

Quels sont les effets des politiques publiques sur les comportements des individus ?

Focus sur les mesures d'emploi et de formation professionnelle

- Revue de la littérature -

Mai 2026

Céline Remy

Service Études et Statistiques

I. Introduction

Contextualisation, objectif, méthodologie et structure du document

Contextualisation

Les politiques publiques (PP) sont omniprésentes et recouvrent tous les domaines d'une société (santé, logement, emploi, déplacement, finance, énergies, etc.). Mais, tout problème social ne fait pas l'objet d'une politique publique en tant que telle, car il doit être reconnu et « défini comme un problème social » (Becker, 1966). Il s'agit bien d'une construction sociale qui émerge à travers la « mise à l'agenda politique » d'une problématique spécifique (Garraud, 1990 ; Nolet, 2009 ; Hassenteufel, 2010).

Les politiques publiques correspondent aux « interventions d'une autorité investie de puissance publique et de légitimité gouvernementale sur un domaine spécifique de la société ou du territoire » (Toenig, 2006, p. 328).

Ces interventions peuvent prendre trois formes (*ibid.*) :

1. Les PP véhiculent des contenus, se traduisent par des prestations et génèrent des effets.
2. Les PP mobilisent des activités et des processus de travail.
3. Les PP se déploient à travers des relations avec d'autres acteurs sociaux collectifs ou individuels.

En sociologie, le terme « politique publique » a été remplacé par celui « d'action publique » pour prendre en compte l'ensemble des acteurs, des interactions, des régulations sociales et politiques, des outils mobilisés, des indicateurs, des intérêts, des normes, des idées, des institutions, etc. (Lascoumes & Le Galès, 2007).

La littérature scientifique, notamment en science politique, en économie comportementale et en sociologie, a identifié la présence de comportements inattendus de la part des bénéficiaires de politiques publiques, notamment dans le champ de l'emploi et de la formation.

Les politiques publiques peuvent générer des effets négatifs, voire des réactions fortuites, où les bénéficiaires s'adaptent aux règles de manière imprévue, parfois à l'opposé des objectifs recherchés.

Ces réactions peuvent être motivées par :

- Des stratégies de survie
- Une maximisation des aides
- Une détresse psychosociale (Donker Van Heel, 2018)

Ces comportements inattendus résultent généralement de la complexité des dispositifs et de la difficulté des pouvoirs publics à anticiper les réactions hétérogènes des individus face aux incitations économiques.

Objectif, méthodologie et structure

L'objectif de ce rapport est de cerner les effets qu'ont les politiques publiques sur les comportements des individus bénéficiaires des mesures liées plus spécifiquement à l'emploi et à la formation professionnelle.

La méthodologie s'appuie sur une revue de la littérature scientifique sur le sujet des politiques publiques, de leur mise en œuvre à leurs résultats concrets et à leurs effets bénéfiques, indésirables ou inattendus.

Cette revue est principalement constituée de rapports d'étude, d'informations issues de sites Internet spécialisés et d'articles ou de livres scientifiques.

La liste des comportements indiquée dans ce document est non exhaustive. Les exemples de politiques publiques trouvés dans la littérature ont été catégorisés à l'initiative de l'auteur de ce document.

La structure du présent document est celle-ci :

- La partie I concerne la présente introduction.
- La partie II dresse une cartographie des comportements des bénéficiaires de politiques publiques. La liste comprend :
 1. Le non-recours au droit
 2. L'effet d'évitement
 3. L'effet de sélection
 4. L'effet Matthieu
 5. L'effet d'enfermement
 6. L'effet d'aubaine et de substitution
 7. L'effet secondaire bénéfique
- La partie III propose la catégorisation des différents comportements sous la forme d'une matrice.
- La partie IV s'attelle à conclure le rapport en identifiant de bonnes pratiques ainsi que des points d'attention pour l'action publique.

II. Revue de la littérature

Une cartographie des comportements

BRUXELLES
FORMATION



former pour l'emploi

Le non-recours au droit

Le « **non-recours au droit** » ou le « *non-take-up* » désigne la situation où une personne, bien qu'éligible à une prestation sociale ou à un dispositif de formation, ne le perçoit pas ou ne l'utilise pas (van Oorschot & Math, 1996 ; Warin, 2014 ; Noël, 2021). On distingue généralement cinq formes de non-recours (Warin, 2010, 2020 ; Chauveaud & al. 2018) :

- 1. La non-connaissance** : L'individu ignore l'existence de l'aide.
- 2. La non-orientation** : L'individu n'est pas sollicité ou accompagné pour demander l'ouverture ou le renouvellement d'un droit, ni même en vérifier la possibilité.
- 3. La non-proposition** : L'individu ne se voit pas proposer l'offre sociale par les professionnels. Cela en lien avec les valeurs et les pratiques de ces derniers.
- 4. La non-demande** : L'individu connaît l'aide, mais renonce à cause de la complexité administrative, de la peur de la stigmatisation, ou d'un sentiment d'inutilité (cfr. « l'effet d'évitement » p. 7).
- 5. La non-réception** : L'individu fait la demande, mais n'obtient pas l'aide suite à une erreur administrative ou une rupture de parcours.

Les conséquences sont alors de fausser les objectifs de justice sociale et d'aggraver la précarité, car les populations les plus fragiles sont souvent celles qui recourent le moins aux aides.

Exemples :

L'étude sur les exclus du chômage à Bruxelles (Zune & al., 2017) montre que les coûts symboliques de demander l'aide au CPAS peuvent être faibles ou élevés, impliquant pour l'individu de réaliser un petit ou un grand pas pour éviter de rester en situation de non-recours.

Bruxelles Formation (2021) montre que certains publics bruxellois éloignés des institutions ou des marchés de l'emploi et de la formation ignorent l'existence de la possibilité de se former en tant qu'adultes. Ce sont plus particulièrement les personnes issues de l'immigration ainsi que les personnes ayant une longue carrière professionnelle.

Selon Noël (2021, p. 2), les changements légaux (durcissements ou modifications provisoires) dans l'octroi et le maintien de droits sociaux protecteurs, la multiplication des critères et démarches, les modalités d'accessibilité et la complexité des dispositifs ont pour conséquence qu'une part des usagers se décourage à faire valoir ses droits. Certains intervenants n'analysent plus les demandes d'accompagnement. L'instabilité des statuts n'aide pas à recourir au droit. Tout cela est renforcé par une forte dématérialisation des dispositifs d'octroi et de maintien des droits, ce qui détériore la relation de confiance entre citoyens et administrations bruxelloises.

