus intensif se caractérise notamment par un suivi au sein de portefeuilles d'allocataires plus réduits (avec une cible d'environ 60 personnes par conseiller²⁶) et par des rendez-vous plus fréquents entre les bénéficiaires et leurs conseillers. De plus, ce nouvel accompagnement introduit le principe selon lequel les bénéficiaires du RSA devraient réaliser 15 à 20 heures d'activité d'accompagnement par semaine, en collaboration avec l'ensemble des acteurs locaux de l'insertion (associations, chantiers d'insertion...). Ces 15 heures d'activité hebdomadaires ne peuvent pas être du travail bénévole réalisé en dehors du cadre du code du travail. Il peut s'agir par exemple : d'une immersion en entreprise pour affiner son projet professionnel ; de l'obtention du permis de conduire ; de la réalisation de démarches d'accès aux droits ; ou encore de la participation à des activités dans le secteur associatif (Rapport Amnyos-Pluricité, tableau 22). Certains publics peuvent être dispensés partiellement ou totalement de ces 15 heures d'activités en fonction de leur situation (handicap, problème de santé, parents isolés sans solution de mode de garde). En pratique, le rapport Amnyos-Pluricité (section 5.3.3) explique que cet objectif d'heures d'activité a plutôt été considéré comme une cible à apprécier au cas par cas dont la quantification est restée peu normée.

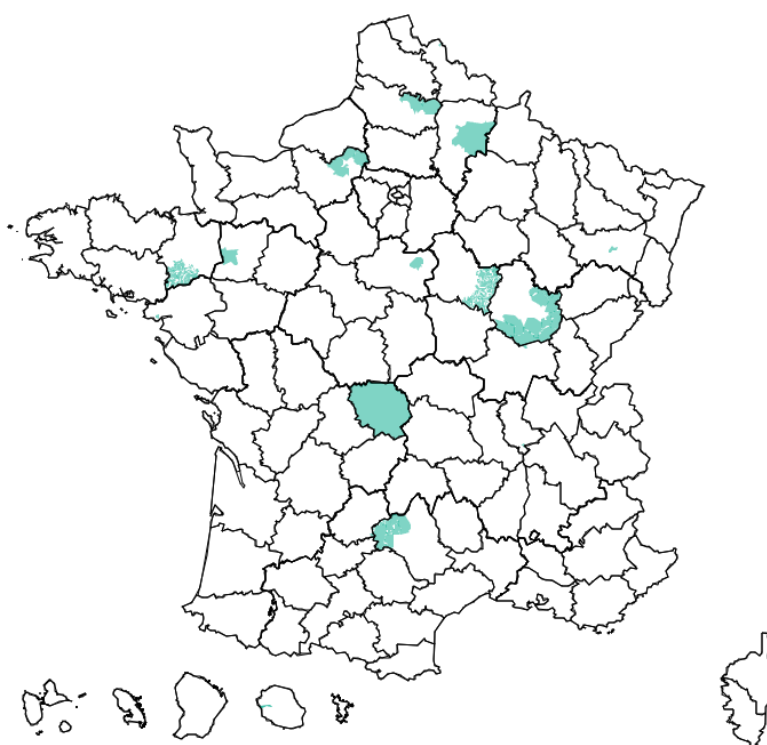
Débutant officiellement en avril 2023, l'expérimentation engagée dans 18 territoires présente la particularité d'avoir été cadrée et initiée en avance de phase par rapport à la mise en place de France Travail et du réseau pour l'emploi, et à droit constant jusqu'en fin 2024. En particulier, elle se déroule à système de sanction inchangé. De même, les bénéficiaires du RSA à qui l'expérimentation est proposée peuvent refuser d'y participer. Un élargissement à 46 territoires a été mis en œuvre à partir de mars 2024. Cependant seule la première vague de l'expérimentation sera décrite dans la suite de ce rapport, du fait de la nécessité de disposer d'une profondeur de données suffisante (s'agissant notamment de l'analyse du retour à l'emploi).

La première phase pilote concerne 18 départements sélectionnés sur la base du volontariat. À l'exception de la Creuse, seule une zone spécifique dans chaque département, dénommée par la suite « zone d'expérimentation » ou « territoire d'expérimentation », assurant une certaine représentativité géographique, démographique et sociale du département, a été sélectionnée par le Conseil départemental pour la mise en œuvre de la réforme. L'objectif était de désigner des zones comptant environ 2 000 bénéficiaires du RSA chacune, pour un total de près de 40

²⁶ Dans le cadre de l'expérimentation de l'accompagnement renoué, une cible de 50 à 70 bénéficiaires par portefeuille a été donnée aux départements pilotes (rapport d'évaluation Amnyos-Pluricité, 2024). A titre comparatif, en 2023, le portefeuille moyen par conseiller s'élève à 400 pour des portefeuilles de demandeurs d'emploi « proches de l'emploi », et à 150 pour des portefeuilles de demandeurs d'emploi « éloignés de l'emploi » (Comparaison des services publics de l'emploi de différents pays européens, IGF-IGAS, 2023).

000 bénéficiaires. En revanche, les Conseils départementaux n'étaient pas obligés de sélectionner des zones ayant une signification administrative. En fonction de la densité de population de leur territoire, une zone plus ou moins grande a été identifiée afin d'atteindre l'objectif de 2 000 bénéficiaires du RSA. Ainsi, certaines zones d'expérimentation sont aussi petites que des quartiers de ville, comme les 5^{ème} et 7^{ème} arrondissements de Marseille, tandis que d'autres occupent une large portion du département, voire la totalité dans le cas de la Creuse. La Figure 5.1 présente les 18 zones d'expérimentation de la première vague et leurs délimitations précises, mettant en lumière la diversité des échelles.

Figure 5.1 : Les 18 territoires de la première vague d'expérimentation de l'accompagnement rénové des bénéficiaires du RSA



Source : Dares

L'entrée des territoires dans la première phase pilote s'est échelonnée sur plusieurs mois entre mars et juillet 2023. La majorité des zones d'expérimentation a commencé à tester la réforme en avril 2023 (Tableau 5.1). Deux territoires, celui du Loiret et des Vosges, ont démarré l'expérimentation plus tôt, en mars, tandis qu'un territoire pilote, celui des Yvelines, a démarré en juillet²⁷.

²⁷ France Travail (2023), [Tableau de bord du réseau pour l'emploi](#). L'entrée postérieure des Yvelines s'explique par le fait que le département a été sélectionné plus tard pour remplacer la Seine-Saint-Denis, qui avait décidé de se retirer de l'expérimentation.

Les territoires pilotes présentent une grande hétérogénéité, tant en termes de taille que d'intensité des changements mis en œuvre : chaque territoire a disposé d'une grande marge de manœuvre dans la manière d'implémenter les dispositions associées à l'expérimentation, notamment la forme et le contenu de l'accompagnement, afin de les adapter à leurs besoins spécifiques. Par exemple, certains territoires ont pu se concentrer principalement sur la mise en place de deux modalités de parcours, concernant le contenu des heures d'accompagnement, certains ont pu enrichir leur approche en s'appuyant sur différents types de professionnels (infirmiers, conseillers en insertion professionnelle, psychologues...) ²⁸. Dans le cadre de la généralisation, les pratiques d'accompagnement sont davantage formalisées. Certains éléments étaient, cependant, requis dans tous les territoires pilotes : l'inscription systématique des bénéficiaires du RSA à France Travail, l'orientation vers des conseillers à portefeuilles réduits, et le principe des 15 heures d'activités de recherche d'emploi par semaine. En pratique, ces éléments clés de l'accompagnement renoué ont été mis en œuvre de manière hétérogène entre les différentes zones d'expérimentation (voir l'encadré 5.1 et le chapitre 6).

Si chacun des 18 départements a reçu des fonds additionnels ²⁹, principalement pour augmenter leur nombre de conseillers départementaux, l'expérimentation a été réalisée à moyens constants du côté de France Travail. Dans ce cas, des réallocations ont été effectuées vers d'autres portefeuilles, permettant ainsi de consacrer des conseillers à l'accompagnement intensif de petits groupes de bénéficiaires du RSA. Cela soulève des questions concernant d'éventuelles disparités entre les différentes zones dans les effets attendus de la phase pilote, en fonction de la capacité de France Travail à réallouer ses ressources dans chaque zone pilote.

²⁸ Évaluation de l'expérimentation de l'accompagnement renoué des bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA), Rapport final, Amnyos-Pluricité

²⁹ [L'accompagnement renoué des allocataires du RSA - Présentation et foire aux questions sur travail-emploi.gouv.fr](https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/actualites-travail-emploi/actualites-travail-emploi-2020/l-accompagnement-renoué-des-allocataires-du-rsa-présentation-et-foire-aux-questions)

Tableau 5.1 : Mois d'implémentation de l'expérimentation en fonction du territoire concerné

Mois	Départements	Zones concernées
Mars 2023	Loiret	Montargis, rives du Loing
	Vosges	Epinal, Remiremont, Vittel
Avril 2023	Aveyron	Territoire d'action sociale de Villefranche de Rouergue - Decazeville
	Creuse	Département
	Côte d'Or	Genlis, Beaune
	Eure	Seine Eure, Lyons Landelles, Communautés de communes du Vexin Normand
	Ille-et-Vilaine	Redon-Vallons
	Yonne	Avallon, Tonnerre
	Mayenne	Laval Ouest
	Nord	Tourcoing
	Pyrénées-Atlantiques	Pau Ouest (Jurançon / Bilières)
	Rhône	Lyon métropole (Givors / Grigny)
	Somme	Pays du Coquelicot et de la Haute Somme
Mai 2023	Aisne	Zone d'emploi de Laon
	Bouches-du-Rhône	5ème et 7ème arrondissements de Marseille
	Réunion	Trois-Bassins, 2 quartiers prioritaires de la ville de Saint Leu
	Loire-Atlantique	Saint-Nazaire Gare
Juillet 2023	Yvelines	Saint-Quentin en Yvelines

Notes : Ce tableau présente le mois d'entrée de chaque zone dans l'expérimentation. Le mois d'entrée correspond au premier mois pour lequel au moins un bénéficiaire du RSA a été orienté vers un nouveau mode de suivi intensif.

Source : Tableau de bord de suivi des expérimentations de l'accompagnement renoué des bénéficiaires du RSA

Encadré 5.1 : Evaluation qualitative de l'expérimentation RSA (Amnyos-Pluricité)

Une évaluation qualitative de l'expérimentation de l'accompagnement rénové des bénéficiaires du RSA a été confiée par la Délégation à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du ministère du Travail et de l'Emploi au groupement Amnyos-Pluricité. Cette évaluation, réalisée entre juillet 2023 et juillet 2024, comprend des monographies sur 8 des 18 territoires participant à l'expérimentation*.

L'évaluation montre que la mise en œuvre de l'expérimentation varie fortement entre les territoires, que ce soit en termes de structuration des parcours, de contenu de l'accompagnement rénové ou d'intervenants dans l'accompagnement. Certains territoires ont pleinement adopté les trois modalités d'accompagnement prévues (professionnelle, socio-professionnelle et sociale), tandis que d'autres ont choisi de les ajuster ou de les limiter. Les conseillers de France Travail interviennent systématiquement sur la modalité professionnelle, mais leur implication sur le parcours socio-professionnel varie selon les territoires. De même, les professionnels des Conseils Départementaux, généralement des travailleurs sociaux, ont des rôles différents dans l'accompagnement selon les zones d'expérimentation. Enfin, l'objectif des 15 heures d'activités hebdomadaires a été envisagé de manière hétérogène entre les territoires, comme le révèle l'absence de nomenclature partagée sur les activités d'accompagnement. De plus, certains territoires ont mis en place des allègements et / ou exemptions d'obligation d'accompagnement et d'heures d'activités, sur des critères de santé, d'âge ou d'incarcération.

L'étude souligne que les pratiques de diagnostic global et croisé déployées lors de l'expérimentation ont permis une orientation plus pertinente des bénéficiaires, réduisant ainsi les besoins de réorientation, surtout en début de parcours. Les dimensions d'emploi et d'employabilité sont plus présentes et abordées de manière plus précoce dans l'orientation, puis dans les parcours d'accompagnement. En particulier, les orientations vers la modalité emploi sont plus fréquentes dans le cadre de l'expérimentation. Enfin, du fait de la grande individualisation des parcours au sein des trois modalités d'accompagnement, aucun parcours type ne semble se dégager de l'expérimentation.

* Les 8 monographies portent sur les territoires suivants : en Aveyron (12), le bassin de Decazeville-Villefranche de Rouergue ; dans les Bouches du Rhône (13), les 5e et 7e arrondissements de Marseille ; en Côte d'Or (21), les bassins de Beaune et de Genlis ; en Ile et Vilaine (35), le territoire des Pays de Redon et des Vallons de Vilaine ; dans le Nord (59), la ville de Tourcoing ; dans la Métropole de Lyon (69), le territoire de Givors-Grigny ; dans les Vosges (88), la ville d'Epinal ; à La Réunion (974), le territoire de Sain Leu / trois bassins.

2. Effets attendus et risques de la réforme de l'accompagnement

Plusieurs canaux sont évoqués dans la littérature pour analyser l'effet des politiques actives de l'emploi sur le retour à l'emploi (chapitre 2). En théorie, plusieurs effets de la réforme de l'accompagnement rénové du RSA dans le cadre de l'expérimentation sont susceptibles de jouer sur le retour à l'emploi et les minimas sociaux. Tout d'abord, une exigence de recherche d'emploi intensifiée pour les bénéficiaires en parcours rénové, à travers le principe des 15 à 20 heures d'activité, ainsi que la menace de sanction à travers la communication auprès des bénéficiaires sur l'instauration à venir d'un nouveau système de sanction gradué. On peut également relever trois autres facteurs, liés aux spécificités de l'expérimentation de l'accompagnement rénové : un accompagnement vers l'emploi plus fréquent et personnalisé, le développement de l'offre d'insertion (rapport Amnyos-Pluricité, section 5.3.5) et le rôle des conseillers affectés au suivi des personnes éloignées de l'emploi. Enfin, quand bien même l'expérimentation a été réalisée à droit constant, les bénéficiaires du RSA accompagnés dans le cadre de cette expérimentation ont été plus systématiquement informés de leurs droits et devoirs (rapport Amnyos-Pluricité, section 5.3.8) et le développement des actions d'accompagnement a également pu multiplier les occasions de sanction.

Au-delà des effets directs sur les bénéficiaires de l'accompagnement rénové, un meilleur accès à l'emploi de ces publics peut se faire au détriment d'autres demandeurs d'emploi. D'une part, l'accompagnement rénové peut s'accompagner d'une moindre disponibilité des conseillers. Si ce dernier est réalisé à moyen constant, sans embauche d'ETP supplémentaire, des conseillers seraient réalloués en priorité vers les bénéficiaires du programme. Les non bénéficiaires souffriraient alors d'un accompagnement moins intense qu'auparavant.

D'autre part, un accompagnement rénové pourrait entraîner un changement de l'environnement économique de l'ensemble des agents, par exemple en introduisant une plus grande concurrence entre demandeurs d'emploi pour la recherche d'emploi. Cet effet de bord impliquerait une moindre probabilité de retrouver un emploi pour les personnes ne bénéficiant pas de l'accompagnement rénové. Ce dernier point soulève un enjeu quant à la généralisation des résultats de l'analyse de l'expérimentation et la prise en compte de potentiels effets d'équilibre général.

Chapitre 6 : Profil des zones d'expérimentation et description statistique de l'accompagnement renouvelé

Ce chapitre présente de premiers éléments descriptifs issus des travaux d'évaluation quantitatifs de l'expérimentation de l'accompagnement renouvelé des bénéficiaires du RSA, menée actuellement conjointement par l'Institut des Politiques Publiques (IPP) et la Dares. Ils permettent de mettre en évidence l'hétérogénéité des territoires associée à cette expérimentation et d'illustrer les difficultés à anticiper pour mettre en place une méthodologie d'évaluation robuste (voir chapitre 7). Ces difficultés résident notamment dans la sélection non aléatoire à la fois des zones traitées et des bénéficiaires du RSA participant à l'expérimentation. Cette sélection non aléatoire se manifeste à travers les différences entre les caractéristiques des groupes traités (zones ou bénéficiaires participants) et des groupes contrôle. La mise en œuvre de l'expérimentation apparaît par ailleurs hétérogène entre les 18 zones, du fait de différences dans l'orientation en parcours des « entrants en expérimentation »³⁰, ainsi que dans les pratiques d'accompagnement mises en place.

Les statistiques présentées ici sont principalement réalisées à partir de la source MiDAS, qui apparie les données de France Travail sur l'inscription des demandeurs d'emploi avec les données de la Cnaf sur la perception de prestations sociales et les contrats salariés de la DSN. Pour les besoins de cette évaluation, le dispositif MiDAS a été complété à partir des informations de France Travail sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Les statistiques descriptives sur les participants à l'expérimentation couvrent l'ensemble des entrées en accompagnement renouvelé sur la période de mars 2023 à juin 2024.

1. Caractérisation des territoires et des bénéficiaires participant à l'expérimentation

Cette partie décrit les spécificités des départements d'expérimentation, des zones d'expérimentation, ainsi que des bénéficiaires du RSA entrés dans l'expérimentation, en février 2023³¹, soit avant le début de l'expérimentation. Tout d'abord, puisque la politique de versement du RSA et la compétence d'orientation des bénéficiaires sont traditionnellement la prérogative des conseils départementaux, nous commençons par décrire les départements dans lesquels se situent les zones d'expérimentation. Ensuite, au sein des départements concernés par l'expérimentation, nous caractérisons les zones d'expérimentation par rapport au reste du département. Enfin, parmi l'ensemble des bénéficiaires du RSA des zones

³⁰ Dans ce chapitre et par extension dans l'ensemble du rapport, le terme d'« entrants en expérimentation » désigne les bénéficiaires du RSA qui résident dans les zones d'expérimentation, qui ont été contactés pour entrer en accompagnement renouvelé et ont accepté, indépendamment de leur appartenance au flux ou au stock de bénéficiaires du RSA.

³¹ Nous considérons les bénéficiaires du RSA en février 2023 car l'expérimentation débute en mars 2023 dans un premier territoire.

d'expérimentation, nous analysons les particularités des « entrants en expérimentation » qui ont été contactés pour participer à cette expérimentation et ont répondu favorablement, en nous attachant à comparer les premières cohortes d'entrants en expérimentation aux cohortes suivantes.

Sont exclus des analyses présentées par la suite les bénéficiaires du RSA résidant dans les zones de la seconde vague de l'expérimentation RSA, ainsi que ceux résidant dans les zones de l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD), par souci de cohérence avec le champ retenu pour l'évaluation quantitative de l'expérimentation de l'accompagnement renouvelé. Ces individus devraient en effet être exclus de l'analyse causale afin d'éviter des effets de contamination entre les différentes expérimentations.

1.1. Des départements d'expérimentation en moyenne moins denses et plus modestes

En moyenne, les départements volontaires et retenus pour l'expérimentation sont moins densément peuplés que les autres départements (Tableau 6.1). La proportion de bénéficiaires du RSA y est plus élevée (7 %, contre 5 % sur le reste du territoire français) et, en moyenne, le niveau de vie médian plus faible (21 800 € par an en moyenne, contre 22 800 € dans les autres départements). En moyenne, la part de diplômés du baccalauréat ou du supérieur est légèrement plus faible (48 % contre 50 %).

Le Tableau 6.2 se concentre sur le profil des bénéficiaires du RSA dans les départements pilotes comparés aux autres départements français en février 2023³². La population de bénéficiaires du RSA dans les départements pilotes est composée de davantage de familles monoparentales (31 % contre 28 %) et de moins de personnes seules. Cette population compte un plus grand nombre de mois passés au RSA depuis 2017 (46 mois en moyenne, en incluant les interruptions de RSA, contre 43 mois dans les autres départements). La situation sur le marché du travail des deux populations semble similaire, avec une part comparable de bénéficiaires ayant travaillé au moins un jour en emploi salarié en février 2023 (11 %, contre 12 % dans les autres départements) et une proportion également très similaire de bénéficiaires de la prime d'activité. Cependant, les départements pilotes ont une part de bénéficiaires du RSA déjà inscrits à France Travail de 46 % en moyenne, légèrement supérieure à la moyenne nationale (41 %). Cela suggère que les départements volontaires sont ceux où l'inscription de nouveaux publics à France Travail s'intègre le mieux dans des pratiques déjà établies.

