

Rapport final

Étude comparée sur le développement des dispositifs individuels dans les politiques de l'emploi

Centre d'Analyse Stratégique

Volume 2 – Fiches des pays et dispositifs

Version 2.2
Janvier 2012

Cette étude a été réalisée par Euréval (Jacques Toulemonde et Irene Basile) avec la collaboration de Mme Coralie Perez (Centre d'économie de la Sorbonne). Elle a bénéficié de la contribution de cinq experts nationaux : M. Dieter Dohmen (Allemagne), Mme Isabel Naylor (Autriche), Mme Daphné Valsamis (Belgique), M. Martin van der Ende (Pays-Bas) et M. Ian Aktinson (Royaume-Uni). -

Cette étude répond à une commande du Centre d'analyse stratégique qui en a piloté la mise en œuvre (Camille Guézennec – Département Travail Emploi). Euréval prend cependant l'entière responsabilité de son contenu.

Table des matières

Table des matières	2
---------------------------	----------

Fiches des pays	3
------------------------	----------

Allemagne.....	3
Australie	6
Autriche	7
Belgique.....	9
Chili	10
États-Unis	11
Pays-Bas	13
Royaume-Uni	15

Fiches des dispositifs	17
-------------------------------	-----------

Chèque Formation Allemagne Fédérale.....	17
Chèque Formation Hesse.....	23
Réseau pour l'emploi Australie	26
Compte individuel de formation Autriche.....	31
Compte d'épargne formation Autriche	35
Chèque formation Belgique Flandres	37
Compte d'assurance chômage Chili	43
Compte Individuel de Formation États-Unis.....	47
Compte pour l'apprentissage continu États-Unis	55
Comptes de progression de carrière États-Unis.....	58
Contrats individuels de réintégration Pays-Bas.....	61
Comptes Individuels de Formation Écosse et Pays de Galles	67

Supprimé : 53

Supprimé : 56

Supprimé : 59

Supprimé : 64

Bibliographie	75
----------------------	----------------------

Allemagne.....	75
Australie	77
Autriche	77
Belgique.....	78
Chili	78
Etats-Unis	79
Pays-Bas	79
Royaume-Uni	80

Supprimé : 72

Supprimé : 72

Supprimé : 74

Supprimé : 75

Supprimé : 75

Supprimé : 75

Supprimé : 76

Supprimé : 77

Supprimé : 77

Fiches des pays

Allemagne

Le marché du travail allemand est caractérisé par un taux d'emploi très élevé. Au cours des années 2000, la baisse du taux de chômage a été en moyenne nettement plus marquée en Allemagne que dans la zone euro alors que les performances de croissance ont été sensiblement les mêmes des deux côtés. Entre 2005 et 2010, le taux de chômage a continué à baisser. Cette évolution favorable est en partie attribuable au fait que la population active est restée stable alors qu'elle augmente dans la zone euro. Cependant, le taux de chômage dans les moins qualifiés reste très fort et 15% des employés sont payés moins de € 400 par mois.

La République fédérale d'Allemagne est caractérisée par une forte délégation de compétences aux 16 *Länder*. Jusqu'aux grandes réformes de la dernière décennie, les *Länder* ont fait figure de « laboratoires » de la politique de l'emploi et leur implication se poursuit sur une base de volontariat. Le service public de l'emploi (*Bundesagentur für Arbeit*) est une agence indépendante de niveau fédéral dont la gestion est déconcentrée au niveau régional et local. Son implication dans la formation professionnelle est plus forte qu'en France.

La politique de l'emploi a été profondément réformée entre 2002 et 2005 (réformes Hartz). Ces réformes comportent des incitations à la recherche d'emploi (ex. durée d'indemnisation plus courte, exigence d'une recherche active d'emploi) et une réorientation de l'accompagnement des chômeurs, la formation étant réduite au profit de l'aide à la recherche d'emploi. L'externalisation et l'individualisation faisaient partie des réformes et se sont fortement développées depuis. En parallèle, le marché du travail a été libéralisé. Ces réformes sont créditées d'une partie des succès économiques allemands des dernières années.

Au cours de ces dernières années, une attention accrue a été portée à l'individualisation sous des angles différents. La première tendance est la promotion d'une approche centrée sur l'individu et une prise de décision individuelle, notamment grâce à des Chèques formation pour les chômeurs. La seconde est d'exiger des chômeurs un plus grand engagement afin de faciliter la transition vers un retour à l'emploi.

Sept dispositifs sont présentés ci-après, dont trois au niveau fédéral et quatre au niveau des *Länder*.

➤ *Chèque formation en Allemagne Fédérale (Bildungspraemie)*¹

Le Chèque formation (*Bildungspraemie*) constitue l'une des trois composantes de l'initiative lancée en Allemagne Fédérale le 23 avril 2008 et intitulée «Lernen im Lebenslauf» (Formation tout au long de la vie). Mis en place le 1^{er} décembre 2008, 50 % du coût de la formation est pris en charge par le gouvernement dans la limite de 500 €. Pour être éligibles, les candidats doivent avoir le statut d'employé ou de personne en réinsertion sur le marché de l'emploi et ne peuvent pas bénéficier d'un quelconque autre soutien financier dans le cadre du programme. En règle générale, tout soutien financier nécessite

¹ Remarque d'un expert : En se basant sur une collecte récente de données en ce qui concerne une autre étude, nous obtiendrons des chiffres détaillés sur le recours au dispositif par divers groupes cibles

une session d'information préalable. L'un des principaux critères de ce programme, le montant des revenus des demandeurs, a évolué au fil des ans. En réponse à cette évolution, la demande a augmenté et donc, jusqu'au 31 décembre, le Ministère fédéral allemand de l'Éducation et de la Recherche a offert un total de 70 503 « Bildungspremien », dont 63 400 en 2010, chiffre qui indique clairement que le taux de recours à ce programme a subi une forte hausse.

➤ Chèque formation de l'Agence de l'emploi en Allemagne Fédérale

Le début de ce programme est marqué par la loi du 1^{er} janvier 2003 relative à la modernisation des services pour le marché du travail en Allemagne fédérale.² L'Agence publique de l'emploi en Allemagne Fédérale encourage la formation et l'enseignement professionnels (FEP) non formels pour les chômeurs ou les individus à risque de chômage par le moyen de chèques attribués à titre individuel. Le bénéficiaire se verra rembourser la totalité des dépenses induites par la formation, des frais de transport à la garde des enfants. L'éligibilité des individus et des institutions pour financement dans le dispositif est soumise à une probabilité escomptée de réinsertion dans l'emploi. Ce quota filtre les individus qui ont moins de 70% de chance de réintégrer le marché du travail après six mois. Seules les institutions qui réussissent à réinsérer dans l'emploi 70 % de leurs stagiaires en l'espace de six mois se voient assignés un financement.