L'effet d'évitement (1)

L'effet d'évitement ou de non-attrait dans les politiques publiques désigne des mécanismes par lesquels une action publique, bien qu'intentionnellement positive ou incitative, produit des réactions opposées chez ses bénéficiaires cibles (ou d'autres acteurs), conduisant à un rejet, un contournement ou une « sous-utilisation du dispositif » (Ahouari, 2019).

Pourquoi ce phénomène se produit-il ?

L'« effet boomerang » de la labellisation : La mise en place de politiques avec un système de labellisation peut avoir pour conséquence de stigmatiser certaines zones géographiques ainsi que certains établissements ou publics (Garrouste & Lafourcade, 2024).

L'effet d'éviction : L'augmentation des dépenses publiques dans certains secteurs peut parfois entraîner une baisse de l'investissement ou de la consommation privée.

La mauvaise formulation : Une mauvaise définition du problème lors de la mise en agenda politique peut mener à des politiques inadaptées, générant un non-attrait ou un échec du programme (Hassenteufel, 2010).

Exemples :

Ahouari (2019) montre que les dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes Algériens, bien qu'offrant un accès au travail, perpétuent la précarité, notamment chez les femmes. Ces programmes, qui visent à créer des microentreprises ou à insérer les diplômés, sont perçus comme des mesures politiques destinées à acheter la paix sociale plutôt qu'à générer une stabilité économique réelle. Cette situation engendre des formes de résistance et d'évitement chez les jeunes, qui doivent composer avec une mentalité sociale défavorable et des conditions d'emploi instables.

Garrouste & Lafourcade (2024) montrent dans ses travaux réalisés en France que la géographie prioritaire engendre un phénomène d'évitement scolaire qui est difficilement réversible. Au lieu d'attirer les publics, le label peut provoquer un évitement scolaire, où les familles préfèrent scolariser leurs enfants ailleurs. La pertinence des politiques « zonées » est interrogée dans leurs travaux, car elle renforce la ségrégation scolaire. Étant donné les conséquences potentiellement négatives de cette ségrégation sur la réussite scolaire des élèves, ces résultats incitent à privilégier un ciblage direct des élèves en difficulté, plutôt que des quartiers et de leurs établissements scolaires.

L'effet d'évitement (2)

Exemple :

Dans son étude sur les comportements de recherche d'emploi en Wallonie, Zune & al. (2025) montrent que l'attrait des chercheurs d'emploi pour les métiers en tension ou en pénurie est mitigé. Ainsi, les candidats sont ouverts à l'idée de considérer ces métiers dans leurs actions de recherche d'emploi et de formation, mais ils manifestent des réserves à propos de la qualité de l'emploi.

Des variations sociologiques importantes apparaissent :

- Les publics plus jeunes, précaires ou en difficulté d'orientation sont moins bien informés de la liste des métiers en pénurie.
- Les jeunes, les moins qualifiés et les personnes touchées par la dégressivité et la limitation des allocations de chômage sont plus critiques vis-à-vis du discours institutionnel sur les métiers en pénurie.
- Les candidats bénéficiant d'un accompagnement dans le cadre d'un dispositif spécifique (Cellule de reconversion, Coup de Boost) sont plus intéressés par les métiers en pénurie que les autres candidats, même pour ceux qui sont accompagnés par un conseiller-référent au Forem.
- Les chercheurs d'emploi plus qualifiés, âgés de 30 à 39 ans, souvent issus de trajectoires en CDI et engagés dans des dynamiques de formation ou de reconversion ont de fortes attentes en termes de qualité de l'emploi et tiennent à préserver une autonomie dans leur choix d'orientation.
- Chez les personnes qui ont terminé une formation récemment, un effet de remobilisation est présent, mais aussi un impact limité sur l'obtention de nouvelles opportunités d'emploi et ce, même si la formation était censée conduire à un métier en pénurie.

L'effet de sélection

L'effet de sélection, plus couramment désigné par le terme anglophone « *creaming effect* » (ou « écrémage »), est un phénomène bien connu en évaluation des politiques publiques (Knapp et Wistow, 1994 ; Dubois, 2010). Il désigne la tendance, consciente ou non, des opérateurs d'emploi ou de formation à sélectionner les candidats ayant le plus de chances de réussir, au détriment de ceux qui en ont le plus besoin (Remy, 2016 ; Remy & Lavitry, 2017 ; Greer & al., 2018).

Ce concept est associé à celui de « parking » ou « parquage » qui correspond notamment au fait de stocker des chômeurs peu employables sans proposer d'appariement (Remy & Lavitry, 2017), c'est-à-dire de donner une offre d'emploi à un individu.

Pourquoi ce phénomène se produit-il ?

Objectifs de performance : Les organismes (comme les services publics, les Missions locales, etc.) sont souvent évalués sur leur taux d'accompagnement ou d'insertion. Pour atteindre les chiffres exigés, ils privilégient les candidats qui auraient sans doute retrouvé un emploi par eux-mêmes.

Réduction des coûts : Un candidat « proche de l'emploi » nécessite moins de temps, de ressources et de suivi qu'un profil cumulant des freins sociaux ou de santé.

Satisfaction des employeurs : Pour maintenir de bonnes relations avec les entreprises partenaires, les intermédiaires de l'emploi préfèrent envoyer des profils « de confiance » (Bruxelles Formation, 2025).

Exemples :

Cueto & Mato (2009) montrent dans leur étude menée en Espagne sur un programme financé par l'Union européenne que la formation augmente les probabilités d'emploi d'environ 8 à 9%, mais révèle également un effet de sélection important, suggérant que le profil des participants est un facteur déterminant, parfois plus que le contenu même de la formation.

Carranza & al. (2026) mettent en évidence dans l'évaluation d'un programme en Bosnie-Herzégovine que les conseillers privilégiaient les demandeurs d'emploi jugés plus employables pour l'appariement actif.

Des conséquences majeures : des effets en cascade (cfr. comportement 6)

L'effet d'aubaine (« Deadweight loss ») : L'argent public finance un retour à l'emploi qui se serait produit de toute façon. L'action publique n'apporte aucune valeur ajoutée réelle.

L'éviction des publics prioritaires : Les chômeurs de longue durée ou les personnes peu qualifiées sont mécaniquement repoussés vers la sortie des dispositifs, aggravant les inégalités sociales et témoignant de l'impuissance des professionnels (Remy, 2026).