³² Dans les départements ruraux de l'expérimentation (Aveyron, Eure, Creuse, Yonne), la population de bénéficiaires du RSA est sous-estimée car les données MiDAS ne couvrent pas les bénéficiaires relevant de la mutualité sociale agricole (MSA).

Tableau 6.1 : Caractéristiques démographiques des départements volontaires et retenus pour l'expérimentation, en février 2023

	Départements pilotes	Autres départements
Densité de population (hab/km ²)	336	2 200
Part de bénéficiaires du RSA (%)	7	5
Médiane de niveau de vie annuel (euros)	21 800	22 800
Part de diplômés du BAC ou plus (%)	48	50

Note : Ce tableau présente la moyenne des indicateurs démographiques de chaque département, pondérés par la population de bénéficiaires du RSA de chaque département. Les données démographiques (densité de population, médiane de niveau de vie, part de diplômés du Bac) sont issues du recensement de la population française de 2020 et agrégées au niveau départemental. La part de bénéficiaires du RSA est calculée à partir des bénéficiaires de décembre 2020 rapportés à la population totale issue du recensement 2020.

Lecture : Les départements participant à l'expérimentation comptent en moyenne 7 % de bénéficiaires du RSA.

Source : MiDAS Vague 6 – Dares-France Travail-Cnaf. Insee, Recensement de la population 2020.

Tableau 6.2 : Profil des bénéficiaires du RSA dans les départements volontaires et retenus pour l'expérimentation, en février 2023

	Départements pilotes	Autres départements
Age (années)	41	41
Part d'hommes (%)	45	47
Part de couples (%)	22	21
Part de personnes seules (%)	47	51
Part de familles monoparentales (%)	31	28
Ressources trimestrielles du foyer (euros)	570	560
Nombre de mois passés au RSA depuis 2017 (en mois)	46	43
Part d'entrants au RSA sur le premier trimestre de 2023 (%)	14	15
Part d'inscrits à France Travail le mois précédent (%)	46	41
Part en emploi salarié (%)	11	12
Part de bénéficiaires de la prime d'activité (%)	25	24

Champ : Bénéficiaires du RSA en février 2023, hors bénéficiaires résidant dans les zones de la seconde vague d'expérimentation, et hors bénéficiaires résidant dans les zones d'expérimentation TZCLD.

Note : Le nombre de mois passés au RSA depuis janvier 2017 inclut les mois non nécessairement consécutifs avec un versement de RSA non nul depuis janvier 2017. Un bénéficiaire du RSA est dit entrant au RSA à un trimestre donné s'il n'en était pas bénéficiaire sur aucun des mois du trimestre précédent, et devient bénéficiaire au trimestre donné.

Lecture : En février 2023, les bénéficiaires du RSA résidant dans les départements d'expérimentation ont en moyenne 41 ans.

Source : MiDAS Vague 6 – Dares-France Travail-Cnaf

Ainsi, les 18 départements volontaires et retenus pour expérimenter la réforme sont en moyenne plus pauvres et comptent une plus grande proportion de bénéficiaires du RSA que les autres départements. Les bénéficiaires des départements pilotes ont une ancienneté dans le RSA légèrement plus élevée et ne sont pas plus proches du marché du travail que dans les autres départements. En revanche, une part plus élevée que la moyenne est déjà inscrite à France Travail.

1.2. Au sein des départements pilotes, une sélection des zones d'expérimentation

En moyenne, les départements ayant participé à l'expérimentation ont sélectionné des zones où la proportion de bénéficiaires du RSA est identique au reste du département (5 %, voir Tableau 6.3). En moyenne, le niveau de vie médian de l'ensemble de la population est, en revanche, légèrement plus élevé dans les zones d'expérimentation que dans le reste du département (22 300 €, contre 21 900 € hors zones d'expérimentation dans les départements pilotes). Les bénéficiaires du RSA dans les zones d'expérimentation sont, en moyenne, légèrement plus jeunes, moins souvent des familles monoparentales (29 % contre 31 %) et disposent de ressources plus élevées (635 euros en moyenne par trimestre, contre 570 euros) que les bénéficiaires du RSA à l'extérieur des zones pilotes dans les départements d'expérimentation (Tableau 6.4).

Par ailleurs, les zones sélectionnées ont en moyenne une population de bénéficiaires du RSA plus proche du marché du travail. En février 2023, 50 % des bénéficiaires sont inscrits à France Travail (contre 47 % dans le reste des départements d'expérimentation), 13 % ont travaillé au moins un jour en emploi salarié dans le mois (contre 11 %) et 28 % des bénéficiaires cumulent le RSA avec la prime d'activité (contre 25 %). Le nombre moyen de mois passés au RSA depuis 2017 est inférieur de trois mois dans les zones pilotes.

Au sein de leur territoire, les zones choisies par les départements pilotes présentent en moyenne un niveau de vie de l'ensemble de la population légèrement plus élevé, des bénéficiaires du RSA avec des ressources légèrement plus élevées, déjà inscrits pour moitié à France Travail, un peu plus proches de l'emploi et ayant une moindre ancienneté au RSA.

Tableau 6.3 : Caractéristiques démographiques des zones d'expérimentation en février 2023

	Départements d'expérimentation	
	Zones d'expérimentation	Extérieur des zones d'expérimentation
Densité de population (hab/km²)	1 600	1 900
Part de bénéficiaires du RSA (%)	5	5
Médiane de niveau de vie annuel (euros)	22 300	21 900
Part de diplômés du BAC ou plus (%)	47	47

Champ : Bénéficiaires du RSA résidant dans un département d'expérimentation en février 2023, hors bénéficiaires résidant dans les zones de la seconde vague d'expérimentation, et hors bénéficiaires résidant dans les zones d'expérimentation TZCLD.

Note : Ce tableau présente la moyenne des indicateurs démographiques de chaque zone, pondérés par la population de bénéficiaires du RSA de chaque zone. Les données démographiques (densité de population, médiane de niveau de vie, part de diplômés du Bac) sont issues du recensement de la population française de 2020 et agrégées au niveau des communes. Elles sont appariées avec MiDAS au niveau des codes postaux, plus petite unité géographique disponible dans MiDAS en ce qui concerne les bénéficiaires du RSA. Les zones d'expérimentation sont délimitées au niveau individuel via la géolocalisation des entrants dans l'expérimentation, et elles ne recoupent pas nécessairement des communes entières. La déclinaison des indicateurs démographiques au niveau des zones implique donc un appariement entre les communes, les codes postaux des bénéficiaires du RSA, puis les zones d'expérimentation, qui introduit un biais à la hausse dans la moyenne des indicateurs au niveau de la zone. La part de bénéficiaires du RSA est calculée à partir des bénéficiaires de décembre 2020 rapportés à la population totale issue du recensement 2020.

Lecture : Les zones d'expérimentation comptent en moyenne 5 % de bénéficiaires du RSA parmi l'ensemble de leur population.

Source : MiDAS Vague 6 – Dares-France Travail-Cnaf. Insee, Recensement de la population 2020

Tableau 6.4 : Profil des bénéficiaires du RSA dans les zones d'expérimentation en février 2023

	Départements d'expérimentation	
	Zones d'expérimentation	Extérieur des zones d'expérimentation
Age (années)	41	41
Part d'hommes (%)	47	44
Part de couples (%)	22	22
Part de personnes seules (%)	49	46
Part de familles monoparentales (%)	29	31
Ressources trimestrielles du foyer (euros)	635	570
Nombre de mois passés au RSA depuis 2017 (en mois)	44	47
Part d'entrants au RSA sur le premier trimestre de 2023 (%)	15	13
Part d'inscrits à France Travail le mois précédent (%)	50	47
Part en emploi salarié (%)	13	11
Part de bénéficiaires de la prime d'activité (%)	28	25

Champ : Bénéficiaires du RSA en février 2023 résidant dans les départements d'expérimentation.

Note : Le calcul du nombre de mois passés au RSA correspond au total de mois depuis 2017 avec un versement de RSA non nul, les mois comptés n'étant pas nécessairement consécutifs. Un bénéficiaire du RSA est dit entrant au RSA à un trimestre donné s'il n'en était bénéficiaire sur aucun des mois du trimestre précédent, et devient bénéficiaire au trimestre donné.

Lecture : En février 2023, les bénéficiaires du RSA résidant dans les zones d'expérimentation ont en moyenne 41 ans.

Source : MiDAS Vague 6 – Dares-France Travail-Cnaf

1.3. Une entrée progressive des bénéficiaires du RSA dans l'expérimentation : hétérogénéité de la montée en charge selon les territoires

Habiter dans une zone pilote ne conditionne pas de manière certaine l'entrée dans l'expérimentation. En effet, pour qu'un bénéficiaire du RSA participe effectivement à l'accompagnement rénové, il faut qu'il soit convoqué à un entretien d'orientation en parcours, qu'il s'y rende et accepte les nouvelles exigences imposées par l'expérimentation. Dans la suite, la date d'entrée dans l'expérimentation désigne le mois au cours duquel a été effectué l'entretien d'orientation en parcours³³. Parmi les entrants dans l'expérimentation,

³³ Au 31 décembre 2023, en incluant uniquement la première vague de mise en œuvre de l'expérimentation qui a débuté en mars 2023, 16 000 bénéficiaires du RSA ont rejoint une nouvelle modalité d'accompagnement intensif. Cela représente 26 % de l'ensemble des individus vivant dans les zones d'expérimentation et ayant perçu le RSA au moins une fois entre mars 2023 et décembre 2023. Sont exclus du champ d'analyse les individus dont l'information sur le lieu de résidence est manquante, ainsi que les individus résidant dans une zone pilote de la deuxième vague

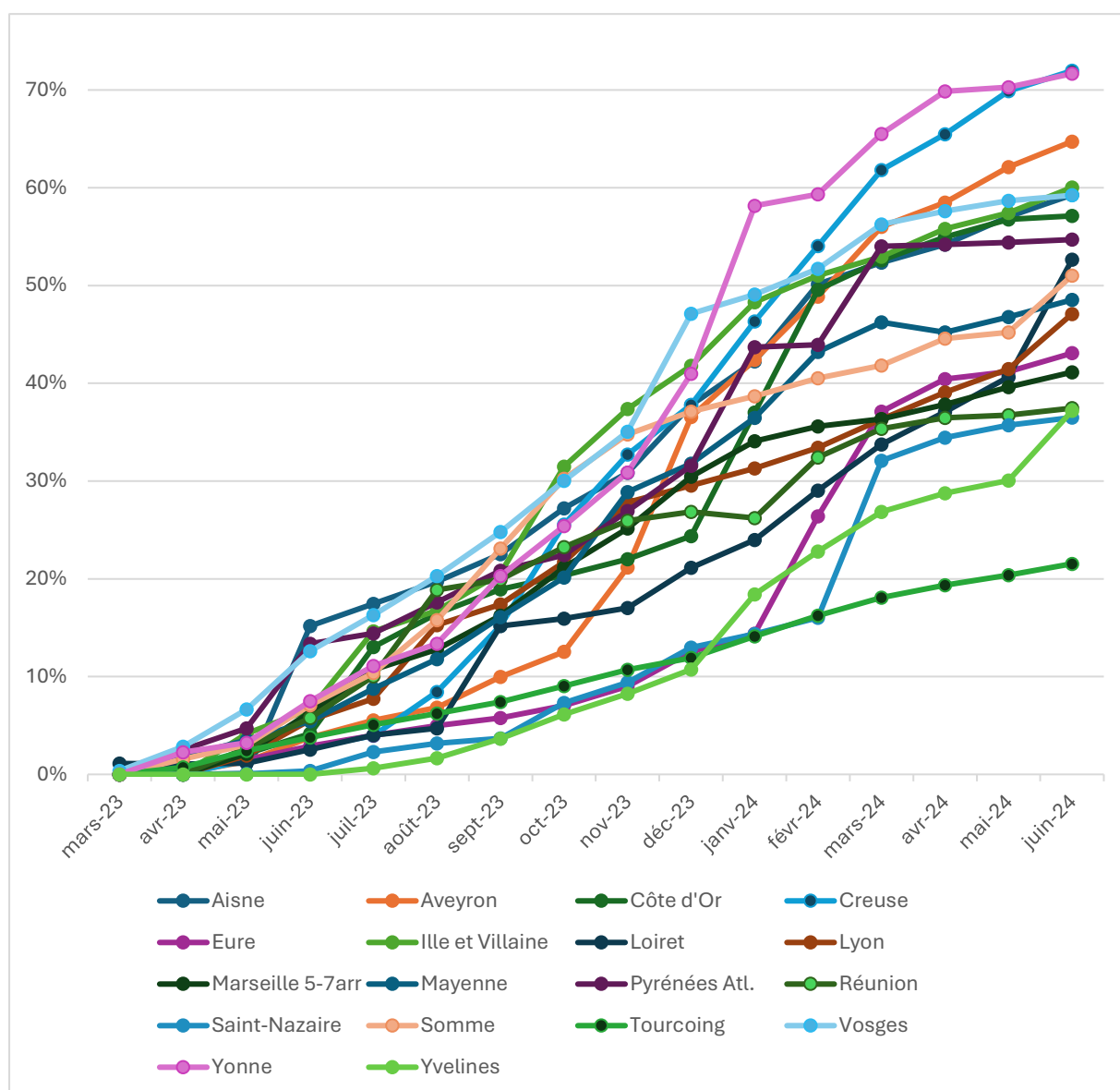
48 % ont été orientés vers la modalité professionnelle, 25 % vers la modalité socio-professionnelle et 27 % vers l'accompagnement social en juin 2024. L'accompagnement en parcours professionnel est destiné aux personnes les plus proches de l'emploi, tandis que l'accompagnement en parcours social s'adresse à des populations dont les chances de retour à l'emploi sont limitées par d'importants freins (logement, santé, garde d'enfants...), souvent cumulés. Il vise en priorité à lever ces freins sociaux. Enfin, le parcours socio-professionnel repose sur un accompagnement intermédiaire entre les parcours professionnel et social, et s'adresse à des populations présentant moins de freins sociaux. Dans tous les cas, chacun de ces trois parcours propose un niveau d'accompagnement renforcé.

La Figure 6.1 représente la montée en charge des bénéficiaires du RSA orientés vers une modalité d'accompagnement dans le cadre de l'expérimentation de mars 2023 à juin 2024, selon le territoire. Pour chaque mois, au niveau du territoire, on calcule le ratio du stock de bénéficiaires du RSA participant à l'expérimentation sur le stock total de bénéficiaires du RSA dans la zone. En juin 2024, 46 % des bénéficiaires du RSA résidant dans une zone d'expérimentation participent effectivement à l'expérimentation. Cependant, comme constaté sur la Figure 6.1, cette part est très hétérogène selon les territoires, allant de 22 % pour le territoire de Tourcoing, entré en avril 2023 dans le programme, à 72 % pour ceux de l'Yonne et de la Creuse, entrés également en avril 2023. Dans le territoire des Yvelines, dernier territoire à être entré dans l'expérimentation (en juillet 2023), le taux de bénéficiaires du RSA effectivement entrés dans l'expérimentation se situe à 37 % en juin 2024.

Le taux d'entrée dans l'expérimentation semble donc relativement modeste quinze mois après le lancement officiel du pilote. Ceci peut être partiellement dû au délai de contact et de prise de rendez-vous avec les bénéficiaires, ainsi qu'à la liberté laissée aux bénéficiaires du RSA de ne pas entrer dans l'expérimentation. Les disparités territoriales suggèrent, au moins pour certains territoires, des difficultés de mise en œuvre et le besoin d'un temps d'adaptation aux nouvelles exigences d'accompagnement, notamment pour recruter des professionnels et adapter l'offre de services, comme le documente le rapport d'évaluation qualitatif sur l'expérimentation RSA, réalisé par Amnyos-Pluricité (2024).

d'expérimentation ou dans une zone d'expérimentation du dispositif Territoires zéro chômeur de longue durée, afin d'éviter un biais de contamination. Ainsi, nous estimons finalement nos statistiques descriptives sur 15 000 bénéficiaires.

Figure 6.1 : Taux de bénéficiaires du RSA en expérimentation parmi l'ensemble des bénéficiaires du RSA résidant dans un territoire d'expérimentation à un mois donné



Note : Ce graphique présente l'évolution de la part mensuelle des bénéficiaires participant effectivement à l'expérimentation. Pour chaque zone, le dénominateur correspond au nombre total de bénéficiaires du RSA résidant dans la zone d'expérimentation à un mois donné. Il varie donc d'un mois sur l'autre. Le numérateur correspond au stock de bénéficiaires du RSA en expérimentation à un mois donné, et n'est donc pas cumulatif.

Lecture : 65 % de l'ensemble des bénéficiaires du RSA dans la zone d'expérimentation de l'Aveyron en juin 2024 participent à l'expérimentation, quel que soit le parcours.

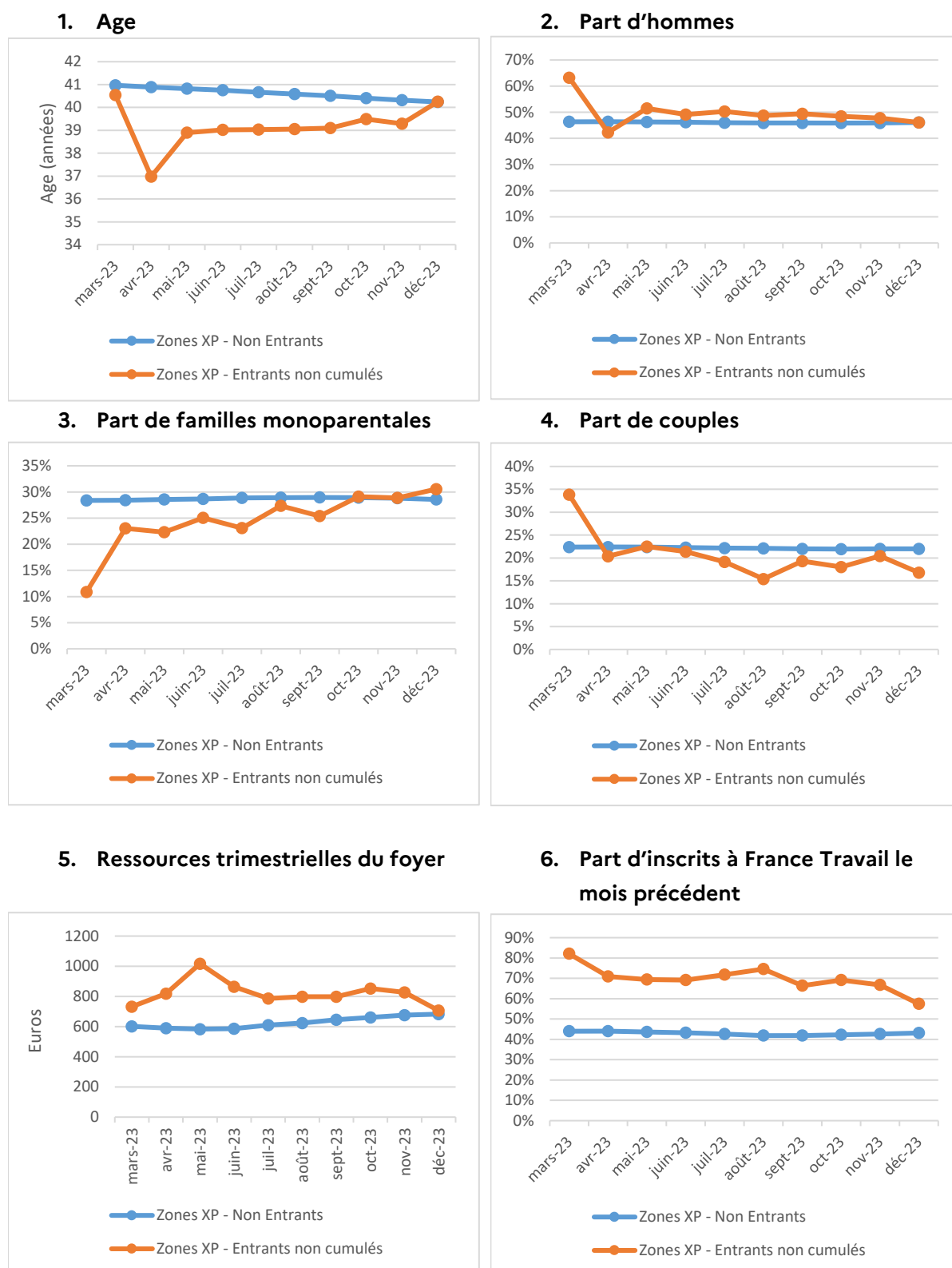
Source : MiDAS Vague 6 – Dares-France Travail-Cnaf

1.4. Une sélection des entrants dans l'expérimentation

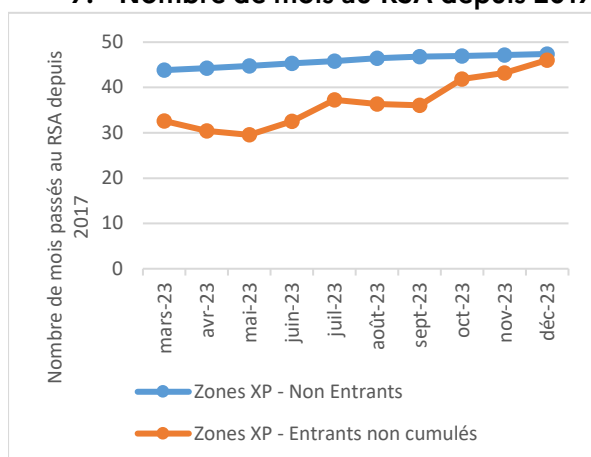
Les bénéficiaires du RSA qui figurent parmi les premiers entrants dans l'expérimentation, dans les tous premiers mois du dispositif, pourraient différer des bénéficiaires du RSA entrant plus tardivement dans l'expérimentation, une fois celle-ci bien mise en place dans l'ensemble des territoires. Afin d'étayer cette hypothèse d'une possible sélection dynamique des participants à l'expérimentation, cette partie cherche à caractériser les premiers entrants dans l'expérimentation. Sur la première partie du pilote, entre mars et décembre 2023, le flux des entrants dans l'expérimentation est comparé mois par mois au stock de l'ensemble des bénéficiaires du RSA non-participants à l'expérimentation.