➤ Compte de formation continue en Allemagne Fédérale

Le programme est lancé en 2006 par l'Agence publique de l'emploi de niveau fédéral pour encourager la formation des personnes faiblement qualifiées et des salariés de plus de 45 ans travaillant dans une PME. Dans le cadre de ce programme, l'agence couvre la totalité des coûts de formation et, dans le cas des travailleurs sans qualification professionnelle, celle-ci peut fournir un financement complémentaire au salaire de base. Depuis sa création, le programme a subi plusieurs modifications. Aujourd'hui, sont en droit de recevoir des fonds les travailleurs qui ont terminé une qualification professionnelle au moins quatre ans auparavant, ou qui n'ont pas participé à un quelconque programme subventionné par des fonds publics dans les quatre dernières années. Par ailleurs, les travailleurs à temps partiel peuvent bénéficier d'un soutien financier prolongé même une fois leur contrat de travail à temps partiel terminé. Une forte hausse du nombre de candidatures acceptées a pu être observée ces dernières années : 21 900 candidatures ont été acceptées en 2007 contre 102 000 en 2008. Cette augmentation du nombre de financements approuvés est essentiellement attribuée au deuxième plan de relance économique, selon lequel le financement est principalement attribué aux hommes et femmes à basse qualification.

➤ Chèque formation dans le Land de Rhénanie du Nord/Westphalie

Le chèque formation a été mis en place au début de l'année 2006 par le Ministère du Travail, de la Santé et des Affaires sociales du Land de Rhénanie du Nord/Westphalie. Ce chèque vise principalement à encourager les travailleurs de PME et les jeunes entrepreneurs à s'investir dans la formation continue (FEP non formelle) en leur fournissant un soutien financier. En outre, des conseillers sélectionnés fournissent un conseil individualisé aux les travailleurs sur les programmes de formation appropriés. Depuis 2006, les conditions d'obtention du chèque NRW ont radicalement changé. Le niveau de soutien monétaire maximum initial qui s'élevait à 750 € (50 pour cent) par individu est tombé à 500 € en 2007, tandis que le nombre de chèques par individu et par entreprise a augmenté simultanément. Pendant de cette phase, les individus ont pu bénéficier de deux chèques par an et accéder à davantage de chèques par le biais de leur employeur. Néanmoins, en raison de la forte demande qui risquait de poser problème en termes de fonds disponibles pour le programme, le nombre de chèques disponibles par personne s'est trouvé de nouveau limité à un par an. Le niveau de soutien monétaire, lui, est

² Titre non officiel

resté stable jusqu'à aujourd'hui. Depuis mai 2011, les conditions d'accès au financement se sont assouplies pour certains groupes à risque, tels que les personnes sans diplôme professionnel, les travailleurs à temps partiel, les personnes en réinsertion sur le marché de l'emploi, et les travailleurs de plus de 50 ans. Jusqu'à présent, près de 300 000 personnes ont pu bénéficier du financement grâce au chèque formation dans le Land de Rhénanie du Nord/Westphalie.³

➤ Programme Emploi futur au Schleswig-Holstein

Le Land du Schleswig-Holstein encourage la participation des travailleurs à une formation continue grâce au programme « Emploi futur » (*Zukunftsprogramm Arbeit*) qui englobe une multitude d'actions, telles que la promotion des FEP pour les employés des PME. Le Fonds social européen participe au cofinancement de cette initiative entre 2007-2013 et la Banque d'investissement du Schleswig-Holstein la met en place. Cette initiative a pour objectif de financer 45 pour cent des frais de formation encourus par 7 000 travailleurs, lorsque les employeurs couvrent le reste des coûts de formation. Toutefois, si un bénéficiaire est dispensé de travail et que ses frais de formation sont compris entre 160 € et 4 000 €, ils peuvent lui être remboursés dans leur totalité. Un individu peut déposer une demande de financement pour des cours FEP donnés par des prestataires de formation agréés et conformément au « plan individuel de progression de carrière » convenu entre l'employeur et l'employé. De ce fait, l'employé n'est probablement pas entièrement libre de choisir sa formation.

➤ Chèque Formation en Rhénanie-Palatinat

Le Land de Rhénanie-Palatinat soutient la formation continue pour les travailleurs de plus de 45 ans et les salariés des PME. Les bénéficiaires reçoivent des subventions qui couvrent jusqu'à 50 pour cent des coûts de formation, dans une limite de 500 € par an. Un montant minimum de 60 € par an est attribué et un engagement dans le programme de formation est obligatoire dans les trois mois suivant la date d'émission du chèque formation. Un prestataire privé, RAT GmbH, est chargé de la vérification des documents et du transfert des subventions. La formation se concentre principalement sur l'amélioration des compétences linguistiques et techniques, comme pour le chèque formation dans le Land de Rhénanie du Nord/Westphalie.

➤ Chèque Qualification dans le Land de Hesse

Dispositif porté par le Ministère de l'Économie, des Transports et du Développement régional dans le Land de Hesse et mis en œuvre par un prestataire *Weiterbildung Hessen e.V.* (2007-2013). Le dispositif finance la FEP non formels dans les PME et les organisations à but non lucratif pour les salariés (45+) sans diplômes professionnels ou travaillant à temps partiel jusqu'à 30 heures hebdomadaires quel que soit leur âge ou qualification professionnelle. Il existe deux voies d'accès au dispositif : de façon individuelle ou par un formateur, mais le financement s'applique uniquement à la formation individuelle. La formation vise à maintenir et renforcer l'employabilité des salariés. Le prestataire de la formation doit être agréé. La formation est prise en charge lorsqu'aucun autre instrument de financement n'est applicable. Les salariés peuvent choisir leur formation, à condition que le prestataire soit agréé et que la formation contribue à la progression de leur carrière.

³ Statistiques du Ministère de l'Emploi, de l'Intégration et des Affaires sociales du Land de Rhénanie du Nord/Westphalie (2011).

Australie

L'Australie est un pays connaissant un taux de chômage relativement bas⁴. Ce dernier est passé de 7,7% en 1998 à 4,2% en 2008 et s'est stabilisé malgré la période de crise économique et financière autour des 5,5% (5,7% en 2009, 5,5% en 2010).

Depuis 1996, l'Australie a engagé une réforme en profondeur de l'ensemble de son dispositif d'accompagnement des demandeurs d'emploi. En 1998 un « job network » (réseau pour l'emploi) a été instauré afin de rendre le service pour l'emploi plus compétitif et davantage centré sur l'utilisateur. Ce dernier consistait en premier lieu à ouvrir progressivement les prestations d'accompagnement des demandeurs d'emploi à la compétition de prestataires privés par l'organisation d'appel d'offres. En 2008, après l'externalisation de l'intégralité des services d'accompagnement des demandeurs d'emploi, l'Australie était le pays de l'OCDE le plus avancé dans cette démarche.