Biais statistique : Les programmes semblent très efficaces sur le papier (taux de réussite élevés), alors qu'ils ne font que refléter les compétences initiales des participants sélectionnés.

L'effet Matthieu

L'effet Matthieu, ou le « *Matthew effect* » en anglais (Merton, 1968 ; Deleeck & al., 1983), désigne le fait que, dans les politiques publiques, les personnes ou groupes déjà favorisés captent plus facilement les aides, services et opportunités, tandis que les publics les plus fragiles en profitent moins.

Dans les domaines sociaux, de l'emploi et de la formation des adultes, cela signifie souvent que les dispositifs censés réduire les inégalités risquent en pratique d'en renforcer certaines s'ils sont trop uniformes ou trop complexes d'accès.

Exemple :

En Belgique, selon Statbel (2023), ceux qui ont déjà suivi une formation veulent plus souvent en suivre d'autres. Statbel montre aussi un écart selon le niveau d'instruction : 32,9% des personnes à niveau d'instruction élevé voulaient suivre davantage de formations, contre 18,0% des personnes à faible niveau d'instruction. Cela illustre un cumul d'avantages : les personnes déjà formées ou plus diplômées utilisent davantage les opportunités d'apprentissage continu, ce qui peut élargir l'écart avec les publics moins qualifiés.

En raison d'obstacles persistants et de l'absence de participation, les adultes peu compétents ou ayant un faible niveau de formation formelle se dirigent moins vers la formation, tandis que ceux dont les compétences sont plus élevées et le niveau de formation plus élevé peuvent continuer de bénéficier de réseaux de formation bien établis (Broek et al., 2023).

L'OCDE (2025) souligne que ce défi est aggravé par la diffusion rapide de l'intelligence artificielle (IA) qui modifiera les tâches sur le lieu de travail et nécessitera l'acquisition de nouvelles compétences.

Face à des budgets publics restreints, les États-providence empruntent une voie étroite entre le renforcement de la capacité d'action et la sélection de bénéficiaires favorisés (Pisoni, 2021), cfr. « l'effet de sélection » (p. 9).

Pour limiter cet effet, les politiques publiques doivent aller au-delà d'un simple accès « pour tous » et prévoir des mécanismes adaptés aux obstacles réels : information ciblée, simplification administrative, accompagnement personnalisé, horaires compatibles, appui de proximité et financement plus intensif pour les publics fragilisés.

Dans cette logique, l'enjeu n'est pas seulement l'égalité formelle d'accès, mais une égalité réelle d'usage. Sinon, les dispositifs publics risquent de renforcer les écarts au lieu de les réduire.

L'effet d'enfermement (1)

L'effet d'enfermement, souvent désigné par le terme anglais *lock-in effect* (Calmfors, 1994) ou l'« *incapacitation effect* » (Card & al., 2010), est un concept central dans l'évaluation des politiques actives du marché du travail (PAMT).

Il décrit une situation où la participation d'un demandeur d'emploi à un programme de formation ou à un emploi aidé **réduit temporairement ses chances de retour à l'emploi durable** par rapport à une personne qui resterait en recherche active sans accompagnement spécifique (Heckman & al., 1999).



La réaction des individus est de quitter le dispositif, encore plus rapidement s'ils ont l'impression de perdre leur temps et de s'éloigner de l'emploi (Bernard & al., 2025).

Exemples :

Bernard & al. (2025) montrent à travers l'étude d'un dispositif français que le long temps de formation a un effet d'enfermement sur le groupe des précaires qui sont pressés de retourner au travail, malgré l'aide financière importante de la part du dispositif. Le temps long d'un dispositif s'accorde mieux aux temporalités des individus ayant pour profil d'être des jeunes hommes vivant chez leurs parents.

Card & al. (2010) montrent à travers leur méta-analyse de 199 programmes de politiques actives du marché du travail dans différents pays que les dispositifs d'insertion à travers la formation ont presque toujours un effet négatif (enfermement) à court terme (moins de 9 mois), mais positif après deux ans.

Miriv & Tesfamichael (2026) montrent dans leurs travaux sur la Suède qu'un programme de formation long (24 mois pour les personnes issues de l'immigration) a un effet d'enfermement, car les participants développent un comportement d'étudiant au détriment de leur identité de chercheur d'emploi.

L'effet d'enfermement (2)

L'effet d'enfermement se manifeste durant la période de participation au dispositif. Il repose sur deux mécanismes principaux :

1. **La réduction de l'intensité de recherche** : Le bénéficiaire consacre son temps et son énergie à la formation ou à son emploi aidé, ce qui laisse moins de place à la prospection d'un emploi « classique ».
2. **La baisse de la sélectivité** : Le participant peut se sentir « protégé » par le dispositif et attendre la fin de celui-ci avant de prospecter à nouveau, ou au contraire, perdre le contact avec les réseaux de recrutement réels.

L'effet d'enfermement est généralement considéré comme un coût transitoire. L'enjeu des politiques publiques est de s'assurer que l'effet positif à long terme (montée en compétences) compense cet effet négatif initial.

Exemple :

Dans une étude réalisée à Bruxelles, Smith (2025) montre que, après l'effet de « rétention », la participation à une formation qualifiante a un effet positif sur l'insertion en emploi, et ce, même 30 mois après l'entrée en formation et est plus élevée pour les personnes restées plus longtemps au chômage avant d'entrer en formation. L'impact positif de la formation est plus élevé pour les femmes, les demandeurs d'emploi de longue durée, les demandeurs d'emploi ayant un diplôme étranger non reconnu et ceux de nationalité hors UE.

L'effet d'aubaine et de substitution (1)

L'effet d'aubaine ou de manne, appelé « *deadweight loss* » en anglais, est défini par Calmfors (1994, p. 17) comme « les embauches survenues dans le groupe cible qui auraient tout de même eu lieu en l'absence du programme ».

Cet effet peut être lié à celui de **substitution** qui est, quant à lui, défini comme « la mesure par laquelle les emplois spécifiquement créés pour une certaine catégorie de salariés ne font que remplacer les emplois occupés par les autres catégories de salariés, en raison d'un coût salarial diminué » (*ibid.*)

Pour réduire cet effet, **les politiques sont souvent ciblées** (sous conditions de ressources, réservées aux chômeurs de longue durée, ou limitées à certains secteurs géographiques) plutôt que d'être universelles.

Carranza & al. (2026) insistent sur le fait que les subventions doivent être calibrées pour répondre aux contraintes spécifiques.