Au sein des zones d'expérimentation, les participants à l'expérimentation observés dans la première partie de l'expérimentation (jusqu'en décembre 2023) sont en moyenne plus jeunes (Figure 6.2.1), même si l'écart se réduit au fil du temps, davantage des hommes (Figure 6.2.2) et moins souvent des familles monoparentales (Figure 6.2.3) que les autres bénéficiaires du RSA dans les territoires pilotes. Parmi les entrants des trois premiers mois, la part de personnes en couple est équivalente voire supérieure, mais cette tendance s'inverse ensuite (Figure 6.2.4). Les ressources du foyer des entrants sont largement supérieures, de 250 euros par trimestre en moyenne, à celle des non participants (Figure 6.2.5). Cela pourrait résulter d'une meilleure situation sur le marché du travail des participants à l'expérimentation. Par ailleurs, les entrants sont déjà nettement plus souvent inscrits à France Travail le mois précédent leur entrée que les non-entrants, suggérant une sélection des premiers entrants dans l'expérimentation parmi les bénéficiaires du RSA facilement joignables par des conseillers France Travail, et ce quelles que soient les cohortes d'entrants (Figure 6.2.6). Le nombre de mois passés au RSA semble jouer plus fortement pour les premières cohortes d'entrants, ceux-ci ayant passé moins de temps au RSA en moyenne depuis 2017 que les non-participants, cet écart se résorbant au fil des mois (Figure 6.2.7).

Figure 6.2 : Caractéristiques des entrants à leur mois d'entrée en parcours par rapport aux autres bénéficiaires du RSA du même mois



7. Nombre de mois au RSA depuis 2017



Notes : Ces graphiques comparent les caractéristiques socio-démographiques du flux des bénéficiaires du RSA entrants dans l'expérimentation, aux caractéristiques du stock des bénéficiaires du RSA non entrants qui vivent dans les zones pilotes au mois *m*. En orange, la moyenne de chaque mois n'inclut que le flux des entrants de ce mois (non cumulés avec les entrants des mois précédents). La moyenne des non-entrants, en bleu, inclut uniquement ceux qui résident dans une zone pilote et ne deviennent jamais entrants.

Lecture : En décembre 2023, les bénéficiaires du RSA entrés dans l'expérimentation à ce mois ont en moyenne 40 ans. Les non participants ont également en moyenne 40 ans en décembre (graphique 1).

Source : MiDAS Vague 6 – Dares-France Travail-Cnaf

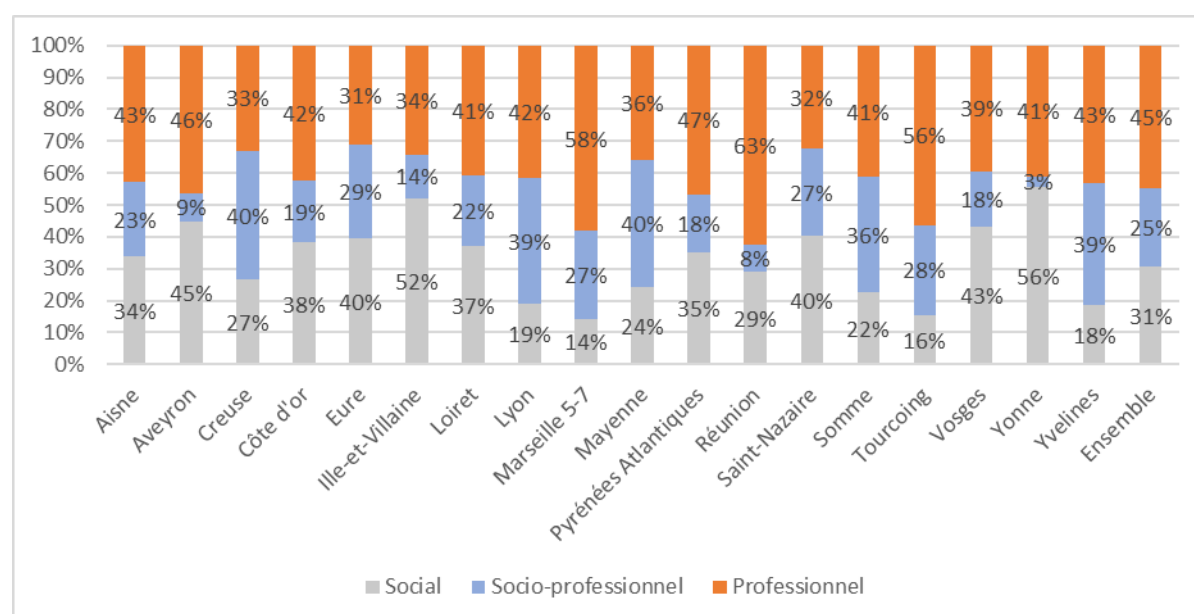
2. Hétérogénéité des pratiques d'orientation entre les trois parcours de l'expérimentation

L'accompagnement renoué des bénéficiaires du RSA déployé par France Travail peut se décliner selon diverses dimensions : fréquence des échanges avec France Travail, proximité avec le conseiller référent, actions mises en œuvre (formations proposées par France Travail, mises en relation avec des entreprises, immersions en entreprise). Cette partie vise à caractériser ce nouveau mode d'accompagnement en illustrant la diversité des pratiques d'accompagnement des 18 territoires entrés dans l'expérimentation de l'accompagnement renoué des bénéficiaires du RSA.

2.1. Répartition des entrants dans les trois parcours d'accompagnement de l'expérimentation

A l'issue d'un co-diagnostic réalisé par un conseiller France Travail et un conseiller départemental³⁴, les bénéficiaires du RSA entrés dans l'expérimentation depuis mars 2023 sont orientés dans l'un des trois parcours d'accompagnement testés : social, socio-professionnel, ou professionnel. Cette répartition des entrants dans les trois parcours de l'expérimentation varie fortement entre les territoires d'expérimentation (figure 6.3). Dans l'ensemble des territoires, une grande partie (45 %) des 35 000 bénéficiaires du RSA entrés dans l'expérimentation entre mars 2023 et juin 2024 sont orientés en parcours professionnel, ce qui confirme les résultats observés par l'analyse qualitative (Amnyos-Pluricité, 2024). Certains territoires orientent majoritairement en parcours professionnel, comme ceux de La Réunion (63 %), de Marseille (58 %) et de Tourcoing (56 %), tandis que d'autres orientent majoritairement en parcours social, comme les territoires d'expérimentation de l'Ille-et-Vilaine (52 %) et de l'Yonne (56 %)³⁵. L'orientation en parcours socio-professionnel, toujours minoritaire, est plus marquée dans les zones d'expérimentation de la Creuse (40 %), de la Mayenne (40 %), de la métropole de Lyon (39 %), des Yvelines (39 %), et de la Somme (36 %).

Figure 6.3 : Orientation des entrants dans l'expérimentation, par territoire



Champ : Entrants dans l'expérimentation de mars 2023 à juin 2024

Lecture : 43 % des bénéficiaires du RSA participants à l'expérimentation dans la zone d'expérimentation de l'Aisne sont orientés en parcours professionnel.

Source : MiDAS Vague 6 – Dares-France Travail-Cnaf

³⁴ D'après le rapport d'évaluation qualitatif Amnyos sur l'expérimentation RSA, le co-diagnostic d'orientation des entrants en expérimentation a été réalisé dans une majorité des territoires étudiés. Dans certains territoires, des cas particuliers ont été exemptés du co-diagnostic, comme les bénéficiaires du RSA relevant de la mutualité sociale agricole (MSA), ou les bénéficiaires déjà inscrits dans l'agence et relevant de France Travail.

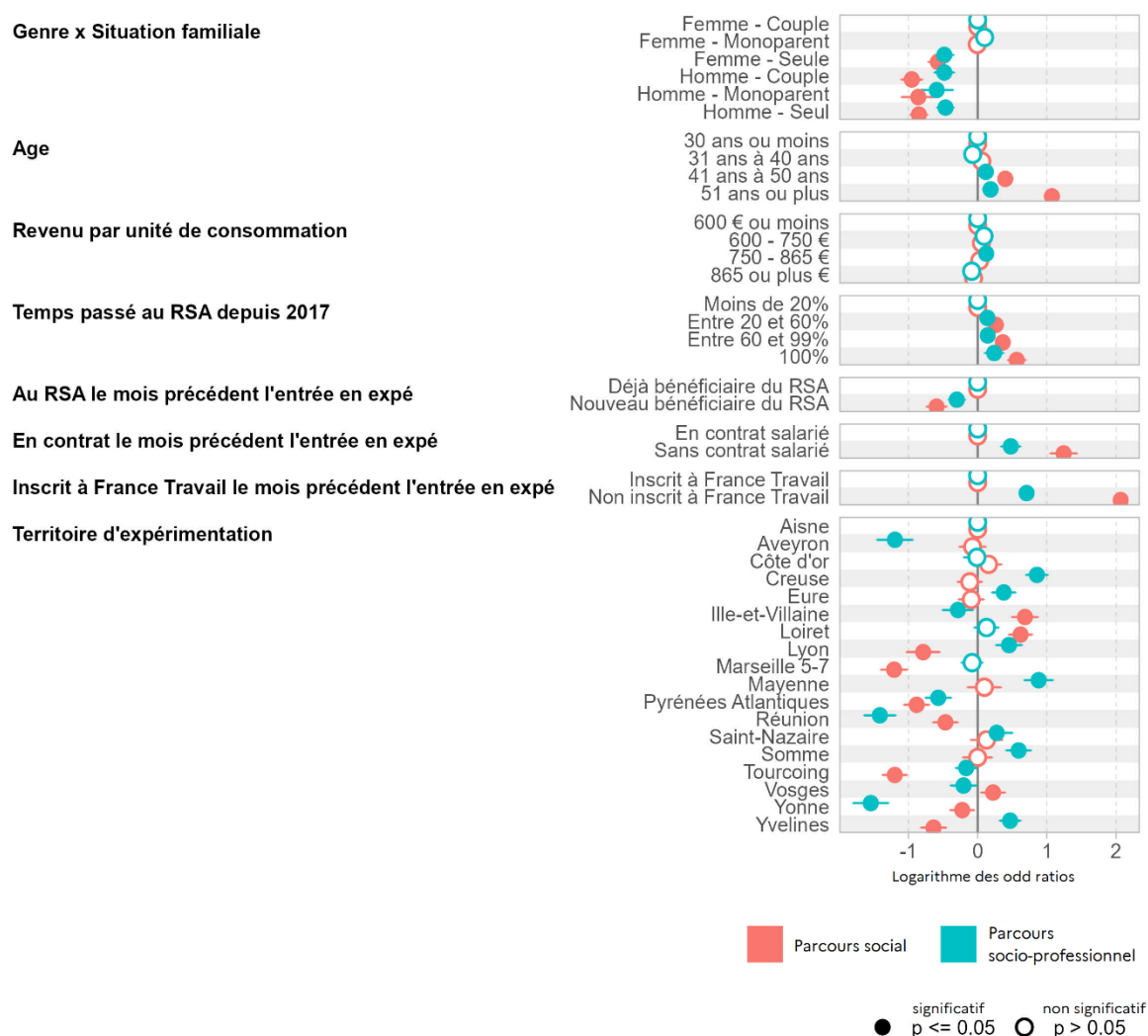
³⁵ Pour simplifier la lecture, nous désignons dans la suite du texte les zones d'expérimentation à partir du nom de leur département ou de leur ville de référence.

Les femmes en couple, les personnes précaires, les personnes plus âgées et celles qui n'étaient pas inscrites à France Travail avant leur entrée en expérimentation sont plus souvent orientées en parcours social.

La répartition des entrants de l'expérimentation dans les trois parcours peut dépendre de leurs caractéristiques personnelles et de grandes lignes directrices dans les choix d'orientation des différents territoires. Afin de décrire les critères d'orientation des bénéficiaires dans les parcours, l'analyse statistique présentée dans cette partie cherche à isoler la contribution des différentes caractéristiques observables des entrants (genre, situation familiale, âge, ressources, temps passé au RSA depuis 2017, contrat salarié, inscription à France Travail), et des particularités de chaque territoire, à la probabilité pour un bénéficiaire d'être assigné à chacun des trois parcours (à partir d'une régression multinomiale du parcours d'accompagnement dans lequel ont été orientés les bénéficiaires au début de l'expérimentation sur leurs caractéristiques et leur territoire ; la spécification du modèle est présentée en annexe A3).

Nous considérons pour cette estimation uniquement les entrants dans l'expérimentation entre mars et juin 2024, soit 36 000 personnes. Les variables socio-démographiques sont données pour le mois d'entrée dans l'expérimentation. Les résultats sont présentés dans la Figure 6.4.

Figure 6.4 : Déclinaison par caractéristiques socio-démographiques de l'orientation des entrants dans l'expérimentation en parcours social ou socio-professionnel par rapport au parcours professionnel



Champ : Entrants dans l'expérimentation de mars 2023 à juin 2024.

Note : Les odds ratios représentent le rapport des probabilités entre deux scénarios possibles (ici l'orientation en parcours social contre l'orientation en parcours professionnel, en rouge ; et l'orientation en parcours socio-professionnel contre celle en parcours professionnel, en bleu). Le logarithme des odds ratios correspond donc à la différence entre les logarithmes des deux probabilités conditionnelles pour ces événements. S'il est positif, la probabilité de l'orientation en parcours social, en rouge (resp. en parcours socio-professionnel, en bleu) par rapport au parcours professionnel est plus élevée pour la modalité étudiée par rapport à sa modalité de référence. À l'inverse, si le logarithme de l'odds ratio est négatif, la probabilité de l'orientation en parcours social, en rouge (resp. en parcours socio-professionnel, en bleu) par rapport au parcours professionnel est moins élevée pour la modalité étudiée par rapport à sa modalité de référence.

Lecture : À caractéristiques égales, un participant à l'expérimentation dans la zone d'expérimentation du Loiret sera plus souvent orienté en parcours social qu'en parcours professionnel par rapport à un participant de la zone d'expérimentation de l'Aisne.

Source : MiDAS Vague 6 – Dares-France Travail-Cnaf

Par rapport aux femmes en couple ou en famille monoparentales, les hommes et les femmes seules sans enfants sont moins souvent orientés en parcours social qu'en parcours professionnel. Par ailleurs, on observe une relation croissante entre l'âge et la probabilité

d'être orienté en parcours social. Le nombre de mois passés au RSA joue sur l'orientation : plus le temps passé au RSA depuis 2017 est élevé, plus la probabilité d'être orienté en parcours social est forte. De même, les bénéficiaires qui ont perçu le RSA le trimestre précédent sont légèrement plus souvent orientés en parcours social. Les personnes en emploi salarié ou inscrites à France Travail avant leur entrée en accompagnement renoué, plus proches du marché du travail, sont moins souvent affectées à un parcours social par rapport à l'orientation en parcours professionnel. Enfin, en prenant comme référence le territoire de l'Aisne, on observe qu'à caractéristiques socio-démographiques observables similaires, les entrants dans l'expérimentation faisant partie des territoires d'expérimentation de Lyon, de Marseille, des Pyrénées Atlantiques, de la Réunion, de Saint-Nazaire, de Tourcoing, de l'Yonne et des Yvelines ont une probabilité relativement plus élevée d'être orientés en parcours professionnel. À l'inverse, les entrants des zones d'expérimentation de l'Ille-et-Vilaine, du Loiret et des Vosges ont une probabilité relativement plus forte d'être orientés en parcours social.

Concernant l'orientation en parcours socio-professionnel par rapport au parcours professionnel, on constate que les résultats sont en adéquation avec les statistiques descriptives présentées dans la Figure 6.3. En effet, les territoires d'expérimentation de l'Aveyron, de la Réunion et de l'Yonne sont les territoires où les entrants ont une probabilité bien plus faible que le territoire de l'Aisne d'être orientés en parcours socio-professionnel par rapport au parcours professionnel. À l'inverse, dans les territoires de la Creuse, de la Mayenne, de la métropole de Lyon, de la Somme et des Yvelines, par rapport au territoire de l'Aisne, la probabilité d'être orienté en parcours socio-professionnel par rapport au parcours professionnel est plus élevée. D'autre part, pour les variables socio-démographiques, les probabilités sont significatives et jouent systématiquement dans le même sens que pour le parcours social. Elles sont simplement relativement moins élevées pour chaque variable. On peut en conclure que l'orientation en parcours socio-professionnel est considérée comme un intermédiaire entre le parcours social et le parcours professionnel.

2.2. Hétérogénéité de l'orientation en parcours social des entrants en fonction du territoire d'expérimentation

Afin de mieux appréhender l'hétérogénéité de l'impact des caractéristiques socio-démographiques sur l'orientation en parcours social des bénéficiaires du RSA de l'expérimentation, l'Annexe A4 présente les résultats de l'analyse précédente, réalisée territoire par territoire, uniquement pour le parcours social. Nous ne détaillerons pas cette analyse pour l'orientation en parcours socio-professionnel, l'objectif de cette partie étant simplement de montrer qu'il existe une hétérogénéité entre les territoires d'expérimentation dans la prise en compte des caractéristiques socio-démographiques des bénéficiaires du RSA qui font face à de potentiels freins à l'emploi au moment de l'orientation en parcours.

Pour la plupart des modalités, lorsqu'elles sont discriminantes quant à l'orientation en parcours social, c'est généralement dans le même sens pour l'ensemble des territoires. Par

exemple, dans la plupart des cas, toutes choses égales par ailleurs, les hommes sont moins systématiquement orientés en parcours social que les femmes en couple (Figure 6.5), quand les plus âgés le sont plus systématiquement que les plus jeunes (Figure 6.6).