Le deuxième corps important de ces réformes était l'instauration d'un modèle de participation active des demandeurs d'emploi (Active Participation Model) inscrivant le demandeur d'emploi dans une relation contractuelle de droits et d'obligations liés à son statut. Ce système comprend des sanctions ainsi que des obligations par exemple la participation à de travaux d'intérêt général pour les chômeurs de longue durée.

Suite à un changement de gouvernement en 2008 et une évaluation globale de ce nouveau système, ce dernier a été modifié à la marge. L'externalisation des prestations est maintenue, mais les obligations contractuelles ont été assouplies et l'accompagnement des demandeurs d'emploi les plus défavorisés a été défini comme une priorité.

➤ *L'accompagnement individualisé des chômeurs (Active Participation Model)*

Le cas australien est particulier puisque l'accompagnement des demandeurs d'emploi a été individualisé en totalité. Tout demandeur d'emploi a sept jours pour choisir un opérateur de son choix, parmi les prestataires privés, pour l'accompagner dans le retour à l'emploi (après cette échéance un prestataire lui est alloué d'office). Néanmoins, ces prestataires proposent tous le même ensemble de services d'accompagnement, ils sont différenciés principalement par leurs résultats (chacun est noté par un système d'étoiles selon des indicateurs de résultats).

L'accompagnement des demandeurs d'emploi se décline en quatre parcours placés sur un continuum correspondant à quatre profils de demandeurs d'emploi ainsi qu'à leur degré d'éloignement de l'emploi. Suite à une évaluation personnalisée, le demandeur d'emploi est orienté vers un de ces parcours, puis l'allongement de sa période de chômage le fait basculer vers un parcours plus intensif.

- Parcours 1 : destiné aux moins éloignés de l'emploi, aide au placement dans l'emploi (job placement), mise en contact avec des offres d'emploi. Après 3 mois dans ce parcours le demandeur d'emploi passe au parcours 2
- Parcours 2 : formation à la recherche d'emploi (job search training), formulation d'un plan de développement de recherche d'emploi, préparation aux entretiens d'embauche, rédaction de CV, etc. Après 3 mois dans ce parcours le demandeur d'emploi passe au parcours 3
- Parcours 3 : Obligations mutuelles (*mutual obligation*), implique la reprise d'une activité dont bénéficie la communauté, travail à temps partiel, bénévolats, travaux d'intérêt généraux. Après 6 mois dans ce parcours le demandeur d'emploi intègre le parcours 4.

⁴ La moyenne du taux de chômage des pays de l'OCDE est de 8,5%, *unemployment and labour markets : key tables from OECD, 2011* http://www.oecd-ilibrary.org/fr/employment/unemployment-rate_20752342-table1.jsessionid=16s6p050n97uw.delta

- Parcours 4 : destiné aux personnes les plus éloignées de l'emploi ou chômeurs de longue durée, accompagnement adapté (*customized assistance*). Pour chaque demandeur d'emploi dans ce parcours un « compte » (*jobseeker account*) est mis à disposition de l'agence l'accompagnant, que cette dernière peut utiliser pour financer les accompagnements intensifs de son choix.

Dans les parcours 1 à 3 dans lesquels les participants reçoivent des services relativement standards tout en choisissant leur prestataire. Le parcours 4 et le « *jobseeker account* » dédié aux demandeurs d'emploi les plus en difficulté et dont le choix des activités est laissé à la discrétion de chaque organisme d'accompagnement. Ce dernier a fait l'objet d'une évaluation par le gouvernement australien en 2006.

Autriche

L'Autriche affiche les taux de chômage les plus bas dans l'UE, à 4,1 % au deuxième trimestre de l'année 2011. Toutefois, le taux d'emploi des travailleurs âgés est l'un des plus bas d'Europe. Les caractéristiques particulières du marché du travail autrichien peuvent s'expliquer par le processus de négociation salariale centralisée, les réglementations sur la retraite anticipée et la réforme des retraites, le système de formation par l'apprentissage, la composante de travail saisonnier, et le système d'assurance chômage⁵.

Les politiques de l'emploi en Autriche sont sous la responsabilité exclusive de l'Agence publique de l'emploi (*Arbeitsmarktservice Österreich*, AMS), une agence fédérale de droit public, qui possède un bureau fédéral, neuf bureaux régionaux et 100 bureaux locaux. Le gouvernement fixe les orientations stratégiques des politiques du marché du travail, et décide des ressources. En plus des opportunités de formation individuelle, l'AMS finance un service de conseil individualisé par le biais d'institutions privées. Cela couvre les services de conseil individualisé pour divers groupes cibles, des bénéficiaires du revenu minimum garanti jusqu'aux personnes salariées. Cinq dispositifs de prestations individualisées ont été identifiés en Autriche.

➤ Compte individuel de formation

Le '*Bildungskonto*' existe dans toute l'Autriche sous différentes formes. Le plus connu est celui de Haute-Autriche. Mis en place en 1994, il était le premier dans son genre. Ce dispositif est financé par le gouvernement de Haute-Autriche. En plus du soutien financier apporté par les provinces, la Chambre du Travail fournit une aide ainsi qu'une déduction d'impôts pour la formation professionnelle et pour le *Bildungsbausparen* (compte d'épargne réservé à l'éducation et à la formation professionnelle).

Pour que le gouvernement aide un employé à financer sa formation professionnelle, trois conditions doivent être remplies : la formation doit être choisie par l'employé, elle doit être d'un certain niveau de qualité, et l'employé doit mener à bien sa formation. Cette aide financière fonctionne comme un compte bancaire ouvert par le gouvernement dont l'employé peut utiliser l'argent crédité pour financer une formation accréditée dans un délai de cinq ans. Ces services sont dits individualisés dans la mesure où la formation est choisie par l'employé et non par l'employeur.

➤ Compte individuel de formation de la Chambre du Travail de Haute-Autriche

La Chambre du Travail de Haute-Autriche possède également son propre compte individuel de formation financé par son propre fonds de formation. Les employés de Haute-Autriche

⁵ *Active Labor Market Policy in Austria: Practice and Evaluation Results*, Helmut Hofer, Institute for Advanced Studies, Vienna, Austria, and Andrea Weber, Institute for Advanced Studies and UC Berkeley 2006

sont éligibles pour recevoir une aide dans le cas où ils intègrent un institut de formation dont la qualité est certifiée. Bien que ce compte de formation s'adresse principalement aux salariés de Haute-Autriche, il peut également être utilisé par les chômeurs, les bénéficiaires de la sécurité sociale, les travailleurs indépendants, les personnes en congé parental, les diplômés qui gagnent moins de 1 500 € brut et les entreprises unipersonnelles avec un maximum de deux employés travaillant le temps minimum obligatoire ou avec deux apprentis.