La solution par l'alignement des incitations : Pour contrer ce phénomène et garantir l'inclusion des profils les plus éloignés du marché, Carranza & al. recommandent d'utiliser des contrats basés sur les résultats où les paiements versés aux prestataires sont plus élevés pour le placement de groupes vulnérables ou difficiles à insérer.

Le ciblage précis comme principe de conception : L'un des principes fondamentaux du rapport est l'adaptation aux profils des travailleurs. Carranza & al. insistent sur le fait que les subventions doivent être calibrées pour répondre aux contraintes spécifiques (comme le manque de « signaux » crédibles pour les employeurs) afin d'éviter qu'elles ne deviennent de simples transferts vers ceux qui réussiraient de toute façon.

La dimension temporelle de la réduction : Si l'emploi a un contenu formatif qui permet au salarié d'acquérir de l'expérience valorisée par l'employeur, un profil de subvention décroissant en fonction de la durée de service se justifie économiquement, puisqu'il évite un effet d'aubaine pour l'employeur (CSE, 2021).

L'effet d'aubaine et de substitution (2)

Exemples :

En France, l'effet d'aubaine des contrats aidés est estimé à 26% dans le secteur non marchand, et à 61% dans le marchand. Autrement dit, sur 100 contrats aidés créés, 26 l'auraient été même en l'absence de la subvention dans le secteur non marchand, et 61 dans le secteur marchand (Euzénat, 2023).

En Allemagne, une étude portant sur un dispositif de subvention salariale destiné aux demandeurs d'emploi difficilement employables montre que l'effet de substitution au détriment des salariés réguliers est faible, et que l'emploi régulier peut même augmenter dans certaines régions (Moczall, 2014). Le dispositif semble être utilisé en remplacement d'autres dispositifs de subvention salariale, ce qui indique une substitution entre différents types d'aides à l'embauche. Enfin, il est observé que les établissements recourent aussi à des primes à l'embauche pour attirer des salariés plus qualifiés, ce qui illustre une dynamique complexe entre différents instruments de politique active du marché du travail.

En Côte d'Ivoire, Cassanza & al. (2026) montrent que le salaire proposé (aligné sur le minimum légal) a attiré un large éventail de jeunes, y compris certains qui disposaient déjà d'autres opportunités d'emploi. Cela a pour conséquence de limiter l'impact net du programme sur ceux qui en ont le plus besoin.

En Belgique, Albanese & al. (2024) montrent qu'une subvention unique à l'embauche destinée aux jeunes peu qualifiés augmente la probabilité de trouver un emploi dans le secteur privé d'environ 10 points de pourcentage dans l'année suivant le début du chômage. Sur une période de six ans, les jeunes diplômés du secondaire bénéficient d'une augmentation de 2,8 trimestres d'emploi privé. Cependant, cette amélioration ne se traduit pas par une augmentation nette de l'emploi global, car ces jeunes substituent des emplois publics ou de l'auto-emploi par des emplois privés, ce qui conduit à une absence d'effet net sur l'emploi total, bien que les salaires soient meilleurs. Pour les jeunes sans diplôme du secondaire, aucun gain durable n'est observé.

L'effet secondaire bénéfique

L'effet secondaire bénéfique suggère que le dispositif public ou le programme d'aide n'atteint pas son objectif initial (par ex. la remise à l'emploi), mais il produit un effet bénéfique dans un autre domaine non-attendu (par ex. la santé) en termes de résultat.

Ce concept pourrait s'apparenter à l'effet d'externalité positive, issu du domaine de l'économie (Pigou, 1932), ce qui signifie pour une politique publique d'avoir un impact positif sur un domaine qui n'était pas la cible principale de l'intervention.

Ce concept « d'externalité » est critiqué par Friedberg & Musselin (1999) qui partent du principe qu'aucun système d'action ne peut fonctionner de manière durable sans que les régulations qui assurent ce fonctionnement ne génèrent des coûts qui seront toujours partiellement externalisés.

Exemple :

Bastiaans & al. (2024) examinent si l'obligation de réaliser des activités d'intérêt général influence le retour à l'emploi ou la santé mentale des participants. Les résultats de son étude réalisée aux Pays-Bas indiquent que l'initiative n'a pas d'effet notable sur l'insertion professionnelle, confirmant la difficulté de réintégrer le marché du travail après une longue inactivité. Cependant, une amélioration significative est observée chez les hommes (uniquement) consommant des psychotropes, avec une baisse importante des prescriptions médicales après plusieurs années de participation. Cette réduction suggère que l'instauration d'une structure quotidienne et de liens sociaux peut atténuer certains troubles psychologiques.