On peut noter cependant quelques exceptions : le fait d'être une femme à la tête d'une famille monoparentale est associé à une plus grande probabilité d'orientation en parcours social dans la zone d'expérimentation du Loiret et dans celle de Lyon, mais à une moindre probabilité d'orientation en parcours social dans la zone d'expérimentation de Marseille (Figure 6.5). Ces particularités pourraient s'expliquer par l'existence de critères d'orientation complémentaires qui ne figurent pas dans les données.

Pour certains territoires, l'orientation en parcours social semble peu corrélée aux caractéristiques observables des bénéficiaires. C'est le cas par exemple des territoires d'expérimentation de Saint-Nazaire, de l'Ille-et-Vilaine, de la Réunion, de la Somme ou encore de l'Yonne. Il est cependant possible que l'orientation en parcours social soit associée à des caractéristiques des bénéficiaires du RSA inobservables dans les données. À l'inverse, dans les territoires des 5ème et 7ème arrondissements de Marseille, de l'Aisne ou de l'Eure, un grand nombre des variables observées dans les données semblent liées à la probabilité d'orientation en parcours social.

Certaines caractéristiques sont presque systématiquement significatives pour l'ensemble des territoires. Par exemple, le fait d'être inscrit à France Travail avant l'entrée en expérimentation diminue nettement la probabilité d'être orienté en parcours social par rapport au parcours professionnel. Il en est de même pour le fait d'être en contrat salarié avant de participer à l'expérimentation pour 15 territoires sur les 18 (Annexe A4), tout comme le fait d'avoir plus de 50 ans par rapport à avoir 30 ans ou moins (15 territoires sur 18) (Figure 6.6).

Figure 6.5 : Coefficients des régressions de l'orientation en parcours social par rapport au parcours professionnel pour la variable "structure familiale" par rapport à la modalité de référence "être une femme en couple", dans chacun des 18 territoires



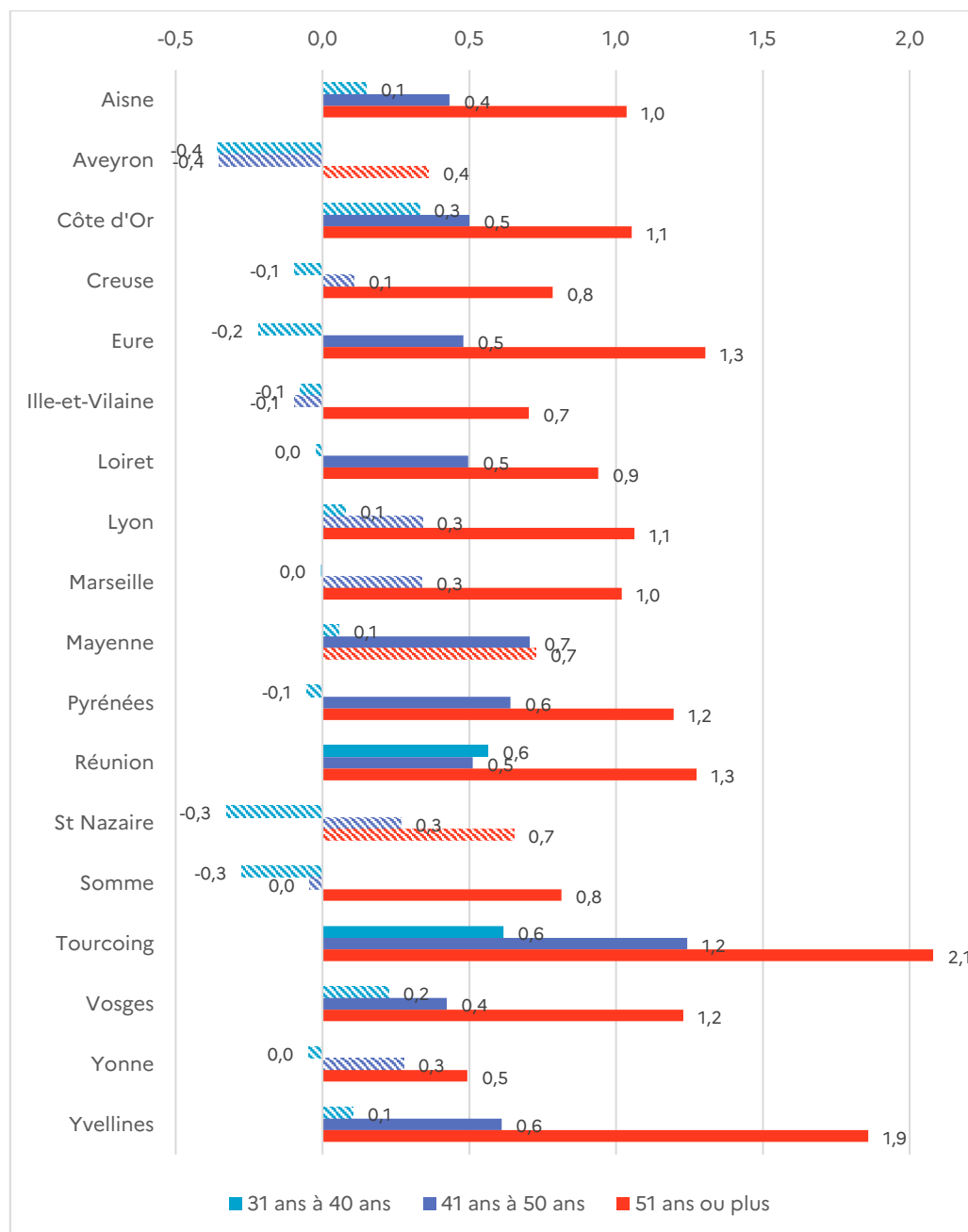
Champ : Entrants dans l'expérimentation de mars 2023 à juin 2024.

Note : Le remplissage en pointillé correspond à un coefficient non-significatif au seuil de 5 %.

Lecture : Dans le territoire d'expérimentation de l'Aisne, pour un homme en couple entrant dans l'expérimentation, la probabilité d'être orienté en parcours social plutôt qu'en parcours professionnel est inférieure de 1,7 points de pourcentage à celle pour une femme en couple, à autres caractéristiques égales.

Source : MiDAS Vague 6 – Dares-France Travail-Cnaf

Figure 6.6 : Coefficients des régressions de l'orientation en parcours social par rapport au parcours professionnel pour la variable d'âge par rapport à la modalité de référence "avoir moins de 30 ans", dans chacun des 18 territoires



Champ : Entrants dans l'expérimentation de mars 2023 à juin 2024.

Note : Le remplissage en pointillé correspond à un coefficient non-significatif au seuil de 5 %.

Lecture : Dans le territoire d'expérimentation des Yvelines, la probabilité pour un entrant dans l'expérimentation de 51 ans ou plus d'être orienté en parcours social plutôt qu'en parcours professionnel est supérieure de 1,9 points de pourcentage à celle d'un entrant de 30 ans ou moins, à autres caractéristiques égales.

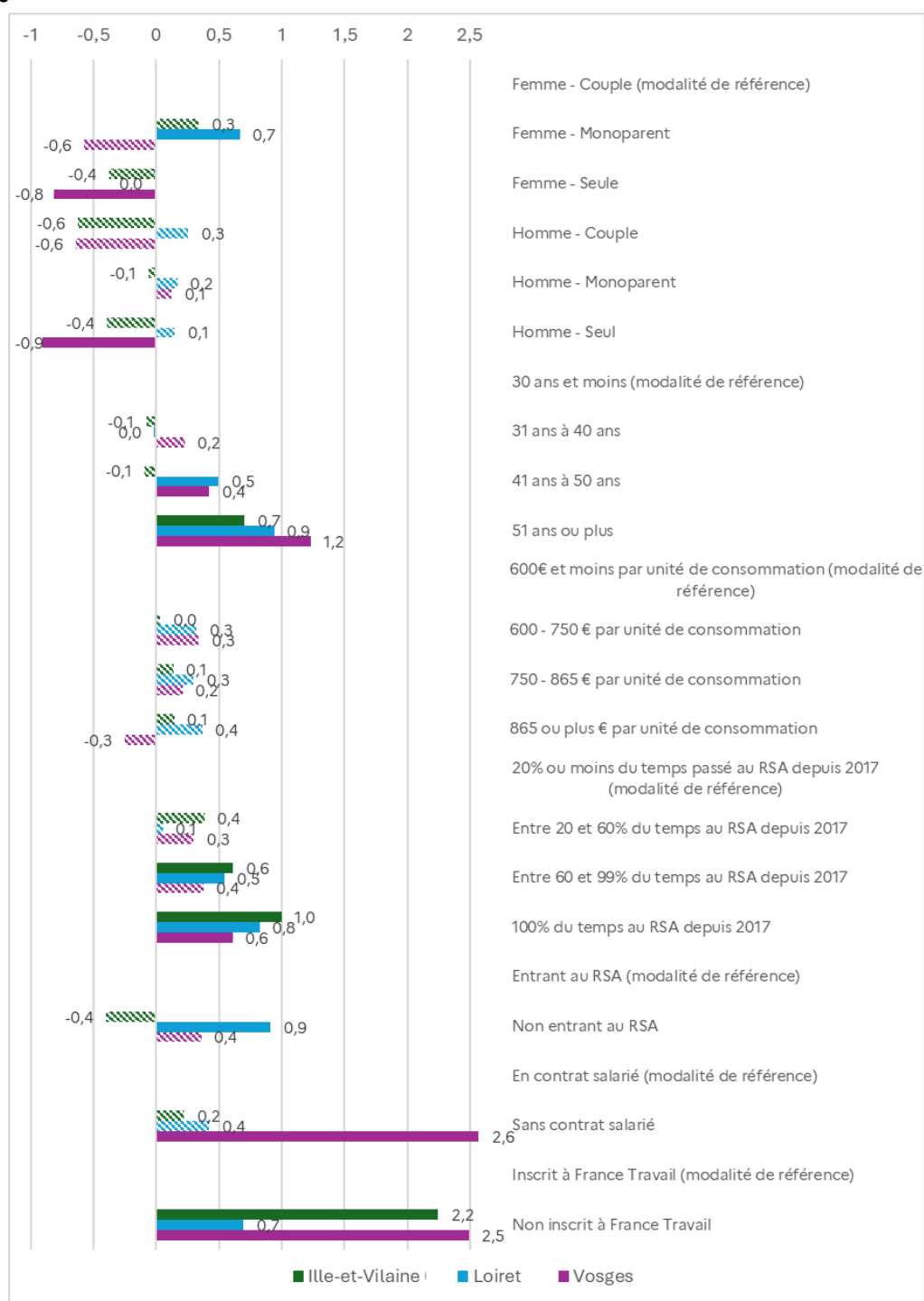
Source : MiDAS Vague 6 – Dares-France Travail-Cnaf

Si l'on s'intéresse à l'Ille-et-Vilaine, au Loiret et au territoire des Vosges, qui sont les trois territoires qui orientent le plus souvent en parcours social à caractéristiques égales (cf. partie supra), l'orientation en parcours social dans le territoire de l'Ille-et-Vilaine semble moins liée aux caractéristiques observables que dans les deux autres territoires (Figure 6.7). En effet, la plupart des variables sont non significatives, à l'exception du fait d'être dans la tranche d'âge des plus de 50 ans, d'avoir passé plus de 60 % du temps au RSA depuis 2017, et de ne pas être inscrit à France Travail au moment de l'entrée en parcours.

Dans le territoire d'expérimentation du Loiret, les femmes de familles monoparentales sont plus souvent orientées en parcours social que les femmes en couple. C'est la seule modalité discriminante quant à la structure familiale. Par ailleurs, les personnes de plus de 40 ans sont plus souvent orientées en parcours social que celles de moins de 30 ans et les personnes qui ont passé plus de 60% de leur temps au RSA depuis 2017 plus souvent que celles qui n'y ont passé que 20%. Le fait d'être en contrat salarié avant l'entrée dans l'expérimentation n'est pas significatif et le fait de ne pas être inscrit à France Travail et de ne pas être bénéficiaire du RSA avant l'entrée diminue la probabilité d'entrée en parcours social relativement au parcours professionnel (Figure 6.7).

Enfin, dans le territoire d'expérimentation des Vosges, les personnes seules, femme ou homme, sont moins souvent orientées en parcours social que les femmes en couple. Les personnes de plus de 40 ans sont plus souvent orientées en parcours social, tout comme les personnes qui ne sont pas salariées, celles qui ne sont pas inscrites à France Travail avant l'entrée en parcours et les personnes percevant le RSA depuis 2017 (Figure 6.7).

Figure 6.7 : Ensemble des coefficients des régressions de l'orientation en parcours social par rapport à l'orientation en parcours professionnel et par rapport à la modalité de référence de chaque variable utilisée, dans les territoires d'expérimentation de l'Ille-et-Vilaine, du Loiret et des Vosges



Champ : Entrants dans l'expérimentation de mars 2023 à juin 2024.

Note : Le remplissage en pointillé correspond à un coefficient non-significatif au seuil de 5 %. Les coefficients sont exprimés par rapport à une modalité de référence pour chaque variable.

Lecture : Dans le territoire d'expérimentation des Vosges, la probabilité pour un entrant dans l'expérimentation de 51 ans ou plus d'être orienté en parcours social plutôt qu'en parcours professionnel est supérieure de 1,2 point de pourcentage que pour un entrant de 30 ans ou moins, à autres caractéristiques égales.

Source : MiDAS Vague 6 – Dares-France Travail-Cnaf

3. Répartition des bénéficiaires du RSA dans les parcours de l'expérimentation de l'accompagnement renouvelé

Durant la phase d'expérimentation, les bénéficiaires du RSA sont répartis dans les trois parcours d'accompagnement renouvelé, qui déterminent un objectif global d'insertion (professionnelle, sociale ou socio-professionnelle). Ceux qui sont accompagnés par France Travail sont classés dans des « modalités d'accompagnement » qui déterminent l'intensité et la régularité de leur suivi par France Travail. Il s'agit des modalités d'accompagnement dites : (i) « global », qui correspond à l'accompagnement le plus intensif destiné à une minorité de personnes les plus éloignées de l'emploi et cumulant plusieurs freins sociaux ; (ii) « renforcé », accompagnement intensif destiné aux personnes éloignées de l'emploi ; (iii) « guidé », consistant en un accompagnement intermédiaire ; et (iv) « suivi », destiné aux personnes les plus proches de l'emploi. Il a été montré dans le chapitre 4 que, avant l'expérimentation, les bénéficiaires du RSA accompagnés par France Travail sont majoritairement en accompagnement guidé. Un peu moins d'un tiers (30 %) est en accompagnement intensif (global ou renforcé) en juin 2022³⁶. L'objectif de la réforme étant d'intensifier l'accompagnement dispensé aux bénéficiaires du RSA, nous cherchons à mesurer dans quelle mesure les entrants dans l'expérimentation sont réorientés dans des modalités de suivi plus intensives.

3.1. Les entrants en parcours professionnel proviennent essentiellement des modalités d'accompagnement guidé et renforcé, tandis que la majorité des bénéficiaires en parcours social n'étaient pas accompagnés par France Travail avant leur entrée dans l'expérimentation

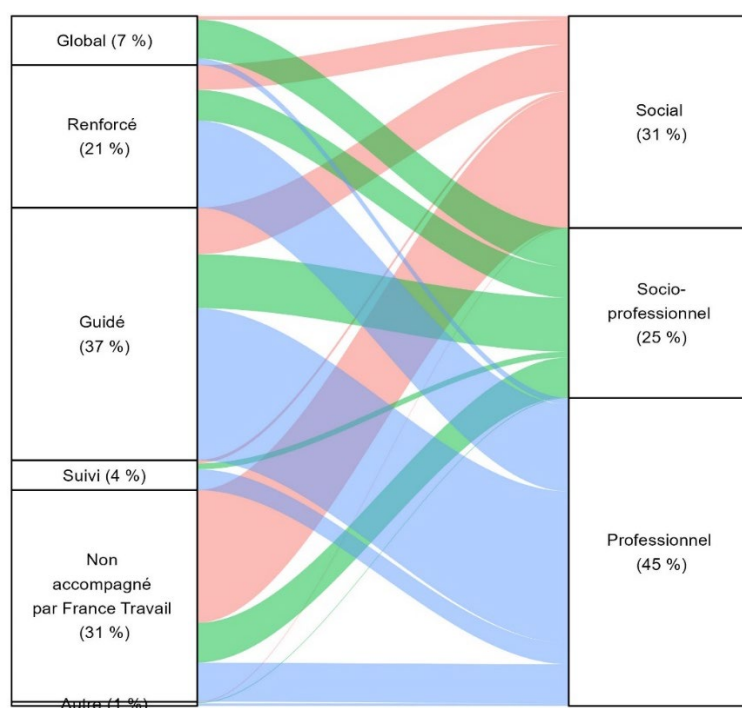
Afin de documenter les répartitions entre les anciennes modalités d'accompagnement par France Travail et les parcours de l'accompagnement renouvelé, on mesure la présence dans les parcours de l'expérimentation au mois d'entrée, un mois après et deux mois après. Considérer la répartition dans les parcours de l'expérimentation jusqu'à un horizon de deux mois permet de prendre en compte le délai d'orientation après l'entrée dans l'expérimentation. Cette situation juste après l'entrée en parcours est comparée à la situation un mois avant la participation à l'expérimentation.

Un mois avant leur entrée dans l'expérimentation, 69 % des participants sont déjà accompagnés par France Travail : 27 % sont en accompagnement intensif et 42 % en accompagnement peu intensif (Figure 6.8). Au moment de l'entrée dans l'expérimentation, les bénéficiaires du RSA qui étaient déjà inscrits à France Travail ont été redirigés dans les trois parcours de l'expérimentation de l'accompagnement renouvelé : social, socio-professionnel ou

³⁶ Bénéficiaires du RSA et inscription à France Travail : profil et situation, Dares Focus n°54, 2024

professionnel. Les bénéficiaires du RSA en accompagnement global un mois avant leur entrée sont en grande majorité (81 %) orientés en parcours socio-professionnel (Annexe A5). Les bénéficiaires du RSA initialement en accompagnement renforcé, guidé et suivi sont majoritairement orientés en parcours professionnel (à hauteur de respectivement 61 %, 60 % et 70 %). Enfin, les bénéficiaires du RSA qui n'étaient pas accompagnés par France Travail un mois avant leur entrée dans l'expérimentation sont majoritairement (63 %) orientés en parcours social.

Figure 6.8 : Transition des modalités d'accompagnement France Travail un mois avant l'entrée dans l'expérimentation vers les parcours d'expérimentation après l'entrée dans le dispositif



Champ : Entrants dans l'expérimentation de mars 2023 à juin 2024.

Lecture : Un mois avant leur entrée dans l'expérimentation, 31 % des entrants dans l'expérimentation n'étaient pas accompagnés par France Travail. Parmi l'ensemble des entrants, 31 % sont orientés dans le parcours social après leur entrée.

Note : Les données MiDAS ne permettent d'observer que l'accompagnement dispensé par France Travail. Pour les personnes non accompagnées par France Travail avant leur entrée dans l'expérimentation, il n'est pas possible d'identifier leur organisme référent d'accompagnement.

Source : MiDAS Vague 6 – Dares-France Travail-Cnaf

Les entrants en parcours professionnel proviennent ainsi essentiellement des modalités d'accompagnement guidé (50 %) et renforcé (28 %), et étaient en grande majorité (87 %) déjà accompagnés par France Travail un mois avant leur entrée. À l'inverse, la majorité (63 %) des bénéficiaires en parcours social n'étaient pas accompagnés par France Travail avant leur entrée dans l'expérimentation, soit parce qu'il s'agit de primo-entrants au RSA, soit parce qu'ils étaient accompagnés par les conseils départementaux. Les bénéficiaires en parcours social proviennent très peu des modalités d'accompagnement intensives de France Travail : seuls 12 % étaient en accompagnement renforcé avant leur entrée, et 2 % en accompagnement

global. Parmi les entrants en parcours social qui étaient déjà inscrits à France Travail un mois avant leur entrée, la majorité (64 %) étaient accompagnés dans des modalités peu intensives (suivi ou guidé). En revanche, les bénéficiaires orientés en parcours socio-professionnel étaient plus fréquemment en accompagnement intensif avant leur entrée dans l'expérimentation : 23 % proviennent de l'accompagnement global, et 18 % de l'accompagnement renforcé. Un quart d'entre eux (24 %) n'étaient pas accompagnés par France Travail avant de rejoindre le parcours socio-professionnel.