La Chambre du Travail couvre jusqu'à 50 % des coûts de formation, soit un maximum de 900 €, ou 70 % des coûts, soit un maximum de 1 300 €, dans le cas où les cours de formation n'auraient pas d'examens finaux. Elle couvre également les coûts de formation débouchant sur une qualification professionnelle avec un financement de près de 1 800 € (50 %) et 2 200 € (70 %) pour les personnes ne possédant aucune qualification professionnelle.

➤ Chèques formation

La Chambre du Travail autrichienne propose à ses membres des chèques formation d'un montant de 100 €. Dans certaines régions, des groupes cibles particuliers (apprentis, individus en congé parental) peuvent recevoir jusqu'à 150 €. Ces chèques peuvent être utilisés pour financer des cours proposés par des prestataires de formation sélectionnés. Dans la plupart des régions, ces chèques sont financés exclusivement par la Chambre du Travail (au moyen des frais de souscription). Peu de gouvernements provinciaux subventionnent les chèques de la Chambre du Travail.

➤ Congé-formation

Le dispositif 'Bildungskarenz' (congé formation) est financé par le Service public de l'emploi (l'AMS) et existe dans toute l'Autriche. Il s'adresse aux salariés ayant travaillé pour leur employeur actuel pendant trois ans au moins. Employé et employeur se mettent d'accord sur le congé au cours duquel le salarié ne sera pas rémunéré, mais recevra une indemnité journalière comparable au congé parental (14,53 € par jour). Les employés choisissent eux-mêmes leurs cours et prestataires. Ce dispositif favorise l'accès à un échantillon de cours, de la formation professionnelle à l'obtention d'un doctorat. Les employés doivent tout organiser par eux-mêmes.

➤ Déductions d'impôts pour les travailleurs

Les employés et travailleurs indépendants peuvent déclarer leurs coûts de formation, livres ou matériel de travail, et leurs frais de transport comme frais professionnels et bénéficier, de ce fait, d'un dégrèvement d'impôt.

Les coûts des FEP sont passibles d'un dégrèvement d'impôt s'il s'agit d'une :

- Formation de base liée au poste actuel ;
- Formation continue visant à renforcer les connaissances et capacités dans le poste actuel ;
- Reformation visant à faciliter l'accès à une nouvelle activité professionnelle.

Les services sont fournis de façon individualisée.

➤ Compte d'épargne formation

Ce dispositif prend le nom des comptes épargnes des banques coopératives nationales (ou *building societies*) dont les épargnes personnelles sont financées par l'État. De la même manière que dans les programmes d'épargne logement, le gouvernement paie un bonus d'un montant compris entre 3 et 8 % et plafonné à 1 000 €. Après six ans d'épargne, le titulaire du compte peut dépenser l'argent pour financer une formation. Il ou elle peut également retirer de l'argent pendant la période d'épargne à cette même fin. Le titulaire qui épargne peut prendre un prêt à taux d'intérêt réduit immédiatement après avoir signé le

contrat du compte d'épargne. L'autre avantage de ce dispositif est qu'il n'a pas une date d'expiration : les comptes peuvent être passés de parents à enfants, de grands-parents à petits-enfants.

Belgique

L'Office national de l'emploi (ONEM ou RVA en flamand) est chargé par le gouvernement fédéral belge de l'organisation de l'assurance-chômage pour l'ensemble du pays. En ce qui concerne le service public de l'emploi, celui-ci dépend depuis 1984, des **régions**.

En **Flandre**, le Service flamand pour la recherche d'emploi et la formation professionnelle (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, VDAB) assure le service public de l'emploi et de la formation professionnelle. Il prend également en charge la formation professionnelle des néerlandophones sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale.

À **Bruxelles**, Actiris est l'organisme chargé de la politique de l'emploi tandis que Bruxelles Formation est chargé de la formation professionnelle pour les francophones sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le Forem est le service public de l'emploi et de la formation professionnelle pour la **Région wallonne** (hormis le territoire de la Communauté germanophone de Belgique). L'Agence pour l'Emploi de la Communauté germanophone (Arbeitsamtes der Deutschsprachigen Gemeinschaft, ADG) est chargée de l'emploi et de la formation professionnelle sur le territoire de la Communauté germanophone de Belgique.

La régionalisation des politiques d'emploi a pour conséquence qu'il existe des mesures à l'emploi ou à la formation fort différentes d'une région à l'autre. Il est important de tenir compte de ce contexte lors de l'identification des mesures individuelles à la promotion de l'emploi ou à la formation.

Ainsi, en Belgique, il existe par exemple plusieurs types de **chèques formation**. Cette aide financière est octroyée par les régions, ce qui fait que ces systèmes sont très différents d'une région à l'autre⁶ :

- Bruxelles (Actiris) depuis 2006 :
 - Chèque formation : « bon à valoir » échangé contre des chèques formation dès que le demandeur d'emploi trouve un emploi, dans les six premiers mois de son engagement. Formations variées en individuel ou collectives. Le chèque formation est financé à 50 % par Actiris (avec un maximum de 2.250€) et à 50 % par l'employeur.
 - Chèque-langue : formations individuelles en langue pour les demandeurs d'emploi (domiciliés à Bruxelles ou dont le futur employeur est établi dans la Région de Bruxelles-Capitale) ayant décroché un contrat de travail. Financée à 100 % par Actiris (à concurrence maximale de €2.280).
 - Chèque TIC : Cours de bureautique et d'Internet pour les demandeurs d'emploi (titulaires d'un "bon à valoir") ayant décroché un contrat de travail ou qui envisagent de devenir indépendants. Formations individuelles ou collectives. Financé à 100 % par Actiris (à concurrence de 2.240 €).
- Flandre (VDAB) depuis 2003 :

⁶ Un tableau en annexe fournit un détail des différentes mesures.