III. Analyse

Vers une matrice des comportements

BRUXELLES
FORMATION

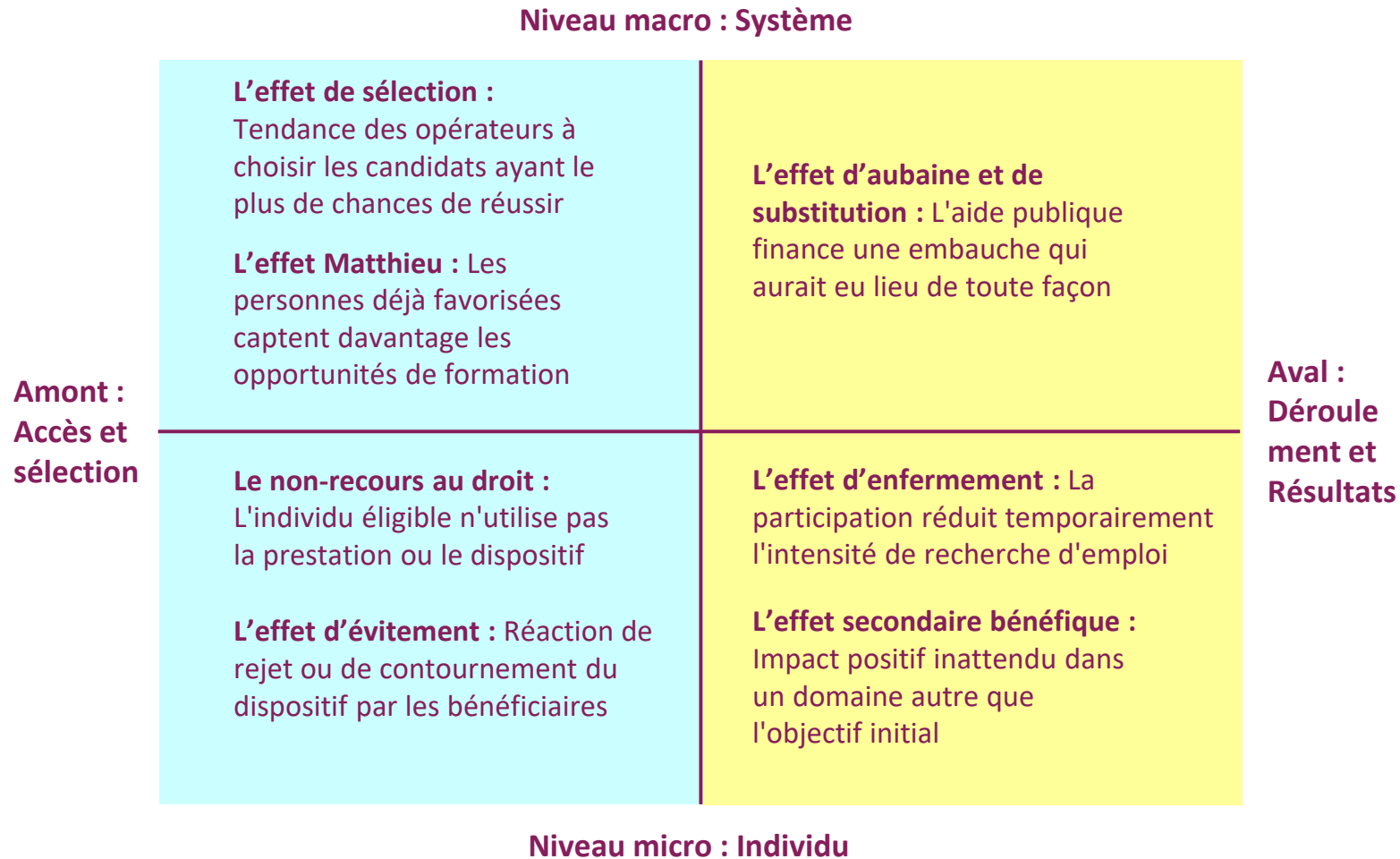


former pour l'emploi

Synthèse des comportements inattendus

Type de comportement	Description de l'attitude et mécanisme	Facteurs déterminants (causes)	Impacts sur la politique publique
1. Le non-recours au droit	L'individu éligible n'utilise pas la prestation ou le dispositif	Complexité administrative, peur de la stigmatisation, manque d'information ou de sollicitation	Aggravation de la précarité et échec des objectifs de justice sociale
2. L'effet d'évitement	Réaction de rejet ou de contournement du dispositif par les bénéficiaires	Stigmatisation liée à une labellisation (« effet boomerang ») ou mauvaise définition du problème	Sous-utilisation du programme et renforcement de la ségrégation
3. L'effet de sélection	Tendance des opérateurs à choisir les candidats ayant le plus de chances de réussir	Objectifs de performance (indicateurs), réduction des coûts et satisfaction des employeurs	Éviction des publics prioritaires et création d'un biais statistique d'efficacité
4. L'effet Matthieu	Les personnes déjà favorisées captent davantage les opportunités de formation	Dispositifs trop uniformes ou complexes d'accès et cumul d'avantages pour les plus diplômés	Renforcement des inégalités initiales au lieu de les réduire
5. L'effet d'enfermement	La participation réduit temporairement l'intensité de recherche d'emploi	Temps long de formation, statut d'apprenant prédominant, ou sentiment de « protection » par le dispositif	Retard du retour à l'emploi à court terme, malgré un gain potentiel à long terme
6. L'effet d'aubaine et de substitution	L'aide publique finance une embauche qui aurait eu lieu de toute façon ou remplace un autre salarié	Mauvais calibrage des subventions ou remplacement d'une catégorie de salariés par une autre	Absence de valeur ajoutée réelle et stagnation de l'emploi global net
7. L'effet secondaire bénéfique	Impact positif inattendu dans un domaine autre que l'objectif initial (qui lui est non atteint)	Création de liens sociaux et d'une structure quotidienne via le dispositif	Amélioration du bien-être et de la santé mentale des individus, mais pas de retour à l'emploi

Une matrice des comportements



LEGENDE

L'axe temporel (horizontal) : Le comportement se produit au moment de l'**Accès/Sélection** (amont) ou durant le **Déroulement/Résultat** (aval) du dispositif.

L'origine du comportement (vertical) : Le phénomène émane-t-il principalement de l'**Individu** (stratégie, perception) ou du **Système/Opérateur** (règles, gestion, employeurs).

« Zone de non équité » (à gauche, en bleu) :

Les comportements comme le non-recours, l'effet Matthieu, l'effet de sélection et l'effet d'évitement pointent vers des défaillances dans la **justice sociale** du dispositif. Le public qui a le plus besoin du soutien des institutions publiques est celui qui risque le plus d'être exclu ou de s'auto-exclure.

« Zone de non efficacité » (à droite, en jaune) :

L'effet d'enfermement, l'effet d'aubaine et l'effet secondaire bénéfique questionnent l'**efficience économique**. Ils suggèrent que l'argent public pourrait être « gâché » (aubaine) ou que le retour à l'emploi est retardé (enfermement), même si des externalités positives (santé) peuvent compenser ces pertes.

IV. Conclusion

Constats analytiques, des bonnes pratiques et des points d'attention

Constats analytiques

L'analyse des politiques publiques en matière d'emploi et de formation révèle que **l'existence d'un dispositif ne garantit jamais mécaniquement ses effets attendus.**

L'action publique se heurte systématiquement à des **comportements inattendus** — qu'il s'agisse de stratégies de survie, de maximisation des aides ou de détresse psychosociale — qui résultent souvent de la complexité des systèmes et de l'incapacité des pouvoirs publics à anticiper la diversité des réactions individuelles.

Trois principes majeurs permettent de minimiser les effets négatifs des politiques publiques.

1. Le passage de l'égalité formelle à l'égalité réelle d'usage :

Il ne suffit pas d'ouvrir l'accès à la formation « pour tous ». Pour éviter que les dispositifs ne renforcent les inégalités (effet Matthieu) ou n'excluent les plus fragiles (écrémage), l'action publique doit intégrer des mécanismes **d'accompagnement personnalisé**, une simplification administrative et une adaptation aux obstacles réels (horaires, proximité).