3.2. Une intensification de l'accompagnement dispensé par France Travail à l'entrée en parcours professionnel et socio-professionnel

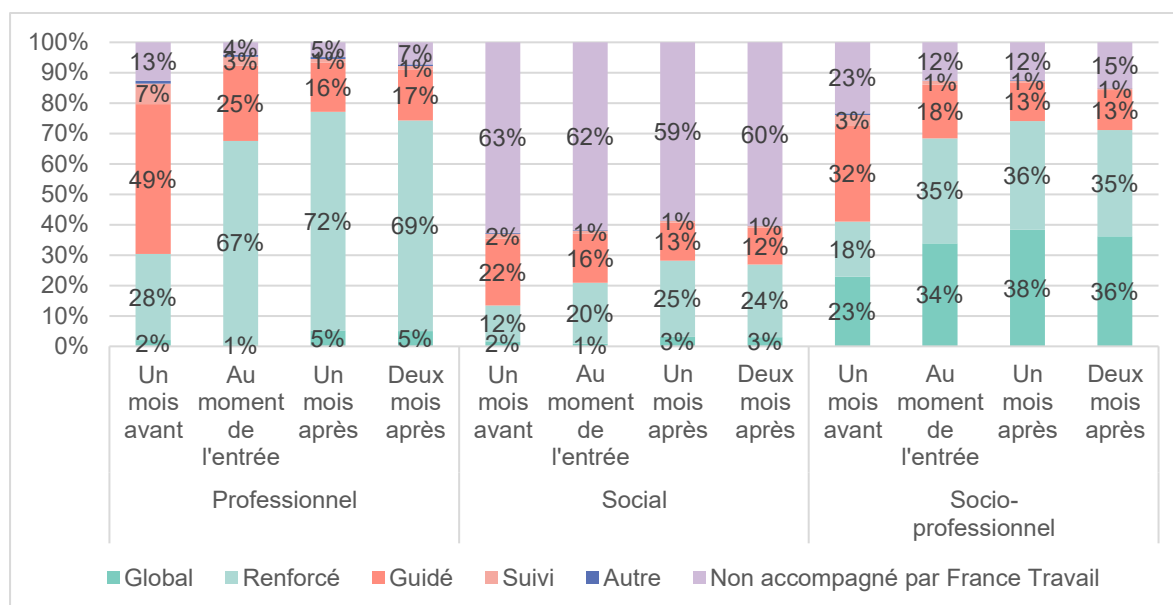
Les modalités d'accompagnement dispensées par France Travail varient fortement selon que les personnes sont orientées en parcours social, socio-professionnel ou professionnel, et l'orientation des bénéficiaires du RSA dans ces modalités d'accompagnement évolue différemment entre ces trois parcours après le début de l'expérimentation.

Pour les entrants en parcours professionnel, l'orientation dans les modalités d'accompagnement France travail évolue progressivement après l'entrée dans l'expérimentation et tend vers une intensification de l'accompagnement (figure 6.9). Un mois avant leur entrée, ils sont majoritairement (49 %) en accompagnement guidé, peu intensif. Deux mois après leur entrée, ils sont majoritairement en accompagnement renforcé (69 %), plus intensif. La part de bénéficiaires en global, modalité la plus intensive, augmente légèrement à 5 %, tandis que la part de bénéficiaires non accompagnés par France Travail diminue (de 13 % un mois avant l'entrée dans l'expérimentation à 7 % deux mois après).

L'orientation dans les modalités d'accompagnement dispensées par France Travail pour les entrants en parcours socio-professionnel tend également vers un accompagnement plus intensif après l'entrée dans l'expérimentation. Ces entrants, déjà initialement plutôt accompagnés en modalité intensive (41 %), sont pour près des trois quarts (71 %) en accompagnement global ou renforcé deux mois après leur entrée dans l'expérimentation. Cette évolution s'accompagne d'une forte baisse de la part de bénéficiaires en accompagnement guidé (de 32 % à 13 %), tandis que la part de bénéficiaires non accompagnés par France Travail diminue (de 23 % à 15 %).

Contrairement aux parcours professionnels et socio-professionnels, l'orientation dans les modalités d'accompagnement de France Travail pour les entrants en parcours social ne varie presque pas après l'entrée dans l'expérimentation. Toutefois, la majorité d'entre eux n'apparaissent dans aucune des modalités d'accompagnement traditionnelles de France Travail : plus de la moitié des entrants orientés en parcours « social » ne sont pas accompagnés par France Travail, avant (63 %) comme après (60 %) l'entrée dans l'expérimentation. La part de bénéficiaires accompagnés en guidé diminue de 10 points après l'entrée dans l'expérimentation, au profit de l'accompagnement renforcé (12 % un mois avant l'entrée, 24 % deux mois après), plus intensif.

Figure 6.9 : Évolution de l'orientation des entrants dans les modalités d'accompagnement dispensées par France Travail après leur entrée dans l'expérimentation, selon leur type de parcours d'expérimentation



Champ : Entrants dans l'expérimentation de mars 2023 à juin 2024.

Lecture : Un mois avant leur entrée dans l'expérimentation, 28 % des participants orientés en parcours professionnel étaient accompagnés par France Travail en modalité « renforcé ».

Source : MiDAS Vague 6 – Dares-France Travail-Cnaf

4. Hétérogénéité des pratiques d'accompagnement entre les territoires

4.1. Une intensification de l'accompagnement inégale entre les territoires

Parmi les différents types d'actions d'accompagnement proposés par France Travail, les données disponibles permettent d'en mesurer quatre : les entretiens, les immersions professionnelles, les mises en relation avec des entreprises, et les formations. Tout d'abord, les entretiens avec un conseiller France Travail peuvent être réalisés en agence ou à distance (par téléphone ou visio-conférence). Il peut s'agir de l'entretien de situation qui déclenche le parcours d'accompagnement, d'entretiens de suivi de parcours, d'entretiens d'actualisation administrative, ou encore d'entretiens de contrôle de la recherche d'emploi. Les immersions professionnelles sont de courtes périodes d'observation en entreprise (d'un mois maximum), visant à découvrir un métier ou une activité. Les personnes en immersion ne sont ni en emploi ni en stage, mais bien en découverte professionnelle. Les mises en relation avec des entreprises correspondent quant à elles aux actions intermédiées par France Travail permettant aux bénéficiaires d'entrer en contact avec de potentiels recruteurs : envoi de CV ou de

candidatures, convocations, recrutement par simulation³⁷. Enfin, les bénéficiaires du RSA accompagnés par France Travail peuvent bénéficier de formations, dispensées par l'opérateur ou par des organismes partenaires. Les données MiDAS ne nous permettent d'identifier que les formations dispensées par France Travail.

Pour tenir compte de l'entrée échelonnée des bénéficiaires du RSA, entre mars 2023 et juin 2024, nous considérons ces pratiques d'accompagnement au cours des six premiers mois suivant l'entrée de chaque bénéficiaire dans l'expérimentation. Ceci permet de comparer l'accompagnement reçu par les bénéficiaires durant leurs premiers mois de participation à l'expérimentation, quelle que soit leur date d'entrée. Cette analyse est réalisée sur le champ restreint des entrants dans l'expérimentation orientés en parcours professionnel et socio-professionnel, qui bénéficient à ce titre d'un accompagnement réalisé par France Travail et pour lesquels les pratiques d'accompagnement sont renseignées dans les données MiDAS. Les entrants orientés en parcours social, qui sont accompagnés par les conseils départementaux, sont exclus de l'analyse car les données MiDAS ne permettent pas d'identifier les actions d'accompagnement dont ils bénéficient.

Six mois après leur entrée dans l'expérimentation, l'intensité de l'accompagnement des bénéficiaires du RSA est inégale entre les 18 territoires pilotes. Parmi les entrants accompagnés par France Travail, le taux d'entrants accompagnés en parcours intensif (global ou renforcé) dans les six mois suivant leur entrée varie fortement entre les zones d'expérimentation : ce taux est très élevé dans les zones d'expérimentation de l'Ille-et-Vilaine (97 %), de la Creuse (97 %) et de la Somme (96 %), mais faible dans les zones d'expérimentation de Saint-Nazaire (53 %), de la Mayenne (46 %), du Loiret (34 %) et de la Réunion³⁸ (8 %) (Figure 6.10). La majorité (91 %) des bénéficiaires du RSA ont eu au moins un entretien d'accompagnement dans les six mois suivant leur entrée l'expérimentation³⁹ (Figure 6.11). Cela concerne la quasi-totalité des zones d'expérimentation de l'Aisne, de l'Aveyron et de Tourcoing (99 %). En moyenne, les bénéficiaires du RSA ont eu 5 entretiens dans les six mois suivant leur entrée dans l'expérimentation (Figure 6.12). Le nombre moyen d'entretiens varie entre les zones d'expérimentation : il est le plus faible (3) dans les zones d'expérimentation de la Creuse, de Lyon, des Pyrénées-Atlantiques, de l'Yonne et des Yvelines, et le plus élevé dans la zone d'expérimentation de l'Aveyron (8).

Concernant les pratiques d'accompagnement, seuls 6 % des entrants orientés en parcours professionnel ou socio-professionnel ont commencé une formation, 8 % ont été mis en relation avec une entreprise et 3 % ont réalisé une immersion en entreprise dans les six mois

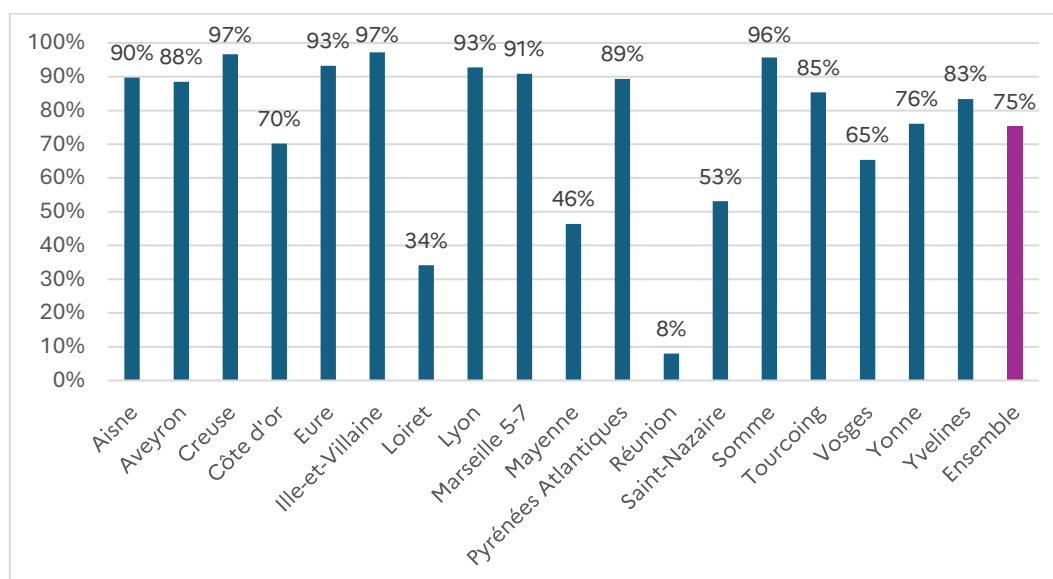
³⁷ La méthode de recrutement par simulation permet aux entreprises de recruter des candidats en les sélectionnant par le biais d'une évaluation de leurs habiletés sur le métier correspondant, sans tenir compte en amont d'un CV, d'un diplôme, et/ou d'une expérience.

³⁸ Le rapport Amnyos souligne la spécificité territoriale de La Réunion, du fait de la recentralisation de la gestion du RSA sur ce territoire et du rôle central de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) dans le parcours des bénéficiaires. En effet, depuis décembre 2020, l'État a délégué à la CAF de La Réunion l'intégralité de la gestion du RSA, y compris le rôle d'orientation des nouveaux inscrits vers un référent unique et d'accompagnement des bénéficiaires du RSA majoré. Cette spécificité pourrait expliquer la très faible part des bénéficiaires accompagnés par France Travail en parcours intensif.

³⁹ Ne disposant pas de la date de sortie de l'accompagnement renouvelé, les données ne nous permettent pas de prendre en compte la durée de parcours des bénéficiaires de l'expérimentation.

suivant leur entrée dans l'expérimentation (Figures 6.13, 6.14 et 6.15). Les taux d'entrées en formation, de mises en relation avec des entreprises et d'immersions varient sensiblement d'un territoire à l'autre. Ainsi, dans la zone d'expérimentation de l'Eure, seuls 4 % des entrants ont bénéficié d'une formation depuis leur entrée dans l'expérimentation, tandis que ce taux atteint 9 % dans la zone d'expérimentation des Vosges. De même, le taux de mise en relation avec une entreprise varie de 5 % dans la zone d'expérimentation des Vosges, à 11 % dans celle de Tourcoing. Enfin, sans tenir compte du cas particulier de la Réunion, le taux d'immersions en entreprise affiche un niveau plus bas, et varie de 1 % dans les zones d'expérimentation de la Côte d'or, de Lyon et des Yvelines à 5 % dans les zones d'expérimentation de l'Ille-et-Vilaine et de Saint-Nazaire. Le taux d'immersions nettement plus élevé dans la zone d'expérimentation de la Réunion (10 %) que dans l'ensemble des 18 territoires (3 %) peut s'expliquer par la mise en place d'une "task force entreprises" dans ce territoire, axant les pratiques d'accompagnement sur les activités d'immersions et de rencontres avec des entreprises, comme le documente le rapport d'évaluation qualitative Amnyos-Pluricité (2024).

Figure 6.10 : Accès à une modalité d'accompagnement intensive (global ou renforcé) au cours des 6 mois suivant l'entrée dans l'expérimentation, parmi les bénéficiaires accompagnés par France Travail

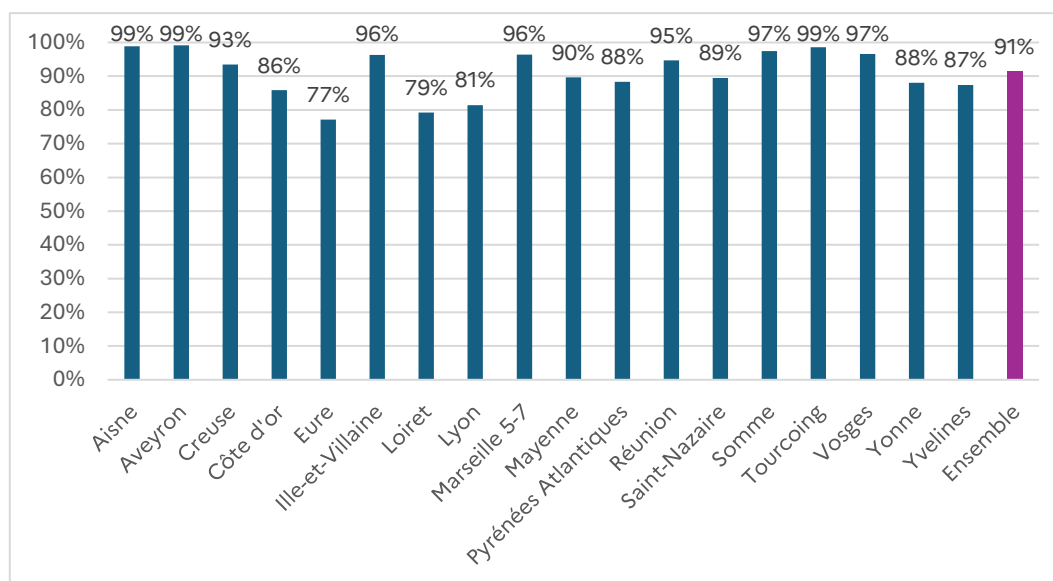


Champ : Entrants dans l'expérimentation de mars 2023 à juin 2024 orientés en parcours professionnel ou socio-professionnel.

Lecture : 90 % des bénéficiaires du RSA du territoire d'expérimentation de l'Aisne accompagnés par France Travail bénéficient d'un accompagnement en parcours global ou renforcé dans les 6 mois suivant leur entrée dans l'expérimentation.

Source : MiDAS Vague 6 – Dares-France Travail-Cnaf

Figure 6.11 : Accès des entrants en expérimentation à au moins un entretien à France Travail au cours des 6 mois suivant l'entrée dans l'expérimentation

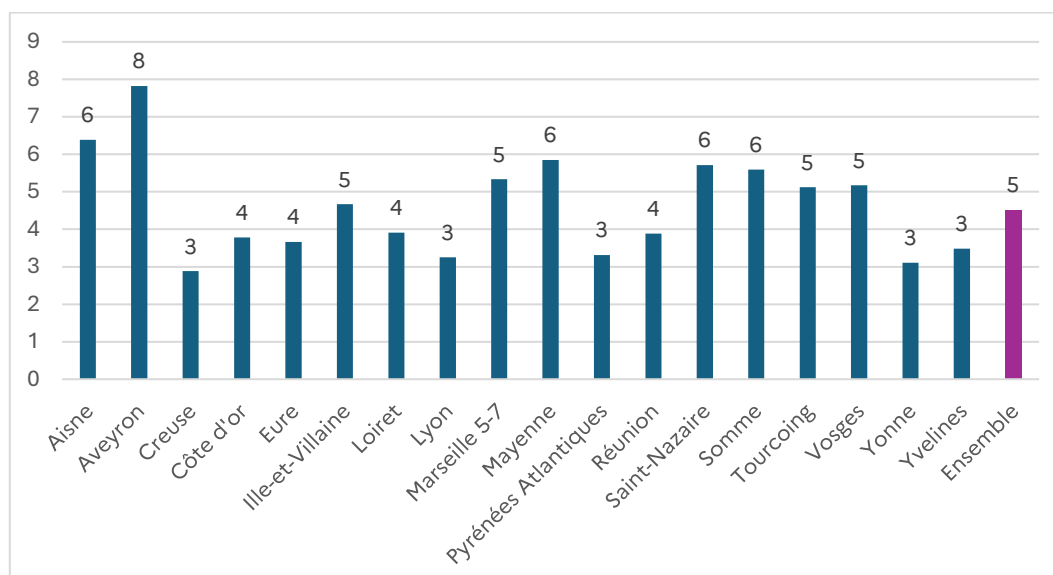


Champ : Entrants dans l'expérimentation de mars 2023 à juin 2024 orientés en parcours professionnel ou socio-professionnel.

Lecture : 99 % des bénéficiaires du RSA du territoire d'expérimentation de l'Aisne orientés en parcours professionnel ou socio-professionnel ont eu au moins un entretien avec un conseiller France Travail dans les 6 mois suivant leur entrée dans l'expérimentation.

Source : MiDAS Vague 6 – Dares-France Travail-Cnaf

Figure 6.12 : Nombre moyen d'entretiens des entrants en expérimentation au cours des 6 mois suivant l'entrée dans l'expérimentation

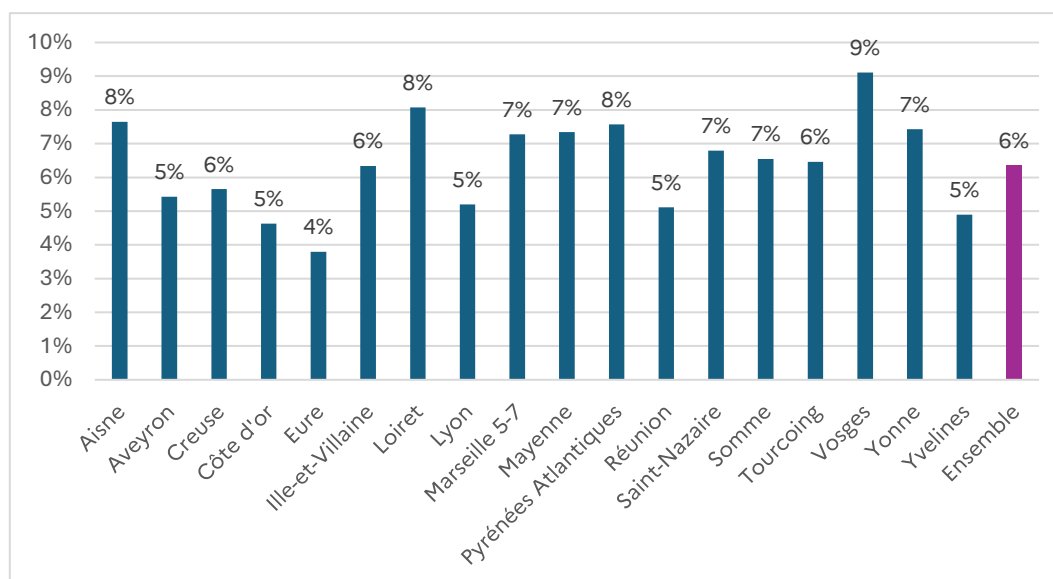


Champ : Entrants dans l'expérimentation de mars 2023 à juin 2024 orientés en parcours professionnel ou socio-professionnel.