- Chèques formation qui peuvent être utilisés par les employés ou intérimaires pour : formation professionnelle reconnue (individuelle ou collective), conseil de carrière, mesure de compétences auprès de prestataires de formation agréé. Le chèque formation est financé à 50 % par le VDAB (max 250 euros).
- Chèque formation : aide financière aux entreprises pour toutes formations agréées pour les travailleurs (individuelle ou collective). Le chèque formation a une valeur de 30 euros. La moitié de ce montant est payée par l'entreprise et l'autre moitié est prise en charge par le gouvernement flamand (max. 200 chèques formation).
- Wallonie (FOREM) :
 - Chèques formation pour promouvoir le maintien et l'amélioration de l'emploi : aide financière aux entreprises de moins de 250 travailleurs pour toutes formations agréées pour les travailleurs, intérimaires et indépendants (individuelle ou collective). Le chèque formation est financé à 50 % par le FOREM et à 50 % par l'employeur. L'employeur paie 15 euros un chèque d'une valeur de 30 euros (équivalent à une heure de formation). Maximum 400 chèques par année.
 - Chèques formation à la création d'entreprise (crédit d'adaptation) destinés à accompagner les futurs indépendants via des formations individuelles ou en petits groupes. Ces chèques peuvent aussi être utilisés sous forme d'heures de travail rémunérées lors de l'élaboration du projet. Les cours de langue et les 'formations Eco-climat' (qui portent sur les panneaux solaires, l'audit énergétique, l'isolation...) donnent droit à des chèques supplémentaires. Le porteur de projet supporte 20%, soit 2,5 euros de la valeur d'achat des chèques formation à la création d'entreprise (12,5 euros), le solde étant pris en charge par la région.

En raison de l'existence de données de suivi et d'évaluations de la mesure, les chèques formation de la Flandre ont été sélectionnés pour une analyse plus détaillée.

Chili

Le Chili est un pays à croissance économique soutenue. Son taux de croissance annuel moyen du PIB est de 3 % entre 1990 et 2008⁷.

Le taux de chômage était relativement faible dans les années 90, augmentant à 6,1% entre 1998 et 1999 sous l'effet de la crise économique asiatique. Il a diminué progressivement par la suite, avant de subir une nouvelle hausse (+2 pp entre 2008 et 2009⁸), pour s'établir à 9,7% en 2009 d'après la banque Mondiale, conséquence de la crise internationale de 2008.

Les principales interventions visant les demandeurs d'emploi sont les suivantes :

- *Subsidio de Cesantia* : allocation chômage créée en 1982. Elle octroie une aide monétaire et une assurance maladie aux travailleurs salariés et indépendants pendant une durée maximale de 360 jours.
- *Programme ProEmpleo* : programmes de subvention au secteur privé et de formation, dans des régions ou localités où des taux de chômage élevés sont enregistrés.

⁷ <http://data.un.org/CountryProfile.aspx?crName=CHILE>

⁸ The World bank (2006) et http://www.oecd-ilibrary.org/employment/taux-de-chomage-2010_20752334-2010-table1
09/10/2012 - page 10

- Programme d'intermédiation pour l'emploi : créé pour faciliter l'interaction entre l'offre et la demande au travers d'agences locales pour l'emploi publiques et privées, d'une plateforme d'intermédiation, etc.

L'assurance-chômage *Seguro de Cesantia*, créée par la loi du 1^{er} octobre 2002 et modifiée par la loi du 1^{er} mai 2009, s'inscrit dans la démarche de réforme du système des pensions chilien entreprise par le gouvernement dans les années 80, passant d'un système par répartition à un système essentiellement par capitalisation individuelle.

Ce dispositif vient compléter les politiques et les programmes chiliens pour l'emploi déjà en place :

- Indemnité de licenciement : versement obligatoire effectué par l'employeur en cas de rupture de contrat. Il est déductible du *Seguro de cesantia*.
- Allocation chômage : ancien dispositif peu utilisé, remplacé progressivement par le *Seguro de cesantia*. Il procure une aide pécuniaire faible et une assurance maladie pendant une durée maximale de 360 jours.
- Programme d'aide à l'embauche : subventions accordées au secteur privé pour l'embauche et la formation d'employés, appliqué dans des régions ou localités où des taux de chômage élevés sont enregistrés.
- Programme d'intermédiation pour l'emploi : créé pour faciliter l'interaction entre l'offre et la demande au travers d'agences locales pour l'emploi. Ces agences partagent une plateforme d'intermédiation nationale à laquelle sont systématiquement inscrits les bénéficiaires du *Seguro de cesantia*.
- Programme de travaux publics : appliqué ponctuellement, il donne un emploi et un salaire aux travailleurs de faibles ressources pendant une durée limitée.
- Assurance chômage pour les aides à domicile : dispositif proche du *Seguro de Cesantia* où la cotisation sur le compte individuel est faite exclusivement par l'employeur.

Le développement du système de capitalisation individuelle a pour avantage d'établir un lien étroit entre les apports effectués au système par l'individu et les bénéfices qu'il reçoit en retour, présentant ainsi un caractère incitatif et responsabilisant les bénéficiaires. Cette modalité cherche à pallier les principaux problèmes des assurances chômage, notamment les aléas moraux (*moral hazard*). Il comporte aussi l'avantage d'avoir un coût relativement bas pour l'État.

États-Unis

Concernant la formation deux observations doivent être faites : d'une part, la distinction entre formation initiale et formation continue n'est pas aussi marquée qu'en France. Par conséquent, les actifs américains sont plus susceptibles que leurs homologues français de suivre (ou reprendre) des études (notamment supérieures) afin d'obtenir un diplôme ou une qualification reconnue. D'autre part, le coût très élevé de ces formations (comparativement à la France) rend nécessaire une participation de l'État à sa prise en charge, au moins pour certaines catégories de personnes. Compte tenu de ce contexte, il existe plusieurs dispositifs d'incitation à l'épargne à des fins d'investissement en formation. Ces dispositifs s'adressent aux personnes quel que soit leur statut sur le marché du travail, et concernent l'investissement qu'elles peuvent faire pour elle-même (ou pour leurs enfants).

Concernant la politique d'emploi : depuis le programme-cadre de la politique d'emploi américaine voté en 1998, le *Workforce Investment Act* (WIA), l'*empowerment* est un des

principes guidant la politique d'emploi au niveau fédéral suivi par la plupart des états et agences locales pour l'emploi. Il s'agit par là de mettre les individus en situation d'obtenir les services et d'acquérir les qualifications dont ils ont besoin par le biais de compte individuel leur permettant d'effectuer eux-mêmes les choix. En cela, le programme fédéral pour l'emploi WIA s'inscrit dans la continuité de l'action du Département du travail qui désigne les bénéficiaires des programmes d'emploi et de formation depuis 1993 comme des « consommateurs » (*customers*) et tend à introduire davantage de mécanismes « marchands » dans la fourniture de ses services.

➤ Compte individuel de formation

Le dispositif américain de compte individuel de formation (*Individual Training Account – ITA*) a été créé en 2000 dans le cadre du programme fédéral d'emploi et de formation, le Worker Investment Act. Ce programme-cadre prévoit que les services de formation ne soient plus délivrés que via des comptes individuels de formation (ITA) sauf exceptions (formation en emploi, formation « sur mesure »). Le dispositif se déploie donc sur l'ensemble du territoire, avec des variantes (montant, contraintes sur le choix de la formation, services associés) selon les états qui conservent une grande latitude dans la mise en oeuvre. Ce dispositif est géré par les agences locales pour l'emploi (*workforce investment agencies*) présentes dans chacun des états, et est destiné au public cible principal de la politique d'emploi américaine : les « désavantagés économiques » (*economically disadvantaged*). Ainsi, 9 titulaires de « compte » sur 10 sont sans emploi à l'ouverture de ce dernier.