2. La gestion des temporalités :

L'échec d'un dispositif tient souvent à l'omission de la **congruence des temporalités** entre le projet professionnel de l'individu, l'urgence de son retour à l'emploi et la durée de la formation.

Si l'effet d'enfermement est un coût transitoire inévitable, il doit être compensé par une montée en compétences réelle et choisie, plutôt que subie.

3. Le dépassement des indicateurs de performance classiques :

Les taux d'insertion immédiats peuvent être trompeurs s'ils ne reflètent qu'un effet de sélection des candidats les plus employables ou des effets d'aubaine pour les entreprises.

Une évaluation robuste doit intégrer des **externalités positives**, comme l'amélioration de la santé mentale ou du lien social, qui constituent des succès réels de l'action publique hors du strict champ de l'emploi.

En somme, l'efficacité des politiques publiques de formation pour adultes repose sur sa capacité à **reconnaître la singularité des situations de vie** plutôt que de traiter les bénéficiaires comme une catégorie uniforme d'« éloignés de l'emploi »

Des bonnes pratiques à l'étranger ?

En République tchèque, une comparaison entre un dispositif innovant de « formation choisie » et une formation standard indique que la liberté accrue laissée aux demandeurs d'emploi dans le choix de leur formation et de leur fournisseur améliore les résultats en termes d'insertion professionnelle (Hora & al., 2023). Cette évaluation quantitative, basée sur des données administratives, montre que la formation choisie produit de meilleurs résultats que la formation standard, ce qui souligne l'importance de l'adaptation des dispositifs aux préférences et besoins des bénéficiaires.

En Grèce, une évaluation souligne que les programmes de formation pour les chômeurs visent à requalifier et améliorer les compétences afin d'accéder à de meilleurs emplois, en mesurant un large éventail d'indicateurs, tels que la probabilité d'emploi, les revenus, la mobilité professionnelle et la durée d'inactivité (OECD, 2024).

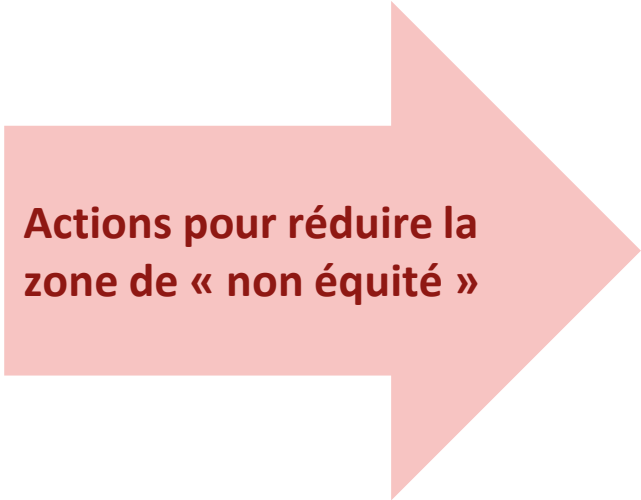
En Allemagne, une analyse théorique et empirique distingue les effets des subventions salariales et de la formation professionnelle sur les perspectives d'emploi (Neubäumer, 2012). Les résultats suggèrent que les individus formés, qu'ils aient bénéficié d'une formation formelle ou d'une formation en emploi subventionné, présentent des taux d'emploi similaires, ce qui met en lumière la valeur accordée par les entreprises à la formation acquise dans le cadre d'un emploi subventionné.

En France, des expériences contrôlées sur l'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi montrent que, malgré un coût élevé, l'efficacité des opérateurs privés de placement est limitée, et que les effets d'éviction réduisent l'impact global des dispositifs (Behaghel & al., 2013). Ces résultats suggèrent de cibler ces programmes sur des populations spécifiques, particulièrement éloignées de l'emploi.

Ces différentes évaluations convergent vers l'idée que les dispositifs de formation professionnelle ont des effets positifs, mais modérés sur l'emploi, que la sélection des bénéficiaires et l'adaptation des formations jouent un rôle crucial, et que des effets secondaires, comme la réduction de la mobilité ou les effets d'éviction doivent être pris en compte dans la conception des politiques.

Des points d'attention pour l'action publique (1)

Pour limiter les comportements indésirables identifiés ci-dessus, les sources suggèrent de passer d'une égalité formelle d'accès à une **égalité réelle d'usage** en adaptant les dispositifs aux réalités des bénéficiaires.



Actions pour réduire la zone de « non équité »

1. Lutter contre le non-recours au droit et l'effet Matthieu

Pour atteindre les publics les plus éloignés de la formation, il est crucial de réduire les barrières à l'entrée :

Simplification et proximité : Réduire la **complexité administrative** et la dématérialisation excessive qui détériorent la confiance. Il faut privilégier l'**information ciblée** et l'**appui de proximité** pour ceux qui ignorent leurs droits.

Adaptation des conditions : Proposer des **horaires compatibles** et un **financement plus intensif** spécifiquement pour les publics fragilisés afin de compenser le cumul d'avantages des plus diplômés.

2. Contrer l'effet de sélection

Pour éviter que les opérateurs ne sélectionnent que les profils les plus « faciles », le système d'incitation doit être revu :

Contrats basés sur les résultats : Utiliser des modes de financement où les **paiements aux prestataires sont plus élevés** lors du placement de groupes vulnérables ou difficiles à insérer, ou **adapter les critères de résultats à atteindre en fonction des caractéristiques du public**.

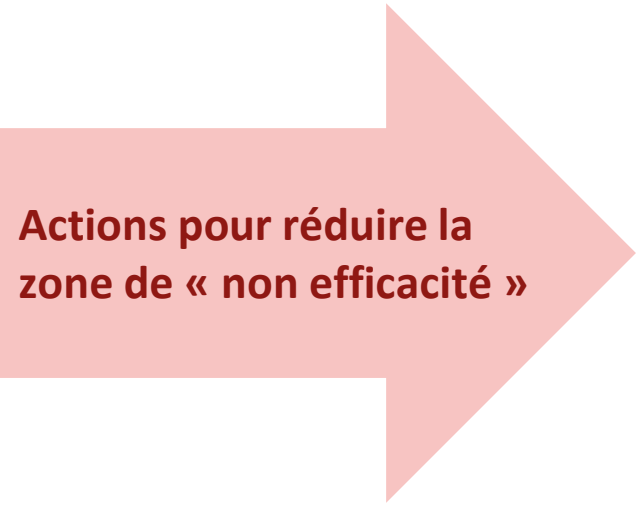
3. Prévenir l'effet d'évitement

Pour éviter que les bénéficiaires ne fuient les programmes par peur d'être « stigmatisés » :

Ciblage direct plutôt que zoné : Privilégier le **ciblage individuel** des personnes en difficulté plutôt que la labellisation de quartiers ou de zones géographiques, ce qui évite l'**effet boomerang de la stigmatisation**.