Lecture : Les bénéficiaires du RSA du territoire d'expérimentation de l'Aisne orientés en parcours professionnel ou socio-professionnel ont eu en moyenne 6 entretiens avec un conseiller France Travail dans les 6 mois suivant leur entrée dans l'expérimentation.

Source : MiDAS Vague 6 – Dares-France Travail-Cnaf

Figure 6.13 : Accès des entrants en expérimentation aux formations France Travail au cours des 6 mois suivant l'entrée dans l'expérimentation

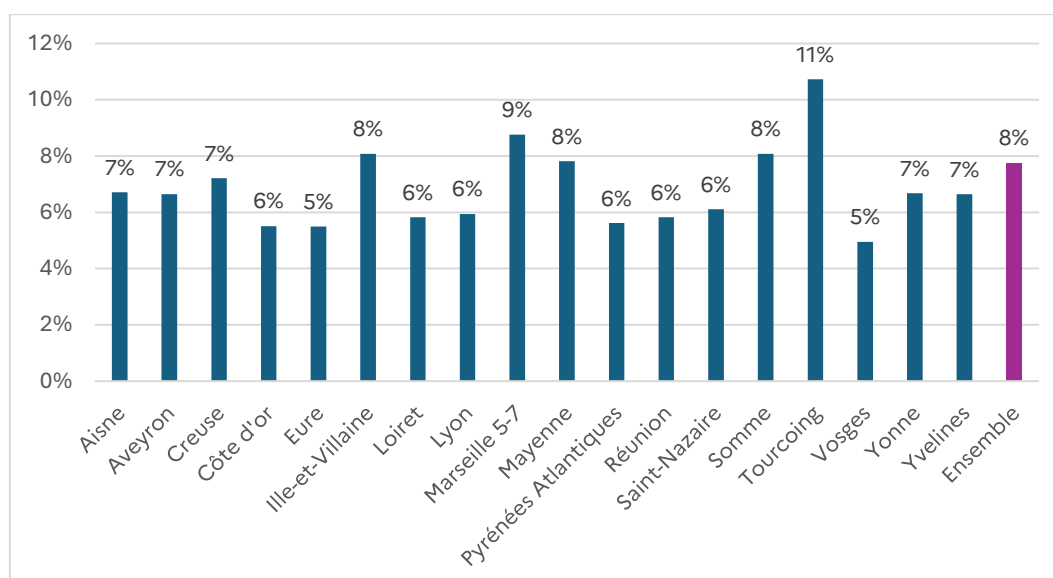


Champ : Entrants dans l'expérimentation de mars 2023 à juin 2024 orientés en parcours professionnel ou socio-professionnel.

Lecture : 8 % des bénéficiaires du RSA du territoire d'expérimentation de l'Aisne orientés en parcours professionnel ou socio-professionnel ont eu au moins une formation dispensée par France Travail dans les 6 mois suivant leur entrée dans l'expérimentation.

Source : MiDAS Vague 6 – Dares-France Travail-Cnaf

Figure 6.14 : Accès des entrants en expérimentation aux mises en relation avec des entreprises au cours des 6 mois suivant l'entrée dans l'expérimentation

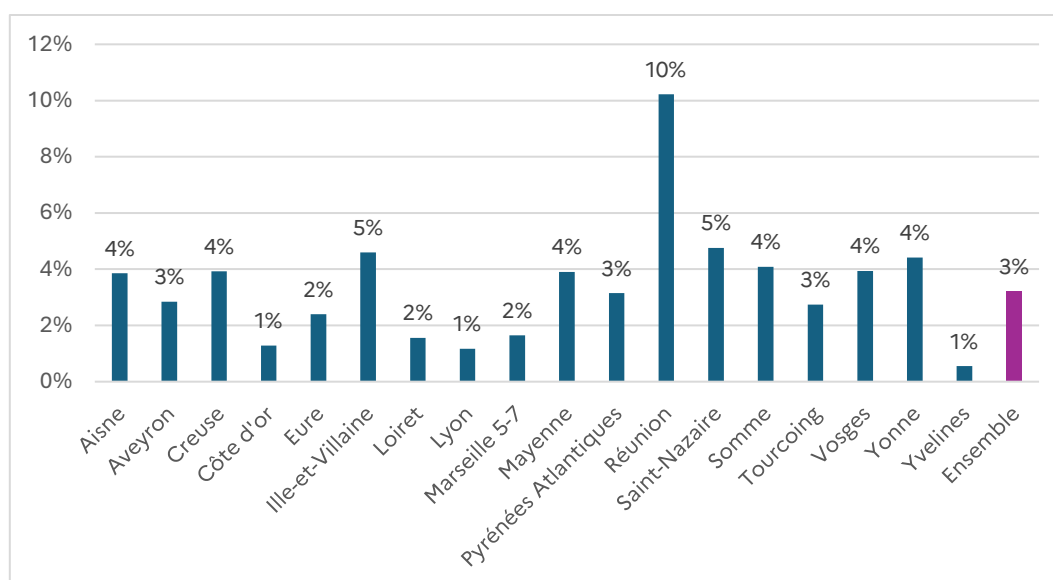


Champ : Entrants dans l'expérimentation de mars 2023 à juin 2024 orientés en parcours professionnel ou socio-professionnel.

Lecture : 7 % des bénéficiaires du RSA du territoire d'expérimentation de l'Aisne orientés en parcours professionnel ou socio-professionnel ont été mis par France Travail au moins une fois en relation avec une entreprise dans les 6 mois suivant leur entrée dans l'expérimentation.

Source : MiDAS Vague 6 – Dares-France Travail-Cnaf

Figure 6.15 : Accès des entrants en expérimentation aux immersions en entreprise au cours des 6 mois suivant l'entrée dans l'expérimentation



Champ : Entrants dans l'expérimentation de mars 2023 à juin 2024 orientés en parcours professionnel ou socio-professionnel.

Lecture : 4 % des bénéficiaires du RSA du territoire d'expérimentation de l'Aisne orientés en parcours professionnel ou socio-professionnel ont réalisé au moins une immersion en entreprise dans les 6 mois suivant leur entrée dans l'expérimentation.

Source : MiDAS Vague 6 – Dares-France Travail-Cnaf

4.2. Typologie des territoires en fonction de leurs pratiques d'accompagnement

Au sein des 18 territoires d'expérimentation, ceux ayant le plus fort taux d'entrées en formation sont également ceux ayant le plus fort taux de mises en relation avec des entreprises. La corrélation est moins forte entre les mises en relation avec des entreprises et les immersions.

La part de personnes en accompagnement intensif dans les territoires est corrélée avec l'utilisation des pratiques d'accompagnement vers l'emploi évoquées précédemment. Dans les territoires d'expérimentation, le taux de bénéficiaires du RSA en accompagnement intensif (global ou renforcé) est positivement corrélé avec le nombre d'entretiens, avec la part de mises en relation avec des entreprises, et avec le taux de bénéficiaires en formation. Les bénéficiaires en accompagnement intensif sont en effet a priori plus éloignés de l'emploi et nécessitent donc davantage d'actions d'accompagnement vers l'emploi comme les formations. À l'inverse, la part de bénéficiaires en accompagnement intensif est négativement corrélée avec le taux d'immersions : les bénéficiaires qui entrent en immersion en entreprise sont déjà ceux qui sont le plus proches de l'emploi, et donc sont moins souvent inscrits en accompagnement intensif.

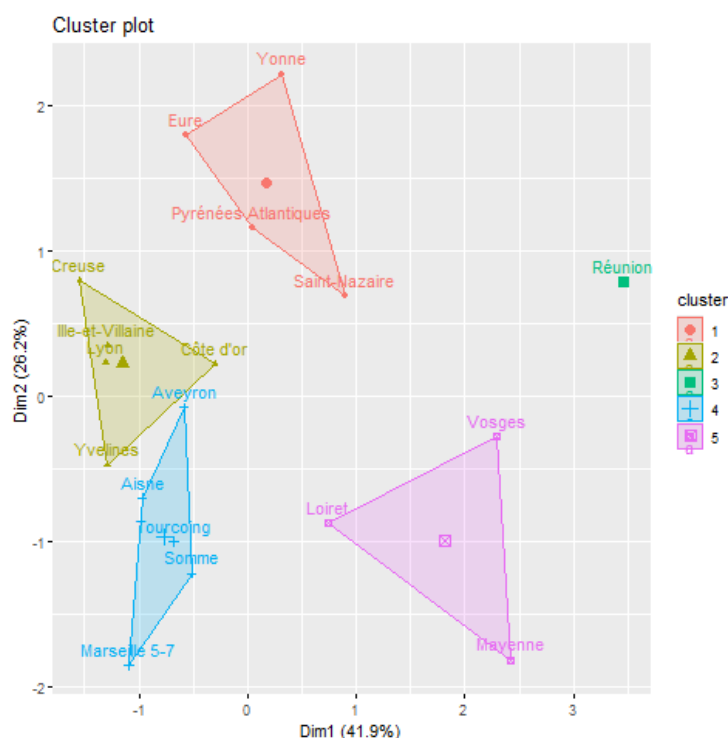
Ces différences de pratiques d'accompagnement entre territoires permettent de constituer des groupes de zones d'expérimentation similaires, à travers une approche de type *clustering*. En appliquant la méthode des k-moyennes sur les 18 zones d'expérimentation (voir encadré 6.1), on partitionne l'espace formé par les variables d'accompagnement (part de bénéficiaires en accompagnement intensif, nombre moyen d'entretiens, part d'entrées en formation, part de mises en relation avec des entreprises, et part d'immersions en entreprises dans les six mois suivant l'entrée dans l'expérimentation) afin d'obtenir des groupes de territoires similaires en termes de modalités d'accompagnement. Pour chaque zone d'expérimentation, ces variables d'accompagnement sont corrigées des caractéristiques individuelles des entrants dans l'expérimentation, afin de purger l'analyse des effets de composition des populations de chaque territoire⁴⁰. De ce fait, les résultats obtenus ne sont pas directement comparables à la distribution par zone des indicateurs d'accompagnement de la partie 4.1, ces derniers n'étant pas corrigés des caractéristiques de la population de chaque zone.

En fonction de l'intensité des parcours et des activités d'accompagnement, et après prise en compte des caractéristiques individuelles des entrants de chaque zone, cinq groupes de territoires d'expérimentation se dégagent de cette analyse par clustering (Figure 6.16) :

- (i) Territoires ayant une part relativement élevée d'entrants en accompagnement intensif, bénéficiant d'une part relativement élevée d'activités d'accompagnement : l'Aisne, l'Aveyron, Marseille, la Somme, Tourcoing ;
- (ii) Territoires ayant une part relativement élevée d'entrants en accompagnement intensif, mais bénéficiant de relativement moins d'activités d'accompagnement : la Côte d'Or, la Creuse, l'Ille-et-Vilaine, Lyon, les Yvelines ;
- (iii) Territoires ayant une part relativement faible d'entrants en accompagnement intensif, mais bénéficiant d'une part relativement élevée d'activités d'accompagnement : les Pyrénées-Atlantiques, l'Eure, l'Yonne, Saint-Nazaire ;
- (iv) Territoires ayant une part relativement faible d'entrants en accompagnement intensif, et bénéficiant de relativement moins d'activités d'accompagnement : les Vosges, le Loiret, la Mayenne ;
- (v) La Réunion forme un groupe à part, notamment du fait de son fort taux d'immersions en entreprise relativement aux autres territoires, comme documenté précédemment.

⁴⁰ En pratique, on régresse chaque variable d'accompagnement sur les caractéristiques des entrants dans l'expérimentation, en ajoutant un effet fixe au niveau du territoire d'expérimentation. L'effet fixe ainsi obtenu pour chaque territoire correspond à la variable d'accompagnement purgée des effets de composition individuels.

Figure 6.16 : Partitionnement des zones d'expérimentation en cinq groupes selon leurs modalités d'accompagnement



Champ : Entrants dans l'expérimentation de mars 2023 à juin 2024.

Lecture : Les territoires de l'Aisne, des 5^{ème} et 7^{ème} arrondissements de Marseille, de Tourcoing, de la Somme et de l'Aveyron forment un groupe de territoires aux pratiques d'accompagnement similaires.

Note : Les observations sont centrées et réduites. Les deux premières dimensions sur lesquelles sont projetées les territoires sont des combinaisons linéaires des variables d'accompagnement. La dimension 1, qui explique 41,9 % de la variance du modèle, est majoritairement composée de la variable d'accompagnement intensif. La dimension 2, expliquant 26,2 % de la variance, est majoritairement composée des pratiques d'accompagnement (nombre d'entretiens et part de formations). Ces dimensions ne sont pas directement interprétables, mais permettent de représenter les zones d'expérimentation selon leur groupe d'appartenance. Trois dimensions additionnelles doivent être prises en compte pour apprécier entièrement la disposition relative des clusters, de sorte que la projection sur les seules deux dimensions principales ne doit pas être surinterprétée.

Source : MiDAS Vague 6 – Dares-France Travail-Cnaf

Encadré 6.1 : Partitionnement des zones d'expérimentation à partir de la méthode des k-moyennes

L'algorithme des k-moyennes détermine des groupes (clusters) en faisant en sorte de minimiser l'inertie intra-classe de chaque cluster : dans chaque groupe de territoires d'expérimentation, la variance doit être la plus faible possible afin de regrouper des zones qui se ressemblent. Formellement, on détermine la partition de données $S = S_1, \dots, S_k$ (où k est le nombre de clusters) qui minimise l'inertie, i.e la distance entre les points à l'intérieur de chaque groupe de territoires d'expérimentation :

$$\min_S \sum_{i=1}^k \sum_{x \in S_i} \|X - \mu_i\|^2 \quad (1)$$

où $X = (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5)$ est le vecteur des 5 variables d'accompagnement qui caractérisent un territoire (part de bénéficiaires en accompagnement intensif, nombre moyen d'entretiens, part d'entrées en formation, part de mises en relation avec des entreprises, et part d'immersions en entreprises dans les six mois suivant l'entrée dans l'expérimentation) et μ_i est la valeur moyenne de ce vecteur pour les territoires dans l'ensemble S . On obtient ainsi le meilleur regroupement possible des territoires selon leurs positions dans l'espace à cinq dimensions défini par les variables d'accompagnement.

Afin de prendre en compte dans ce partitionnement la composition des populations dans chaque territoire et leur orientation dans les parcours social, socio-professionnel et professionnel, on corrige les variables d'accompagnement X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 des caractéristiques des populations. En pratique, on régresse chaque variable d'accompagnement sur les caractéristiques des entrants dans l'expérimentation, en ajoutant un effet fixe au niveau du territoire d'expérimentation. L'effet fixe ainsi obtenu pour chaque territoire correspond à la variable d'accompagnement X_i ($i \in [1:5]$) purgée des effets de composition individuels, qui compose le vecteur X dans l'équation (1).

La particularité de la méthode des k-moyennes est qu'il n'existe pas un unique partitionnement possible : il faut déterminer le nombre de clusters k qui met le mieux en évidence la structure des données. On détermine le nombre optimal k de groupes à l'aide de la règle du coude : comme l'inertie intra-classe diminue mécaniquement quand on augmente le nombre de clusters, on trace l'inertie intra-classe en fonction du nombre de clusters, et on cherche une cassure dans la courbe (qui indique qu'ajouter un groupe supplémentaire ne réduit que marginalement l'inertie). Dans notre cas, la règle du coude nous indique de tester un partitionnement en 3, 4 ou 5 groupes de territoires d'expérimentation. Nous retenons un partitionnement en 5 clusters, qui donne la meilleure interprétation des compositions des groupes au regard des statistiques descriptives présentées précédemment.

En résumé

Ce chapitre confirme en premier lieu, par une analyse quantitative, le constat dressé par le rapport Amnyos-Pluricité d'une orientation en parcours des bénéficiaires du RSA organisée en fonction de leurs potentiels freins à l'emploi et vers des modalités d'accompagnement à France Travail plus intensives. Il met également en lumière une forte hétérogénéité des territoires d'expérimentation, comme synthétisé dans le Tableau 6.5. Les 18 territoires participant à l'expérimentation se distinguent en effet par leurs pratiques d'accompagnement et d'orientation (parties 6.2 et 6.3), par les caractéristiques de leurs populations et les caractéristiques de leurs bénéficiaires du RSA (partie 6.1), et par leur rythme de montée en charge de l'expérimentation (partie 6.1). L'ensemble de ces constats doivent être pris en compte dans le cadre de l'évaluation causale en cours (voir chapitre suivant).

Tableau 6.5 : Hétérogénéité des territoires d'expérimentation

Territoire	Nombre d'entrants	Montée en charge de l'expérimentation à 15 mois	Part d'entrants orientés en parcours social	Part d'entrants orientés en parcours professionnel	Nombre moyen d'entretiens	Groupe issu du clustering
Aisne	2613	41 %	34 %	43 %	5	4
Aveyron	1331	65 %	45 %	46 %	5	4
Creuse	2351	72 %	27 %	33 %	2	2
Côte d'or	1643	57 %	38 %	42 %	3	2
Eure	2117	43 %	40 %	31 %	2	1
Ille-et-Vilaine	1324	60 %	52 %	34 %	3	2
Loiret	2047	53 %	37 %	41 %	3	5
Lyon	1164	47 %	19 %	42 %	3	2
Marseille 5-7	2096	41 %	14 %	58 %	5	4
Mayenne	852	49 %	24 %	36 %	5	5
Pyrénées Atlantiques	1776	55 %	35 %	47 %	3	1
Réunion	1757	37 %	29 %	63 %	3	3
Saint-Nazaire	991	37 %	40 %	32 %	4	1
Somme	1266	51 %	22 %	41 %	5	4
Tourcoing	2651	22 %	16 %	56 %	5	4
Vosges	1561	59 %	43 %	39 %	3	5
Yonne	2037	72 %	56 %	41 %	2	1
Yvelines	2462	37 %	18 %	43 %	3	2

Champ : Entrants dans l'expérimentation de mars 2023 à juin 2024.

Lecture : Dans l'Aisne, en juin 2024, 41 % des bénéficiaires du RSA du territoire participent à l'expérimentation.

Note : Le groupe issu du clustering correspond au partitionnement des territoires en fonction de leur type d'accompagnement, décrit *supra*. Le groupe 1 correspond aux territoires ayant une part relativement faible d'entrants en accompagnement intensif, mais bénéficiant d'une part relativement élevée d'activités d'accompagnement ; le groupe 2 aux territoires ayant une part relativement élevée d'entrants en accompagnement intensif, mais bénéficiant de relativement peu d'activités d'accompagnement ; le groupe 3 est uniquement composé de la Réunion, du fait de ses spécificités locales ; le groupe 4 correspond aux territoires ayant une part relativement élevée d'entrants en accompagnement intensif, et bénéficiant d'une part relativement élevée d'activités d'accompagnement ; et le groupe 5 correspond aux territoires ayant une part relativement faible d'entrants en accompagnement intensif, et bénéficiant de relativement peu d'activités d'accompagnement.