Le « compte » est abondé par l'état dont relève la personne via les agences locales pour l'emploi, la valeur modale allouée étant de 5000\$. Avec cette somme, le titulaire du « compte » peut acheter des services de formation sous réserve de respecter deux conditions communes aux états : l'achat de formation doit se faire auprès d'un prestataire éligible et la formation choisie doit correspondre à des emplois disponibles sur le marché local du travail. Actuellement, ce compte est toujours en activité.

➤ Compte pour l'apprentissage continu

Le dispositif *Lifelong Learning Accounts* (LiLAs) a été initié en 2000 par une association promouvant la formation des adultes : le *Council for Adult and Experiential Learning* (CAEL). Il a été conçu comme un compte individuel destiné à cofinancer la formation des travailleurs (particulièrement ceux les plus éloignés de la formation : salariés des TPE-PME, moins qualifiés) avec le concours de leur employeur et, potentiellement, un tiers (association ou intervention publique). Initialement expérimenté dans trois zones (Chicago, Indiana et San Francisco) et quatre secteurs d'activité (au total 360 salariés), le dispositif produit des effets suffisamment intéressants pour qu'une législation fédérale étende l'expérimentation à 10 états en 2007, avant l'adoption d'une législation instituant le dispositif au niveau fédéral en 2008 (motion soutenue par les républicains et les démocrates).

Tel que promu par la loi, le dispositif se présente comme une incitation à l'épargne à des fins de formation, à l'image de dispositifs analogues pour préparer sa retraite (i.e. *retirement saving accounts*). Le principe est que tout salarié est éligible (i.e. dispositif universel) ; l'employeur et le salarié doivent financer jusqu'à 2500\$ par an, avec une incitation fiscale pour les deux parties (plus importante pour les salariés à bas revenu et pour les entreprises de petite taille). Caractéristique importante : ce compte est « portable » c'est-à-dire qu'il est propriété de l'individu quel que soit son employeur et son statut d'emploi et le suit « tout au long de la vie ». Bien que non repris dans la loi, un principe supplémentaire était au fondement du LILA: la définition d'un « plan de formation individuel » avec un conseiller en formation ou en carrière.

Le dispositif a été décliné de différentes manières selon les états, notamment dans les états du Maine, de Washington et dans la région de Kansas City. Le dispositif a été généralisé à

l'ensemble du territoire par le Département du Travail en 2008. Actuellement, ce compte est toujours en activité.

➤ Compte de progression de carrière

Le dispositif consiste en un bon d'une valeur de 3000\$, destiné à un adulte sans emploi afin qu'il accède à des services de formation ; aucun service de conseil et d'orientation n'est prévu ni, a fortiori, obligatoire. Ce bon peut être reconduit, pour la même somme, pour un an.

Initié par l'Administration Bush en 2006, la proposition du *Career Advancement Account* (CAA) devait être la pièce maîtresse du programme cadre WIA (dont c'était l'année du vote de son renouvellement devant le Congrès). D'après S. Wandner (2009), cette proposition n'a pas connu de suite, car 1) n'était pas fondée sur la base des enseignements des expériences antérieures (i.e. le modèle du « choix libre » de l'ITA a été pris comme référence alors que l'évaluation ne prouvait pas sa plus grande efficacité relative) ; 2) ce dispositif aurait « siphonné » les crédits attribués aux états pour le système d'emploi (dans une ampleur estimée à 75%) ; il était attendu que les économies effectuées sur la gestion administrative du dispositif (puisque munis de leur chèque, les usagers en auraient fait usage directement) permettent d'accroître le nombre de participants à la formation.

Une expérimentation à l'initiative du Département du Travail a pourtant été conduite dans huit états volontaires (Georgia, Indiana, Michigan, Minnesota, Missouri, Ohio, Pennsylvania, et Wyoming) entre 2007 et 2009.

➤ Compte personnel de retour à l'emploi

Proposé par l'Administration Bush en 2003 dans le cadre de son plan de relance économique, le compte personnel de retour à l'emploi (*Personal Reemployment Accounts - PRAs*) vise à fournir aux chômeurs indemnisés en fin de droit une "assistance" et des « incitations » afin de les aider à reprendre un emploi. Chaque compte doté d'une somme de 3000\$ est géré par l'utilisateur lui-même afin d'accéder à des services d'aide à la recherche d'emploi et/ou de formation (voire même la location d'une voiture ou le coût d'un trajet en taxi si cela conditionne la reprise d'un emploi). Si la personne retrouve un emploi dans l'année de l'ouverture du compte, elle peut conserver le reliquat de la somme.

Ce dispositif n'est plus actif depuis 2005. Il a été partiellement supplanté par le *Career Advancement Account* et le *Worker Recovery Account* créés à l'initiative de l'administration Bush en 2005 dans le contexte de la catastrophe provoquée par le passage de l'ouragan Katrina.

Pays-Bas

En 2004, les cinq anciens instituts de sécurité sociale ont fusionné en un seul institut, l'Agence des assurances du personnel (*Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen, UWV*). L'assistance sociale est gérée par les municipalités. La Loi sur le travail et l'aide sociale remplace la Loi sur l'assistance sociale. Le principal changement réside dans le fait que l'UWV devient responsable des politiques actives du marché du travail et les municipalités sont chargées de l'aide au revenu. Cependant, les municipalités restent chargées de 25 % des dépenses dans le cadre de la réglementation « Approche globale » qui étend le principe d'activation aux demandeurs d'emploi déclarés qui reçoivent ou non des prestations d'assistance sociale. Bien que les mesures actives du marché du travail soient en partie externalisées, UWV et les municipalités possèdent également des programmes internes pour les chômeurs qui ont une bonne probabilité d'accès à l'emploi.

En 2006, la livraison des politiques actives du marché du travail est remplacée par un système dual, dans lequel les chômeurs peuvent opter soit pour des chèques individuels soit pour un parcours de réinsertion défini sur la base des perspectives d'emploi comme dans

l'ancien système. Afin d'accroître le degré d'appropriation, les bénéficiaires ont le droit de demander une trajectoire d'activation et de choisir leur parcours, conjointement avec leur conseiller.