Élargissement des indicateurs : Ne pas se limiter au seul taux d'insertion immédiat, mais intégrer des mesures de **bien-être**, de **santé mentale** ou de **mobilité professionnelle** à long terme.

Des points d'attention pour l'action publique (2)



Actions pour réduire la zone de « non efficacité »

4. Atténuer l'effet d'enfermement

Puisque la formation peut retarder le retour à l'emploi à court terme, la gestion du temps est primordiale :

Congruence des temporalités : Veiller à ce que la durée du dispositif s'accorde avec le **projet professionnel** et l'urgence financière de l'individu.

Liberté de choix : Favoriser la « **formation choisie** », où le demandeur d'emploi a plus de liberté dans le choix de son opérateur, ce qui améliore statistiquement les résultats d'insertion.

5. Tenir compte de l'effet secondaire bénéfique

Une politique publique avec un spectre de résultats trop restreints (uniquement la mise à l'emploi, par exemple).

Élargir les indicateurs de performance : Les évaluations ne doivent pas se limiter au taux d'insertion immédiat. Il est recommandé d'intégrer des mesures d'autres valeurs pour capter la valeur réelle générée par les dispositifs, même en l'absence de retour direct à l'emploi.

Cibler les interventions pour maximiser ces externalités : Les sources montrent que ces effets peuvent être plus marqués chez certains profils (par exemple, les hommes en inactivité de longue durée). Un **accompagnement personnalisé** permet d'orienter prioritairement vers ces programmes les individus pour qui le gain en termes de santé ou de lien social sera le plus significatif.

6. Réduire les effets d'aubaine et de substitution

L'argent public doit apporter une valeur ajoutée réelle et non financer ce qui se serait produit de toute façon :

Ciblage précis des publics : Réserver les aides aux profils pour lesquels l'intervention est déterminante (ex: chômeurs de longue durée) plutôt que de proposer des mesures universelles.

Subventions dégressives : Mettre en place un **profil de subvention décroissant** en fonction de la durée de service pour éviter que l'employeur ne bénéficie d'une manne financière une fois que le salarié a acquis de l'expérience.

V. Bibliographie



- Ahouari, Z.** (2019). « Les jeunes Algériens face à une politique d'emploi démesurée : les programmes d'insertion professionnelle et sociale soutiennent la précarité ». *Cahiers de recherche sociologique*, 66-67, pp. 97-118, <https://doi.org/10.7202/1075977ar>.
- Albanese, A., Dejemeppe, M. & Cockx, B.** (2024). « Long-term effects of hiring subsidies for loweducated unemployed youths ». *Journal of Public Economics*, 235, 105137.
- Bastiaans, M., Dur, R. & Gielen, A. C.** (2024) « Activating the long-term inactive: Labor market and mental health effects ». *Labour Economics*, 90, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2024.102593>.
- Becker H.** (1966). *Social Problems : A Modern Approach*. New York, John Wyler.
- Behaghel, L., Crépon, B., Gurgand, M., Kamionka, T., Lequien, L., Rathelot, R. & Zamora, P.** (2013). « L'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi », *Revue française d'économie*, XXVIII (1), pp. 123-158.
- Bernard, P.-Y., Gosseaume, V., Meslin, K., Roupnel-Fuentes, M. & Walker, J.** (2025). « Temporalités d'un dispositif et des personnes « éloignées de l'emploi » : entre gestion de l'urgence et construction des parcours de formation ». *Travail et emploi*, 176, pp. 29-50.
- Broek, S., van der Linden, J., Kuijpers, M. A. C. T. & Semeijn, J. H.** (2023). « What makes adults choose to learn: Factors that stimulate or prevent adults from learning ». *Journal of Adult and Continuing Education*, Vol. 29/2, pp. 620-642, <https://doi.org/10.1177/14779714231169684>.
- Bruxelles Formation** (2021). « Les conditions de vie des stagiaires : obstacles ou leviers ? Focus sur les formations préqualifiantes ». Service Études et Statistiques. Url : https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2021/03/Etude_Conditions-de-vie-des-stagiaires_obstacles-et-leviers_janvier-2021.pdf
- Bruxelles Formation** (2025). « Quelles sont les compétences de base minimales attendues par les employeurs du secteur tertiaire ? », Url : https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2025/10/Rapport-detude_Compétences-de-base-minimales_vd.pdf?x82594
- Calmfors, L.** (1994). « Active Labour Market Policy and Unemployment — A Framework for the Analysis of Crucial Design Features ». *OECD Economic Studies*, 22 (7-47).
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A.** (2010). « Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis ». *The Economic Journal*, 120 (548), pp. 452-477.
- Carranza, E., De Lorenzo Salvador, S., Hellebrandt, T., Koettl, J., Marguerie, A. & Rigolini, J.** (2026). « What Works for Work. A Guidebook to Proven and Promising Employment Solutions ». World Bank, Washington, DC. Global Labor Market Conference.
- Chauveaud, C., Rode, A. & Warin, P.** (2018). « Le non-recours par non-orientation. un cas concernant le handicap psychique ». *Odenore*, Working Paper, 24, pp. 1-12.
- Conseil supérieur de l'emploi** (2021). « Quelle place pour les personnes peu diplômées sur le marché du travail en Belgique ? ».
- Cueto, B. & Mato, F. J.** (2009). « A non experimental evaluation of training programmes: regional evidence for Spain ». *The Annals of Regional Science*, 43 (2), pp. 415-433.
- Deleeck, H., Huybrechts, J. & Cantillon, B.** (1983). *Het Matteüseffect. De ongelijke verdeling der sociale, overheidsuitgaven*, Kluwer, België.