Source : MiDAS Vague 6 – Dares-France Travail-Cnaf

Chapitre 7 : Vers une évaluation causale de l'expérimentation de l'accompagnement rénové des bénéficiaires du RSA

Une évaluation quantitative de l'expérimentation de l'accompagnement rénové des bénéficiaires du RSA est menée conjointement par la Dares et l'Institut des politiques publiques (IPP). Les spécificités de cette expérimentation, en particulier le fait qu'elle n'ait pas fait l'objet d'un design reposant sur une sélection aléatoire des individus, nécessitent une analyse très fine des biais potentiels et la mise en place de méthodologies d'estimation adaptées. Elles requièrent également d'importants travaux complémentaires sur l'analyse de l'hétérogénéité et de la robustesse des effets. Ce chapitre s'attache ainsi à présenter les objectifs de cette évaluation, puis discute les difficultés liées à l'identification des effets causaux de l'accompagnement rénové.

1. Les objectifs de l'évaluation

L'évaluation quantitative de l'expérimentation vise à estimer l'effet de l'accompagnement rénové sur les trajectoires des bénéficiaires du RSA et des autres personnes inscrites à France Travail dans l'emploi et les minima sociaux. Un premier objectif est d'évaluer l'effet de l'expérimentation sur les pratiques d'accompagnement dispensées par France Travail⁴¹ (entretiens, formations, mises en relation avec des entreprises, immersions en entreprises), afin de déterminer dans quelle mesure la nature et/ou l'intensité du suivi des bénéficiaires du RSA ont évolué depuis le début de l'expérimentation. En pratique, la forte hétérogénéité de la mise en place de l'accompagnement rénové interroge l'hypothèse d'homogénéité du traitement entre les territoires (cf. chapitre 6). Afin d'analyser cette hétérogénéité et d'identifier si les résultats au niveau agrégé sont tirés par certaines zones, l'étude essaiera de décliner la méthodologie d'évaluation causale dans chacun des 18 territoires d'expérimentation.

Dans un second temps, cette évaluation vise à mesurer l'effet de l'expérimentation vis-à-vis de ses objectifs affichés, à savoir sur les trajectoires de sortie du RSA et de retour à l'emploi salarié des bénéficiaires du RSA, en particulier la vitesse du retour à l'emploi, sa durabilité, la qualité de l'emploi mesurée par le salaire de base ainsi que la nature du contrat de travail. De plus, à l'échelle des territoires d'expérimentation, ce nouvel accompagnement peut modifier les incitations à effectuer et à renouveler des demandes de RSA et ainsi altérer les flux d'entrée et de sortie du RSA.

⁴¹ Cette étude s'appuie sur les données MiDAS, qui couvrent uniquement l'accompagnement dispensé par France Travail. L'accompagnement social dispensé par les conseils départementaux n'entre pas dans le champ de cette étude.

Enfin, l'accompagnement renforcé repose sur une mobilisation accrue des moyens de France Travail pour favoriser le retour à l'emploi des bénéficiaires du RSA, notamment grâce à une intensification du nombre d'entretiens et à une réduction de la taille des portefeuilles des conseillers dans les agences d'expérimentation. Cette réallocation des ressources de France Travail, à moyens constants et ciblée sur les bénéficiaires du RSA, peut entraîner des répercussions sur les autres personnes inscrites à France Travail dans les agences des territoires d'expérimentation.

2. Enjeux d'identification d'effets causaux de l'accompagnement renouvelé

L'évaluation causale de l'expérimentation de l'accompagnement renouvelé des bénéficiaires du RSA repose théoriquement sur la construction d'une situation contrefactuelle dans laquelle des bénéficiaires identiques et évoluant dans un contexte identique ne bénéficieraient pas de ce nouvel accompagnement. Ce contrefactuel permet d'isoler l'effet propre de l'accompagnement renouvelé, afin de discuter de son application à d'autres territoires et de l'effet d'une généralisation. En pratique, cette démarche soulève plusieurs enjeux d'identification, dont certains ont été mis en avant dans le chapitre 6. Ces enjeux peuvent être classés en trois catégories de biais. Premièrement, l'évaluation est sujette à des biais liés à la sélection non aléatoire des territoires et des individus (choix des conseillers de participer à l'expérimentation, sélection des bénéficiaires du RSA à contacter, et auto-sélection des bénéficiaires du RSA résultant de leur choix d'entrer dans l'expérimentation). Deuxièmement, les potentielles différences de caractéristiques entre les premiers entrants et les derniers entrants peuvent introduire un biais lié à la montée en charge de l'expérimentation. Une troisième catégorie de risques couvre les biais de contamination par cette expérimentation ou par d'autres expérimentations déployées simultanément et concernant des populations qui ne sont pas directement dans le champ d'application de l'accompagnement renouvelé.

2.1. Biais liés à la sélection des territoires, des conseillers et des bénéficiaires

Cette première catégorie de biais concerne :

- (i) la sélection des territoires d'expérimentation : le choix des départements pilotes et de la zone d'expérimentation au sein de chaque département pilote a été réalisée de manière non aléatoire. Dans les faits, les départements pilotes sont en moyenne plus défavorisés que les autres départements et, au sein des départements pilotes, les zones d'expérimentation sont en moyenne plus favorisées que le reste du département (cf. chapitre 6) ;
- (ii) la décision des conseillers de se porter volontaires ou non pour participer à l'expérimentation : les premiers ont potentiellement des caractéristiques

- intrinsèques, telles que la motivation, l'expérience ou le degré de sévérité, qui pourraient distinguer leurs pratiques d'accompagnement ;
- (iii) le choix des bénéficiaires du RSA : au sein des zones d'expérimentation, la sélection des bénéficiaires du RSA participant effectivement à l'expérimentation n'est pas non plus aléatoire : elle a pu varier en fonction des consignes données aux conseillers⁴², et en fonction des décisions individuelles des bénéficiaires du RSA d'entrer ou non en expérimentation selon leurs contraintes ou préférences personnelles. Les bénéficiaires à qui l'expérimentation est proposée ont en effet la possibilité de la refuser, et cette décision peut être liée à des caractéristiques individuelles inobservables telles que la motivation, posant un problème d'autosélection.

Ne pas prendre en compte ces différents biais risquerait d'amener à interpréter comme un effet de l'expérimentation des éléments qui seraient en réalité propres aux populations entrées en expérimentation, aux conseillers volontaires pour les accompagner ou encore aux spécificités des territoires retenus.

2.2. Biais liés à la montée en charge de l'expérimentation

La première partie du chapitre 6 a mis en avant une entrée échelonnée des bénéficiaires du RSA dans l'expérimentation, correspondant au temps nécessaire pour contacter l'ensemble des bénéficiaires et recevoir les répondants en entretien. Quand bien même aucun des biais susmentionnés ne serait présent, il est possible que les premiers bénéficiaires du RSA contactés l'aient été en raison de leur proximité avec les services de France Travail, car il est plus aisé de mobiliser des personnes qui ont déjà un historique de demandeur d'emploi.

De plus, dans la majeure partie des territoires, la consigne a été donnée de traiter en priorité le flux de nouveaux bénéficiaires du RSA⁴³. Or ce flux a une trajectoire bien particulière, puisqu'il s'agit de personnes devenues récemment éligibles au RSA du fait d'un choc négatif sur leurs ressources. Par rapport au stock de bénéficiaires du RSA au démarrage de l'expérimentation, ces personnes entrent donc en expérimentation à un point bas de leur trajectoire professionnelle. Par un phénomène de « retour vers la moyenne », il est possible que la trajectoire de cette population spécifique s'améliore par la suite même en l'absence d'expérimentation. À l'inverse, le stock est davantage constitué d'individus en situation de

⁴² L'évaluation qualitative Amnyos-Pluricité (2024) indique des pratiques hétérogènes parmi les territoires expérimentateurs en termes de prise de contact avec les bénéficiaires du RSA, ainsi qu'une priorisation de certains publics (flux ou stock, public jeune...) différente selon les territoires.

⁴³ L'évaluation qualitative Amnyos-Pluricité (2024) indique que la consigne a été donnée aux territoires expérimentateurs de proposer l'accompagnement renoué au flux d'entrants RSA dès mars 2023, avec un objectif de reprise de 100 % du stock à horizon décembre 2023.

pauvreté pérenne, dont la situation au moment de l'entrée en expérimentation est possiblement similaire à celle des mois qui précèdent et suivent cette entrée.

Sans prise en compte des spécificités des premières cohortes entrées dans l'expérimentation, le risque est de comparer entre elles des personnes qui n'ont pas les mêmes trajectoires professionnelles ou n'en sont pas au même stade de leur trajectoire professionnelle au moment de l'entrée en expérimentation. Dans ce cas, une évolution spontanée de la trajectoire des entrants en expérimentation serait attribuée à tort à l'effet de l'expérimentation.

2.3. Effets de contamination et interactions avec d'autres expérimentations

L'expérimentation de l'accompagnement rénové a été déployée dans 18 territoires en parallèle de l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD), puis a été étendue à un plus grand nombre de départements début 2024. Pour éviter de capter les effets directs ou indirects de ces dispositifs, les groupes de contrôle et de traitement doivent exclure les bénéficiaires résidant dans des zones couvertes par le programme Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD) ou dans les zones de la deuxième vague de l'expérimentation.

De plus, il est possible que les bénéficiaires du RSA remobilisés par l'accompagnement rénové entrent en concurrence sur les marchés locaux du travail avec des demandeurs d'emploi de la même zone d'emploi, impliquant alors des effets de congestion du marché du travail. Dans ce cas, l'expérimentation aurait un effet indirect sur ces derniers, réduisant leurs chances de retour vers l'emploi.

3. Evaluer un dispositif dans la perspective de sa généralisation

Au-delà des effets estimés dans les territoires d'expérimentation, cette évaluation a pour ambition de tirer des enseignements de ce dispositif afin d'en discuter la généralisation. Pour cela, il paraît important d'une part d'identifier quelles actions d'accompagnement sont les plus efficaces pour stimuler le retour vers l'emploi et, d'autre part, de distinguer les effets qui ne sont pas immédiatement transposables à un autre territoire.

En particulier, une différence majeure entre le contexte des phases pilotes et la généralisation en 2025 réside dans le fait que l'expérimentation est conduite à droit constant. Cela signifie que jusqu'au 1er janvier 2025, un bénéficiaire du RSA vivant dans une zone d'expérimentation refusant de suivre les nouvelles consignes, de s'inscrire à France Travail ou de réaliser les 15 heures d'activités de réinsertion, par exemple, n'est pas nécessairement sanctionné. Jusqu'en janvier 2025, chaque territoire d'expérimentation est libre de renforcer ou non le contrôle de ses bénéficiaires. Cela suggère que l'évaluation de la première vague d'expérimentation ne

suffira pas pour estimer l'ensemble des effets potentiels découlant de la généralisation de la réforme. Toutefois, cette composante des nouvelles règles de l'accompagnement des bénéficiaires du RSA a été largement médiatisée et pourrait avoir été anticipée par les bénéficiaires dès la phase d'expérimentation, même si les pratiques effectives de sanctions n'ont pas encore changé.

Par ailleurs, il apparaît nécessaire de distinguer l'effet du traitement de la contribution spécifiquement liée aux compétences du conseiller. Si les conseillers volontaires pour intégrer l'expérimentation sont plus efficaces que la moyenne, l'effet du traitement captera leur contribution au retour à l'emploi des bénéficiaires du RSA. Dans une perspective de généralisation, l'évaluation de l'accompagnement renouvelé doit donc isoler l'effet des caractéristiques de l'accompagnement qui peuvent effectivement être répliquées dans d'autres territoires, de l'effet circonstanciel lié à la qualité des conseillers.

Références

- Abbring, J. H., van den Berg, G. J., & van Ours, J. C. (2005). The Effect of Unemployment Insurance Sanctions on the Transition Rate from Unemployment to Employment. *The Economic Journal*, 602-630.
- Algan, Y., Crépon, B., & Glover, D. (2024). Are Active Labor Market Policies Directed at Firms Effective? Evidence from a Randomized Evaluation with Local Employment Agencies.
- 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*, 33-49.
- Altmann, S., Glenney, A. M., Mahlstedt, R., & Sebald, A. (2023). The Direct and Indirect Effects of Online Job Search Advice. *IZA Discussion Paper No. 15830*.
- Amnyos, & Pluricité. (2024). Evaluation qualitative des expérimentations d'accompagnement renouveau des allocataires du RSA dans le cadre de la mise en place de France Travail.
- Arni, P., Lalive, R., & Ours, J. v. (2013). How effective are unemployment benefit sanctions ? Looking beyond unemployment exit. *Journal of Applied Econometrics*.
- Arni, P., van den Berg, G. J., & Lalive, R. (2015). Treatment versus Regime Effects of Carrots and Sticks. *IZA Discussion Papers No. 9457*.
- Arni, P., van den Berg, G. J., & Lalive, R. (2022). Treatment Versus Regime Effects of Carrots and Sticks. *Journal of business & economic statistics*, 1-17.
- Avram, S., Brewer, M., & Salvatori, A. (2016). Can't work or won't work: quasi-experimental evidence on work search requirements for single parents. *IZA Discussion Paper N°10106*.
- Baird, M. D., Engberg, J., & Gutierrez, I. A. (2022). Outcome Mechanisms for Improved Employment and Earnings through Screened Job Training: Evidence from an RCT. *IZA Discussion Paper No. 14435*.
- Bassi, V., & Nansamba, A. (2021). Screening and Signalling Non-Cognitive Skills: Experimental Evidence from Uganda. *The Economic Journal*, 471-511.
- Battistini, M., Giesing, Y., & Laurensyeva, N. (2019). Can job search assistance improve the labour market integration of refugees? Evidence from a field experiment. *Labour Economics*.
- Behagel, L., Gurgand, M., Dromundo, S., Hazard, Y., & Zuber, T. (2025). The Potential of Recommender Systems for Directing Job Search: A Large Scale Experiment. *Econometrica*.
- Belot, M., Kircher, P., & Muller, P. (2019). Providing Advice to Jobseekers at Low Cost: An Experimental Study on Online Advice. *Review of Economic Studies*, 1411-1447.

- Belot, M., Kircher, P., & Muller, P. (2022). How Wage Announcements Affect Job Search. A Field Experiment. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 1-67.
- Ben Dhia, A., Crépon, B., Mbih, E., Paul-Delvaux, L., Picard, B., & Pons, V. (2022). Can a Website Bring Unemployment Down? Experimental Evidence from France. *National Bureau of Economic Research. Working Paper No. 29914*.
- Berger, E. M., Hermes, H., Koenig, G., Schmidt, F., & Schunk, D. (2022). Self-regulation training and job search input: A natural field experiment within an active labor market program. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*.
- Bernardi, V., & Lhommeau, B. (2020). Quelles sont les spécificités des professions occupées par les personnes handicapées ? *Dares Analyses*, n°31.
- Bied, G., Caillou, P., Crépon, B., Gaillac, C., Pérennes, E., & Sebag, M. (2023). Designing Labor Market Recommender Systems: How to Improve Human-based Search. *Working Paper*.
- 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*, 1313-1327.
- Bobonis, G. J., Bonikowska, A., Oreopoulos, P., Riddell, W. C., & Ryan, S. P. (2022). A Helping Hand Goes a Long Way: Long-Term Effects of Counselling and Support to Workfare Program Participants.
- Boone, J., Fredriksson, P., Holmlund, B., & Van Ours, J. C. (2007). Optimal Unemployment Insurance with Monitoring and Sanctions. *The Economic Journal*.
- Brell, C., Dustmann, C., & Preston, I. (2020). The Labor Market Integration of Refugee Migrants in High-Income Countries. *Journal of Economic Perspectives*, 94-121.
- Caliendo, M. M. (2023). Side effects of labor market policies. *Scandinavian Journal of Economics* 125(2), 339-375.
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2017). What works ? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*.
- Carranza, E., Garlick, R., Orkin, K., & Rankin, N. (2021). Job Search and Hiring with Two-Sided Limited Information about Workseekers' Skills. *IZA Discussion Paper No. 14529*.
- Cartier, M. C. (2017). Pourquoi les parents préfèrent-ils la crèche ? Les représentations hiérarchisées des modes de garde professionnels. *Revue française des affaires sociales*, 247-264.
- Cavaco, S. F. (2013). Estimating the effect of a retaining program on the re-employment rate of displaced workers. *Empirical Economics*, 44(1), 261-287.
- Cederlöf, J. S. (2025). The Role of Caseworkers: Job Finding, Job Quality and Determinants Value-Added. *Journal of European Economic Association*.

- Cheung, M., Egebark, J., Forslund, A., Laun, L., Rödin, M., & Vikström, J. (2023). Does Job Search Assistance Reduce Unemployment? Evidence on Displacement Effects and Mechanisms. *Journal of Labor Economics*.
- Cocuau, V., & Carlier, L. (2025). Profil et devenir des personnes radiées des listes de France Travail. *Dares Focus n°36*.
- Collet, M. (2023). Le taux de chômage des personnes reconnues handicapées recule nettement entre 2015 et 2022. *Dares Focus, n°55*.
- Cottier, L., Flückiger, Y., Kempeneers, P., & Lalive, R. (2024). Does Job Search Assistance Really Raise Employment ? *AEA Papers and Proceedings*, 577-81.
- Crépon, B., Duflo, E., Gurgan, M., Rathelot, R., & Zamora, P. (2013). Do Labor Market Policies have Displacement Effects ? Evidence from a Clustered Randomized Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*.
- Crépon, B., van den Berg, G. (2016). Active Labor Market Policies. *Annual Review of Economics*, 521-546.
- 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*.
- Dessein, S. (2022). Juger l'employabilité des chômeurs handicapés à travers le prisme d'une logique de performance. Une analyse ethnographique et statistique du tri des usagers à l'entrée du service public Cap emploi. *Revue des politiques sociales et familiales*, 5-21.
- Dessein, S. (2024). Ecouter ou placer ? Variations dans l'accompagnement des personnes au chômage au prisme de la trajectoire sociale des conseiller-es. *L'accompagnement des transitions professionnelles : un monde en soi ? Buenos Aires, Teseo*.
- Erb, L. A. (2022). Après la naissance des enfants, les conditions de travail diffèrent entre les pères et les mères. *Insée références*, 75-87.
- Eydoux, A. (2021). Les mères seules précaires, catégorie (é)mouvante des politiques sociales. *Les catégories dans leur genre. Genèse, enjeux, production*.
- Fougère, D. K. (2010). L'efficacité des mesures d'accompagnement sur le retour à l'emploi. *Revue économique*, 61(3), 599-612.
- Fougère, D. P. (2009). Does the public employment service affect search effort and outcomes ? . *European Economic Review*, 53(7), 846-869.
- Fougère, D., Kamionka, T., & Prieto, A. (2010). L'efficacité des mesures d'accompagnement sur le retour à l'emploi. *Revue économique*.

- Fradkin, A., Bhole, M., & Horton, J. J. (2025). Competition Avoidance vs Herding in Job Search: Evidence from Large-scale Field Experiments on an Online Job Board. *Management Science*.
- Fraser, N. (1999). How strong is the case for targeting active labour market policies? A review of efficiency and equity arguments. *International Journal of Manpower*, 151-164.
- Gautier, P., Muller, P., van der Klaaw, B., Rosholm, M., & Svarer, M. (2017). Estimating Equilibrium Effects of Job Search Assistance. *Journal of Labor Economics*.
- Gelber, A., Isen, A., & Kessler, J. B. (2016). The Effects of Youth Employment: Evidence from New York Cities Lotteries. *The Quarterly Journal of Economics*, 423-460.
- Griggs, J., & Evans, M. (2010). Sanctions within conditional benefit systems. A review of evidence. *York Joseph Rowntree Foundation*.
- Haapanala, H. (2021). Carrots or sticks? A multilevel analysis of active labor market policies and non-standard employment in Europe.
- Haapanala, H. (2021). Carrots or sticks? A multilevel analysis of active labour market policies and non-standard employment in Europe. *Social Policy & Administration*.
- Horton, J. J. (2017). The Effects of Algorithmic Labor Market Recommendations: Evidence from a Field Experiment. *Journal of Labor Economics*, 345-385.
- Jacquemet, N., Joule, R.-V., Luchini, S., & Malézieux, A. (2016). Engagement et incitations : Comportements économiques sous serment. *L'actualité Economique*, 315-349.
- Kasy, M., & Lehner, L. (2023). Unemployment Insurance, Recall Expectations, and Unemployment Outcomes. *The Quarterly Journal of Economics*, 973-1002.
- Katz, L. F., Roth, J., Hendra, R., & Schaberg, K. (2022). Why do Sectoral Employment Programs Work ? Lessons from WorkAdvance. *Journal of Labor Economics*.
- Lahieyte, L. (2021). La promotion paradoxale d'une féminité active. Construction sociale des rapports à l'emploi chez des mères seules accompagnées au titre du Revenu de Solidarité Active. *Socio-économie du travail*, 1(9), 21-49.
- Lalive, R., Landais, C., & Zweimüller, J. (2015). Market externalities of large unemployment insurance extension programs. *American Economic Review*, 3564-96.
- Le Barbanchon, T. H. (2023). How can AI improve search and matching? Evidence from 59 million personalized job recommendations.
- Le Barbanchon, T., Schmieder, J. F., & Weber, A. (2024). Job Search, Unemployment Insurance, and Active Labor Market Policies. *National Bureau of Economic Research. Working Paper No. 32720*.