Les contrats individuels de réintégration constituent le dispositif principal pour la livraison des services individualisés de l'emploi. Ces contrats peuvent être signés entre le prestataire du service et le bénéficiaire pour toute activité visant la réinsertion des bénéficiaires d'assistance sociale. Les municipalités peuvent mettre en place quelque chose de similaire pour les bénéficiaires de l'aide sociale. Il existe, en outre, un plan d'épargne tout au long de la vie qui offre un abattement fiscal sur les épargnes des salariés pour des congés non payés, à condition d'avoir reçu l'accord de l'employeur.

➤ Contrat individuel de réintégration pour les bénéficiaires de la sécurité sociale

L'Agence des assurances du personnel (UWV) est chargée de veiller à l'application des réglementations relatives à la sécurité sociale, ce qui inclut l'émission des allocations ainsi que les politiques actives du marché du travail.

Tout bénéficiaire de la sécurité sociale peut en faire la demande, y compris les personnes qui bénéficient de l'assurance invalidité, l'assurance chômage, l'assurance maladie, l'assurance invalidité pour jeunes travailleurs invalides, et les chômeurs plus âgés à qui est versé un complément de salaire après expiration des prestations, et enfin les salariés risquant de se retrouver au chômage dans les quatre mois à venir, pour lesquels il est raisonnable d'envisager qu'ils auront droit aux prestations de sécurité sociale.

Le contrat individuel de réintégration doit faire l'objet d'un accord entre le prestataire de services et le bénéficiaire. Le bénéficiaire choisit un prestataire de services avec son conseiller de l'UWV ou de façon autonome. Dans ce dernier cas, il est conseillé au bénéficiaire de rencontrer plusieurs prestataires pour voir lequel correspondra le mieux à ses préférences personnelles. Une fois le prestataire choisi, et si celui-ci remplit les conditions légales, un entretien préliminaire est organisé entre le bénéficiaire et le prestataire de services. Le plan de réintégration doit être signé par le bénéficiaire et par le prestataire. Il doit également être approuvé par l'UWV.

Le montant d'un contrat individuel de réintégration est fixé par le Ministre des Affaires sociales et de l'Emploi (5 000 € en 2011).

➤ Contrat individuel de réintégration pour les bénéficiaires d'assistance sociale

La réglementation des contrats individuels de réintégration livrés par les municipalités pour les bénéficiaires d'assistance sociale se rapproche de celle qui régit les contrats livrés par l'UWV aux bénéficiaires de la sécurité sociale.

Les principales différences lorsque l'on compare les deux dispositifs (l'assistance sociale des municipalités et la sécurité sociale de l'UWV) sont le financement et le niveau de liberté en matière de politique. Les municipalités sont plus autonomes que l'UWV, et la gestion du budget est moins rigide : les ressources destinées aux allocations sont fixées, mais tout budget non utilisé et destiné à la réintégration peut être reporté sur l'année suivante.

➤ Plan d'épargne

Le 1er janvier 2006, le gouvernement néerlandais introduit un nouveau régime volontaire et unique en Europe : le plan d'épargne à vie. Ce plan offre la possibilité aux salariés d'épargner pour financer des congés non payés. L'objectif de ce plan d'épargne à vie était de « permettre un équilibre plus juste entre temps et revenu au cours des différentes phases de la vie ». L'objectif secondaire était de permettre aux travailleurs de se financer un congé sabbatique, un voyage autour du monde, la garde de leurs enfants, de proches malades ou la formation. Ainsi, le plan d'épargne à vie fonctionne simplement en tant qu'assurance en cas de perte volontaire de revenu.

Légalement, les employés ont le droit de participer au plan d'épargne. Il leur est possible d'économiser un maximum de 12 % de leur salaire annuel brut non imposable pour financer des périodes de congé non payé. L'épargne maximum se chiffre à 210 % du dernier salaire brut gagné. Les employeurs peuvent contribuer à l'épargne de leurs salariés sous certaines conditions. Le départ en congé peut se faire uniquement pendant une période d'emploi et seulement avec le consentement de l'employeur.

Selon une évaluation faite par le Ministère néerlandais de l'Emploi et des Affaires sociales, un nombre total de 270 000 personnes ont eu recours à ce plan d'épargne à vie, ce qui représente seulement 10 % du nombre attendu. Par ailleurs, la formation ne constitue qu'une raison très minoritaire pour l'utilisation du plan (seul 0,7 % des participants y font référence)⁹. Le plan est utilisé comme alternative à la retraite complémentaire dans le cadre de certains accords collectifs, et par les fonctionnaires pour pouvoir prendre des congés parentaux en partie payés¹⁰. En conclusion, le recours au plan d'épargne à des fins éducatives est négligeable et aucun lien ne peut être tracé entre le plan d'épargne à vie et la réinsertion des chômeurs.

Royaume-Uni

Au cours de la dernière décennie, le Royaume-Uni a eu un taux de chômage relativement faible, mais celui-ci s'est brusquement accru à la suite de la crise.

Au cours des dernières années, les réformes de la politique de l'emploi ont suivi les changements de majorité. À la suite de son investiture en 1997, le gouvernement travailliste a mis en place plusieurs programmes visant à promouvoir le retour des chômeurs à l'emploi et l'accès à l'emploi des personnes inactives. Ces programmes ont été progressivement ajustés et regroupés pour tenir compte de l'expérience. Le recours à l'externalisation s'est fortement développé avec une formule innovante d'incitation à la performance sous forme de paiement au résultat.

L'alternance de 2010 est en train de se traduire par des réformes en profondeur. Les dispositifs existants sont progressivement regroupés au sein d'un programme principal d'aide aux demandeurs d'emploi (Work Programme). Celui-ci est complété par un certain nombre d'initiatives visant à créer de l'entraide entre les chômeurs (Work Clubs), des emplois d'insertion temporaires (Work Experience) et des clubs de créateurs d'entreprises.

Cinq dispositifs individualisés ont été identifiés au Royaume-Uni :

➤ Projet pilote : *Emploi et compétences intégrés (Écosse)*

Ce dispositif, financé par le gouvernement écossais entre 2009 – 2011, propose un soutien aux chômeurs ou demandeurs d'emploi. Le projet comprend une aide à la recherche d'emploi, un bilan de compétences, des conseils de carrière, un plan d'action et des recommandations quant aux formations à suivre. Ce dispositif est délivré conjointement par le service local d'emploi *Jobcentre Plus* et le service écossais de développement des compétences (*Skills Development Scotland, SDS*). Un soutien individualisé est fourni à travers des séances d'orientation face à face avec des conseillers du *Jobcentre Plus* et les conseillers en compétences et gestion de carrière du SDS. Un soutien et une assistance continus sont offerts.

⁹ Bureau des statistiques néerlandais, *Etude de la main d'œuvre 2008*

¹⁰ Kooiman, P. and D. van Vuuren, *Ouderschapsverlof voor gevorderden (Congé parental pour praticiens avancés)*, *Economisch Statistische Berichten* 92(4522), 698-700.