- Donker Van Heel, P.** (2018). « L'impact du Plan d'Accompagnement et de suivi sur la santé mentale des demandeurs d'emploi ». Mémoire de Master en sciences psychologiques, UCL.
- Dubois, V.** (2010). *La vie au guichet. Relations administratives et traitement de la misère*. Paris, Éditions Economica, coll. Études politiques, 3e éd.
- Euzénat, D.** (2023). « Estimation de l'effet d'aubaine des contrats aidés : enseignements d'une expérience quasi naturelle en France ». Document d'études, Dares, 269.
- Friedberg, E. & Musselin, C.** (1999). « Les externalités d'un point de vue sociologique. Quelques remarques ». Dans Foray, D. & Mairesse, J. *Innovations et performances. Approches interdisciplinaires*. Les Éditions de l'EHESS, pp. 447-451.
- Garraud P.** (1990). « Politiques nationales : l'élaboration de l'agenda ». *L'Année sociologique*, pp. 17-41.
- Garrouste, M. & Lafourcade, M.** (2024). « L'évitement scolaire : un effet « boomerang » de la labellisation en politique de la ville? ». Note IPP, 110, halshs-04748322.
- Geer, I., Schulte, L. & Graham, S.** (2018). « Creaming and parking in marketised employment services: An Anglo-German comparison ». *Human relations*, 71 (11), pp. 1427-1453.
- Hassenteufel, P.** (2010). « Les processus de mise sur agenda : sélection et construction des problèmes publics ». *Informations sociales*, 157, pp. 50-58.
- Heckman, J. J., LaLonde, R. J., & Smith, J. A.** (1999). « The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs ». *Handbook of Labor Economics*, 3 (A31), pp. 1865-2097.
- Hora, O., Suchanec, M. & Horáková, M.** (2023). « Comparing Innovative 'Chosen Training' with 'Standard Training' in Czechia: How Did the New Program Help? ». *Revija za socijalnu politiku*, 30(2), pp. 119-139.
- Knapp, M. & Wistow, G.** (1994). « Welfare Pluralism and Community Care Development: the Role of Local Government and the Non-statutory Sectors in Social Welfare Services in England », in : OECD (Ed.), *Private Sector Involvement in the Delivery of Social Welfare Services: Mixed Models from Six OECD Countries*, Local Economic and Employment Development Notebooks Series (19).
- Lascoumes, P. & Le Gallès, P.** (2007). *Sociologie de l'action publique*. Armand Colin, France.
- Merton, R. K.** (1968). « The Matthew Effect ». *Science*, 159, pp. 56-63.
- Miriv, D. & Tesfamichael, Y.** (2026). « The Lock-in Effect of the Swedish Establishment Programme: A Municipal-Level Evaluation of Labour Market Integration ». Thesis of University of Gothenburg.
- Moczall, A.** (2014). « Effets d'aubaine et de substitution d'un dispositif allemand de subvention salariale pour demandeurs d'emploi difficilement employables ». *Travail et emploi*, 139, pp. 39-59.
- Neubäumer, R.** (2012). « Bringing the unemployed back to work in Germany ». *International journal of manpower*, 33 (2), pp. 159–177.
- Noël, L.** (2021). « Non-recours aux droits et précarisations en Région bruxelloise ». *Brussel Studies*, 157, pp. 1-19, <https://doi.org/10.4000/brussels.5569>

- Nollet J.** (2009). « Croiser analyse des politiques publiques et sociologie des médias ? : genèses et usages des concepts de mise à l'agenda et de construction des problèmes ». Communication au Xe congrès de l'Association française de science politique, Grenoble.
- OCDE** (2025). « Regards sur l'éducation 2025. Indicateurs de l'OCDE », Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/b26d545c-fr>.
- OECD** (2024). « Impact Evaluation of Training and Wage Subsidies for the Unemployed in Greece, Connecting People with Jobs », *OECD Publishing*, Paris, <https://doi.org/10.1787/4b908517-en>.
- Pigou, C.** (1932). *The Economics of Welfare*. Mac Millan, Londres.
- Pisoni, D.** (2021). « An unaffordable fringe of society? The Matthew effect in dual-vocational education and training programmes for disadvantaged youth in Switzerland ». Thèse de doctorat, Université de Lausanne, Suisse.
- Remy, C.** (2026). « Accompagner les chercheurs d'emploi. De l'activation à l'impuissance ». *Pensée plurielle* (à paraître).
- Remy, C.** (2016). *Des partenariats publics-privés pour l'insertion des demandeurs d'emploi : une question de confiance ?* Ciriec, Belgique.
- Remy, C. & Lavitry, L.** (2017). « La quantité contre la qualité ? Les professionnels de l'emploi entre « esprit gestionnaire » et relation de service ». *Revue Française de Socio-Economie*, 19, pp. 69-88.
- Smith, C.** (2025). « L'impact de la formation qualifiante sur l'insertion en emploi des demandeurs d'emploi à Bruxelles ». *Brussels Studies*, 208, pp. 1-13, <https://doi.org/10.4000/14ychb>
- Statbel** (2023). « Effet Matthieu dans l'éducation des adultes: les personnes déjà formées veulent en apprendre davantage », [Effet Matthieu dans l'éducation des adultes: les personnes déjà formées veulent en apprendre davantage | Statbel](#).
- Thoenig, J.-C.** (2006). « Politique publique », dans Boussaguet, L., Jacquot, S. & Ravinet P. (dir.), *Dictionnaire des politiques publiques*, 2e édition, Presses de Sciences Po, France, pp. 329-335.
- Van Oorschot, W & Math, A.** (1996). « La question du non-recours aux prestations sociales ». *Revue des politiques sociales et familiales*, 43, pp. 5-17.
- Warin, P.** (2010). « Le non-recours : définition et typologies ». *Odenore*, working paper 1, pp. 1-16, Actualisé en décembre 2016.
- Warin, P.** (2014). « Le non-recours : éléments de définition et de présentation des enjeux ». *Les politiques sociales*, 3-4, pp. 108 à 121.
- Zune, M., Dedonder, J. & Buckens, A.** (2025). « Recherche d'emploi et métiers en tension : entre ouverture et réserve. Enquête qualitative et quantitative menée pour le FOREM ». Iacchox Hub, UCLouvain.
- Zune, M., Demazière, D. & Ugeux, E.** (2017). « Les expériences de l'exclusion du chômage ». IACCHOS UCL & CSO Science Po-Paris, https://cdn.uclouvain.be/groups/cms-editors-girsef/Rapport-exclus-cho%CC%82mage_UCL_Avril_2017.pdf

BRUXELLES
FORMATION



former pour l'emploi

Secrétariat au 02/371.74.13 ou
secretariat_ed@bruxellesformation.brussels

Personne de contact : c.remy@bruxellesformation.brussels

[Lien vers les publications du SES](#)

[Inscrivez-vous à la Newsletter du SES](#)

www.bruxellesformation.brussels