- L'Horty, Y., Mahmoudi, N., Petit, P., & Wolff, F.-C. (2021). Discriminations dans le recrutement des personnes en situation de handicap : un test multicritère. *Rapport de recherche TEPP*.
- Li, D., Raymond, L., & Bergman, P. (2024). Hiring as Exploration. *National Bureau of Economic Research. Working Paper No. 27736*.
- Lochmann, A., Rapoport, H., & Speciale, B. (2019). The Effect of Language Training on Immigrants' Economic Integration: Empirical Evidence from France. *European Economic Review*, 265-296.
- Maibom, J., Harmon, N., Glenney, A., & Flutchtman, J. (2023). Unemployed Job Search across People and over Time: Evidence from Applied-for-Jobs. *Journal of Labor Economics*.
- Maibom, J., Rosholm, M., & Svarer, M. (2017). Experimental Evidence on the Effects of Early Meetings and Activation. *The Scandinavian Journal of Economics*.
- McKee-Ryan, F. W. (2005). Psychological and Physical Well-Being During Unemployment : A Meta-Analytic Study. *Journal of Applied Psychology*.
- Pattaro, S., Bailey, N., Williams, E., Gibson, M., Wells, V., Tranmer, M., & Dibben, C. (2022). The Impacts of Benefit Sanctions: A Scoping Review of the Quantitative Research Evidence. *Cambridge University Press*.
- Petrongolo, B. (2009). The long-term effects of job search requirements: Evidence from the UK JSA reform. *Journal of Public Economics*, 1234-1253.
- Revillard, A., Bouchet, C., & Boudinet, M. (2023). Handicap, inégalités professionnelles et politiques d'emploi. *Que sait-on du travail ? Paris, Presses de Sciences Po.*, 468-481.
- Rosholm, M., & Svarer, M. (2008). The Threat Effect of Active Labour Market Programmes. *The Scandinavian Journal of Economics*, 385-401.
- Schiprowski, A. (2020). The role of caseworkers in unemployment insurance: Evidence from unplanned absences. *Journal of Labor Economics*, 1189-1225.
- Schiprowski, A., Schmidtke, J., Schmieder, J., & Trenkle, S. (2024). The effects of UI caseworkers on job search effort. *ECONtribute Discussion Paper*.
- Segon, M. (2021). Révéler, dévoiler, c'est décidé, je le mets ! Candidater en signalant son statut de "travailleur handicapé". *Formation emploi*, 65-86.
- 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*, 895-936.
- van den Berg, G. J., Hofmann, B., Stephan, G., & Uhlendorff, A. (2024). Mandatory integration agreements for unemployed job seekers : a randomized controlled field experiment in Germany. *International Economic Review*, 79-105.

- van der Klaauw, B., & van Ours, J. C. (2011). Carrot and Stick: How Re-Employment Bonuses and Benefit Sanctions Affect Exit Rates from Welfare. *Journal of Applied Econometrics*.
- Villaume, S. L. (2014). Modes de garde et accueil des jeunes enfants en 2013. *Etudes et résultats (Drees)*.
- 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*, 125-149.
- Walsh, T. (2023). Job Search and the Threat of Unemployed Benefit Sanctions.
- Wheeler, L., Garlick, R., Johnson, E., Shaw, P., & Gargano, M. (2022). LinkedIn (to) Job Opportunities: Experimental Evidence from Job Readiness Training. *American Economic Journal: Applied Economics*, 101-125.

Annexes

A1. Résumé du décret n° 2025-478 du 30 mai 2025 relatif aux sanctions applicables aux demandeurs d'emploi en cas de manquement à leurs obligations (voir chapitre 1)

Le nouveau barème de sanctions introduit le principe d'une suspension-remobilisation, avec réversibilité si le demandeur d'emploi se conforme aux obligations avant la fin de sa période de suspension : possibilité de reverser rétroactivement l'allocation RSA, ou de recréditer le capital de droits à l'ASS et à l'allocation chômage⁴⁴.

Le nouveau barème introduit un système de sanctions graduées et met fin à la gestion de la liste : il n'y a plus de radiation systématique de la liste des demandeurs d'emploi à chaque manquement. Le barème prévoit d'abord des sanctions financières avant la radiation. La sanction se fonde sur un faisceau d'indices dépendant de la situation de la personne et du manquement constaté. Le conseiller constatant le manquement a ainsi le choix de la nature des sanctions (suspension ou suppression), des durées (entre 1 et 4 mois) et des montants (réduction de 30 % à 100 % de l'allocation⁴⁵) des sanctions, afin de les adapter aux situations rencontrées. La durée permettant d'apprécier la réitération d'un manquement est de 24 mois après la première notification de sanction⁴⁶.

Les sanctions semi-automatiques, en cas d'absence à un entretien par exemple, sont supprimées. La charge du contrôle direct est désormais transférée aux plateformes dédiées (plateformes de contrôle de la recherche d'emploi, CRE), réduisant le rôle du conseiller référent. La recherche d'emploi est évaluée de manière globale par le conseiller à partir d'un faisceau d'indices, et non plus par une évaluation action par action.

Le contrôle est réalisé par le référent d'accompagnement (France Travail, mission locale, ou département), excepté pour Cap emploi où France Travail a la compétence du contrôle. Ainsi, les bénéficiaires du RSA accompagnés par le département sont contrôlés et sanctionnés directement par le département. Les bénéficiaires du RSA accompagnés par France Travail sont contrôlés par France Travail, qui formule également des suggestions de sanction, le conseil départemental ayant ensuite le choix de suivre ou non la sanction proposée par France Travail.

⁴⁴ Les modalités de reversement de l'allocation CEJ ne sont pas encore spécifiées.

⁴⁵ Pour les foyers allocataires du RSA de plus d'une personne, la suppression est plafonnée à 50 % de l'allocation.

⁴⁶ La période de réitération des 24 mois démarre à l'entrée en vigueur du décret au 1er juin pour tous les inscrits à France Travail (les manquements constatés avant le 1er juin ne comptent donc pas).

A2. Comparaison des effets de l'accompagnement des demandeurs d'emploi sur l'emploi estimés dans la littérature (voir chapitre 2)

La revue de littérature de Card et al. 2017 sur les politiques actives de l'emploi présente un tableau comparatif des effets estimés dans la littérature économique des différents dispositifs d'accompagnement des demandeurs d'emploi sur leur retour en emploi, reproduit ci-dessous. Les effets estimés correspondent aux effets moyens de l'accompagnement en fonction du programme d'accompagnement (formation, aide à la recherche d'emploi, subventions au secteur privé, emplois aidés, contrôle et sanctions), et en fonction des publics ciblés (chômeurs indemnisés, demandeurs d'emploi de longue durée, personnes les plus éloignées de l'emploi). Pour chacune de ces sous-catégories, le tableau reporte le nombre d'études analysées par la revue de littérature (colonne 1), la taille médiane de l'échantillon de demandeurs d'emploi analysé dans ces études (colonne 2), la part d'expérimentations parmi les études citées (colonne 3), les effets moyens de l'accompagnement sur le retour à l'emploi à court terme (colonne 4), à moyen terme (colonne 5) et à long terme (colonne 6), et la part d'études concluant à un effet positif de l'accompagnement sur le retour à l'emploi à court terme (colonne 7), à moyen terme (colonne 8) et à long terme (colonne 9).

Table 3a: Comparison of Impact Estimates by Program Type and Participant Group

	Number Est's. (1)	Median Sample Size (2)	Percent RCT's (3)	Mean Effect Sizes (×100)			Pct. with Sig. Positive Impact		
				Short Term (4)	Medium Term (5)	Longer Term (6)	Short Term (7)	Medium Term (8)	Longer Term (9)
All	857	10,709	19.4	3.8 (141)	11.5 (143)	18.5 (68)	40 (415)	52 (301)	61 (141)
<u>By Program Type:</u>									
Training	418	7,700	12.9	3.9 (90)	14.0 (92)	13.6 (35)	35 (201)	54 (163)	67 (54)
Job Search Assist.	129	4,648	51.2	4.1 (16)	4.4 (13)	2.3 (7)	53 (68)	63 (40)	43 (21)
Private Subsidy	118	10,000	8.5	3.2 (13)	11.7 (17)	45.9 (16)	37 (49)	65 (37)	88 (32)
Public Sector Emp.	76	17,084	0.0	-4.2 (14)	-2.2 (12)	2.5 (6)	32 (41)	25 (24)	27 (11)
Sanction/Threat	116	17,391	31.0	17.8 (8)	14.6 (9)	3.6 (4)	52 (56)	38 (37)	43 (23)
<u>By Intake Group:</u>									
UI Recipients	554	11,000	17.1	-0.6 (93)	8.7 (101)	17.3 (50)	34 (258)	47 (193)	59 (103)
Long Term Unem.	106	8,900	16.0	17.1 (17)	29.9 (16)	30.7 (10)	50 (50)	65 (40)	63 (16)
Disadvantaged	197	7,027	27.4	9.8 (31)	11.1 (26)	10.4 (8)	50 (107)	59 (68)	68 (22)

Notes: see Tables 1 and 2. Number of program estimates associated with each table entry is reported in parentheses. Effect sizes are only available for studies that model the probability of employment as the outcome of interest.

Source : D. Card, J. Kluve et A. Weber (2017). What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*.

A3. Spécification du modèle sur l'orientation en parcours (voir chapitre 6)

Le modèle de la régression multinomiale est spécifié de la manière suivante : on évalue le logarithme de la probabilité d'être orienté en parcours social (ou socio-professionnel) par rapport à la catégorie de référence qui est le parcours professionnel.

$$\beta_{0m} + \sum_{j=1}^J \beta_{jm} x_j = \ln \frac{\pi_{m|x}}{\pi_{M|x}} \quad \text{for } m = 1, \dots, M$$

où π_m correspond à la probabilité d'être orienté en parcours social (resp. parcours socio-professionnel) et π_M en parcours professionnel, et β_{jm} correspond au paramètre pour la variable x_j (log des odds ratios) pour l'orientation en parcours m . Le signe de β indique un effet positif ou négatif sur le rapport des probabilités, par rapport à sa valeur de référence.

A4. Hétérogénéité de l'orientation en parcours des entrants en fonction du territoire d'expérimentation (voir chapitre 6)

Tableau A.1 : Régressions explicatives de l'orientation en parcours social par rapport au parcours professionnel dans chaque territoire d'expérimentation

	Aisne		Aveyron		Côte d'Or		Creuse		Eure		Ille-et-Vilaine		Loiret		Lyon		Marseille		Mayenne		Pyrénées		Réunion		St Nazaire		Somme		Tourcoing		Vosges		Yonne		Yvelines	
	coef	p	coef	p	coef	p	coef	p	coef	p	coef	p	coef	p	coef	p	coef	p	coef	p	coef	p	coef	p	coef	p	coef	p	coef	p	coef	p	coef	p	coef	p
Situation																																				
Femme - Couple	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Femme - Monoparent	-0,3	0,1	0,4	0,2	0,2	0,4	0,0	0,9	0,1	0,8	0,3	0,3	0,7	0,0	0,8	0,0	-1,0	0,0	-0,8	0,1	0,0	0,9	0,0	1,0	-0,2	0,8	-0,2	0,6	-0,3	0,2	-0,6	0,1	-0,2	0,5	0,4	0,1
Femme - Seule	-0,8	0,0	-0,5	0,1	-0,4	0,2	-0,4	0,2	-1,0	0,0	-0,4	0,3	0,0	1,0	0,5	0,3	-1,5	0,0	-1,5	0,0	-1,0	0,0	0,0	0,9	-0,9	0,1	-0,6	0,1	-0,2	0,5	-0,8	0,0	-0,4	0,3	-0,9	0,0
Homme - Couple	-1,7	0,0	-0,9	0,0	-1,3	0,0	-0,9	0,0	-1,3	0,0	-0,6	0,1	0,3	0,4	0,0	1,0	-1,6	0,0	-1,6	0,0	-2,3	0,0	-0,3	0,2	-0,9	0,2	-1,1	0,0	-1,4	0,0	-0,6	0,1	-0,6	0,1	-1,1	0,0
Homme - Monoparent	-1,4	0,0	-0,3	0,6	-1,6	0,0	-0,6	0,2	-1,3	0,0	-0,1	0,9	0,2	0,7	-0,5	0,5	-1,6	0,0	-1,7	0,0	-2,2	0,0	0,5	0,3	-1,1	0,2	0,3	0,6	-1,5	0,0	0,1	0,8	-1,1	0,0	-2,0	0,0
Homme - Seul	-1,1	0,0	-0,6	0,0	-0,3	0,4	-0,6	0,0	-1,4	0,0	-0,4	0,3	0,1	0,5	-0,4	0,3	-1,9	0,0	-1,2	0,0	-2,0	0,0	-0,5	0,1	-1,6	0,0	-0,6	0,1	-0,9	0,0	-0,9	0,0	-1,0	0,0	-1,0	0,0
Âge																																				
30 ans ou moins	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
31 ans à 40 ans	0,1	0,4	-0,4	0,1	0,3	0,1	-0,1	0,6	-0,2	0,3	-0,1	0,7	0,0	0,9	0,1	0,8	0,0	1,0	0,1	0,8	-0,1	0,8	0,6	0,0	-0,3	0,2	-0,3	0,3	0,6	0,0	0,2	0,3	0,0	0,8	0,1	0,6
41 ans à 50 ans	0,4	0,0	-0,4	0,1	0,5	0,0	0,1	0,6	0,5	0,0	-0,1	0,7	0,5	0,0	0,3	0,3	0,3	0,2	0,7	0,0	0,6	0,0	0,5	0,0	0,3	0,4	0,0	0,9	1,2	0,0	0,4	0,0	0,3	0,2	0,6	0,0
51 ans ou plus	1,0	0,0	0,4	0,1	1,1	0,0	0,8	0,0	1,3	0,0	0,7	0,0	0,9	0,0	1,1	0,0	1,0	0,0	0,7	0,1	1,2	0,0	1,3	0,0	0,7	0,1	0,8	0,0	2,1	0,0	1,2	0,0	0,5	0,0	1,9	0,0
revenu / uc :																																				
600 € ou moins	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
600 - 750 €	0,3	0,2	-0,2	0,3	0,2	0,4	-0,4	0,0	-0,2	0,5	0,0	0,9	0,3	0,1	-0,2	0,6	-0,4	0,1	0,3	0,4	-0,5	0,0	0,2	0,3	0,5	0,1	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,1	0,3	0,2	0,1	0,8
750 - 865 €	-0,1	0,4	0,0	0,9	0,5	0,0	-0,1	0,4	0,0	0,9	0,1	0,5	0,3	0,1	-0,1	0,8	-0,4	0,0	0,1	0,8	-0,3	0,2	0,4	0,1	0,0	1,0	0,1	0,8	-0,2	0,5	0,2	0,3	0,4	0,1	-0,2	0,4
865 ou plus €	0,0	0,9	-0,5	0,0	0,4	0,1	-0,5	0,0	-0,3	0,2	0,1	0,5	0,4	0,1	-0,2	0,5	-0,3	0,2	0,1	0,7	-0,7	0,0	0,4	0,1	-0,1	0,7	-0,1	0,8	0,0	0,8	-0,3	0,3	0,0	1,0	0,0	0,9
Ancienneté																																				
Moins de 20%du temps au RSA depuis 2017	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Entre 20 et 60%du temps au RSA depuis 2017	0,4	0,0	0,5	0,0	0,0	0,9	0,1	0,7	0,9	0,0	0,4	0,1	0,1	0,8	0,6	0,1	0,6	0,0	0,2	0,5	-0,2	0,5	0,0	0,9	0,5	0,0	0,2	0,3	-0,1	0,5	0,3	0,2	0,1	0,6	0,3	0,1
Entre 60 et 99%du temps au RSA depuis 2017	0,4	0,0	0,6	0,0	0,3	0,2	0,4	0,0	0,8	0,0	0,6	0,0	0,5	0,0	0,7	0,0	0,9	0,0	0,4	0,2	0,1	0,8	-0,3	0,2	0,6	0,0	0,0	0,9	0,1	0,7	0,4	0,1	0,2	0,4	0,2	0,4
100% du temps au RSAdepuis 2017	0,8	0,0	0,9	0,0	0,9	0,0	1,4	0,0	0,6	0,2	1,0	0,0	0,8	0,0	1,1	0,0	1,7	0,0	1,2	0,0	0,3	0,4	-0,2	0,4	0,0	1,0	-0,3	0,3	-0,4	0,3	0,6	0,0	-0,5	0,1	-0,2	0,8
RSA																																				
Entrant au RSA	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Non entrant au RSA	1,2	0,0	0,1	0,7	0,4	0,3	0,9	0,0	0,8	0,0	-0,4	0,4	0,9	0,0	2,3	0,0	0,6	0,1	0,7	0,1	0,1	0,8	1,2	0,3	0,9	0,0	1,1	0,0	0,5	0,0	0,4	0,4	0,9	0,0	0,0	0,9
Contrat																																				
En contrat salarié	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Non salarié	1,9	0,0	0,8	0,0	1,0	0,0	1,7	0,0	2,0	0,0	0,2	0,4	0,4	0,1	2,1	0,0	2,7	0,0	3,1	0,0	2,1	0,0	14,6	0,0	1,1	0,0	0,6	0,1	3,0	0,0	2,6	0,0	1,4	0,0	2,8	0,0
France Travail																																				
Inscrit à France Travail	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Non inscrit à France Travail	2,6	0,0	1,9	0,0	2,2	0,0	1,6	0,0	2,8	0,0	2,2	0,0	0,7	0,0	1,7	0,0	1,8	0,0	2,1	0,0	2,7	0,0	2,5	0,0	2,3	0,0	1,7	0,0	1,2	0,0	2,5	0,0	3,1	0,0	1,5	0,0

Champ : Entrants en expérimentation entre mars 2023 et juin 2024.

Note : Les coefficients surlignés en jaune sont les coefficients significatifs (avec une p-valeur associée supérieure à 0,05).

Lecture : Au sein du territoire d'expérimentation de Saint-Nazaire, à caractéristiques égales, un bénéficiaire du RSA non inscrit à France Travail aura une probabilité 2,3 points plus élevée d'être orienté en parcours social plutôt qu'en parcours professionnel.

Source : MiDAS Vague 6 – Dares-France Travail-Cnaf

A5. Répartition des bénéficiaires du RSA dans les parcours de l'expérimentation de l'accompagnement renoué (voir chapitre 6)

Tableau A.2 : Transition des modalités d'accompagnement dispensées par France Travail un mois avant l'entrée dans l'expérimentation, vers les parcours d'expérimentation après l'entrée dans le dispositif

	Social	Socio-professionnel	Professionnel
Global	7%	80%	13%
Renforcé	17%	22%	61%
Guidé	18%	21%	60%
Suivi	11%	20%	70%
Autre	19%	19%	63%
Non accompagné par France Travail	63%	19%	18%

Champ : Entrants dans l'expérimentation de mars 2023 à juin 2024.

Lecture : 80 % des entrants dans l'expérimentation qui étaient accompagnés en modalité « global » un mois avant leur entrée dans l'expérimentation sont orientés dans le nouveau parcours socio-professionnel.

Source : MiDAS Vague 6 – Dares-France Travail-Cnaf