➤ Comptes individuels de formation (Écosse)

Ce dispositif, financé par l'Exécutif écossais et livré par *Learndirect Scotland* et *Student Awards Agency*, l'agence écossaise des bourses aux étudiants, a été opérationnel de 2004 jusqu'au mois d'avril 2011.

Il fournit aux apprentis à faible revenu ou bénéficiaires des prestations sociales (y compris les allocations chômage) un chèque de formation d'un montant de 200 £ à utiliser pour une formation / des études. Une « offre universelle » a été développée dans un deuxième temps. Celle-ci propose un financement équivalent à 100 £, sans aucune limitation par rapport au seuil de revenus ou à l'éligibilité aux prestations sociales. Les apprenants potentiels, avec ou sans emploi, reçoivent un compte individuel de formation crédité de soit 100 £ soit 200 £ destinés à payer leur formation / qualification.

➤ Initiative d'emploi et compétences intégrés

Le dispositif « emploi et compétences intégré » (*Integrated Employment and Skills*) est financé par le gouvernement britannique et mis en place en partenariat entre le *Jobcentre Plus* et le service d'orientation *Nextstep*. Des projets pilotes ont été menés dans 12 localités au Royaume-Uni entre 2008 et 2012.

Un service d'orientation est fourni aux chômeurs et bénéficiaires d'autres allocations à travers le service public de l'emploi et *Jobcentre Plus*. Les projets pilotes ont permis de transférer des clients du *Jobcentre Plus* vers *Nextstep* dans l'idée de leur proposer un soutien intégré en matière d'emploi et de compétences pour les aider à retrouver du travail. L'un des aspects de ce dispositif est que dans certaines régions, les personnes transférées à *Nextstep* ont pu accéder à des comptes de compétences qui proposent un chèque compétences pour le financement d'une formation. Des services d'orientation et d'assistance individualisés sont proposés aux chômeurs et bénéficiaires d'autres allocations pour les aider à avancer dans leur réinsertion professionnelle en fournissant un soutien et des conseils pour le développement des compétences.

➤ Compte formation

Initiative testée dans deux régions anglaises entre 2007-2009 (les *South East* et les *East Midlands*), financée par le gouvernement britannique et le Conseil d'Apprentissage et des Compétences (*Learning and Skills Council*).

Les apprenants de plus de 19 ans bénéficient d'un « compte virtuel d'apprentissage » pour les encourager à suivre une qualification de Niveau 3. Ils reçoivent un dossier contenant des informations qui visent à élargir le choix de cours, l'information continue, les conseils et l'assistance proposée par les services de progression de carrière avant, pendant et après la durée des cours. Ce dossier comprend également des relevés de compte détaillant le coût des cours ainsi que les contributions faites par le gouvernement, l'employeur et l'apprenant. L'assistance proposée inclut « un accompagnement pour la progression » visant à encourager la participation à d'autres cours et la progression de carrière. Des services individualisés de conseils et d'assistance sont proposés dans le cadre de cette initiative par *Learndirect* et *Nextstep*. Ceci donne davantage de liberté et un plus grand choix pour identifier les formations qui débouchent sur une qualification et y accéder.

➤ Comptes individuels de formation (Pays de Galles)

Programme entrepris au Pays de Galles de 2003 jusqu'en avril 2011 et géré par l'agence *Éducation and Learning Wales* et, plus tard, directement par le gouvernement gallois, ciblant les apprenants qui historiquement ont tendance à ne pas s'investir dans l'apprentissage : les personnes peu qualifiées et, plus particulièrement, celles bénéficiant de prestations sociales (dont les allocations chômage). Un soutien financier plafonné à 200 £ est proposé aux chômeurs ou aux bénéficiaires de certaines allocations, et de 100 £ pour les non-bénéficiaires, destiné à leur permettre de se qualifier. Ces comptes sont individualisés dans le sens où ils donnent aux apprenants la possibilité de contrôler comment ils

dépensent l'aide du gouvernement pour l'apprentissage. En outre, à travers la demande des services de *Learndirect*, les candidats ont accès à un accompagnement et une assistance en face à face supplémentaires qui leur offrent un échantillon de formation, parcours de progression, etc.

Fiches des dispositifs

Chèque Formation Allemagne Fédérale

Le Chèque formation en Allemagne Fédérale (*Bildungspraemia*) constitue une des trois composantes de l'initiative du 23 avril 2008 en Allemagne Fédérale « Formation tout au long de la vie ». Ce chèque fournit aux bénéficiaires un soutien financier qui couvre jusqu'à 50 % (dans la limite de 500 €) des frais d'inscription aux formations dans les établissements certifiés. Le participant doit payer le reste des frais de formation. Ce dispositif a été mis en œuvre à l'échelle nationale par le Ministère de l'Éducation et de la Recherche d'Allemagne Fédérale et est cofinancé par le Fonds social européen. Un budget total de 45 € millions avait été prévu pour la période de 2008 à 2011. Cependant, le gouvernement allemand envisage de prolonger l'émission de ces chèques jusqu'en 2013. Le budget fédéral couvre le service de conseil individuel pour les demandeurs et le Fonds social européen finance (FSE) finance les chèques mêmes dans le cadre du programme 2007 à 2013. Par conséquent, le dispositif est mis en œuvre par le Ministère de l'Éducation et de la Recherche suivant les orientations définies dans le cadre du programme FSE.

Services

Les « Bildungspraemia » promeuvent des formations pour améliorer l'employabilité grâce à un élargissement et/ou un approfondissement des connaissances, du savoir-faire et des compétences individuelles. Ce dispositif donne accès à des formations sur les TIC, des formations en langues et des programmes thématiques servant de formation de base pour les créateurs d'entreprise. En règle générale, les formations ne doivent pas se dérouler sur le lieu d'embauche du salarié et doivent être axées sur des qualifications supérieures à celles requises dans le travail même du client.

Le Ministère fédéral de l'Éducation et de la Recherche a émis un total de 103 821 chèques entre 2008 et 2011. Bien que seuls 7 100 chèques aient été établis en 2009, ce nombre a augmenté pour atteindre 63 400 en 2010. Selon des données préliminaires publiées par le Ministère, seuls environ 70 % des chèques seront effectivement utilisés.

Le recours accru au dispositif au fil des ans n'est pas surprenant, car il faut laisser le temps à l'information de circuler. Toutefois, cela signifie également que le montant du financement doit être attrayant¹¹. La hausse du seuil de revenus a sûrement contribué à l'augmentation du recours puisque dorénavant le dispositif s'adresse à un public dont le potentiel en termes de FEP continues est supérieur. Il est, par ailleurs, très probable que ce nouveau seuil de revenu entraîne une augmentation de la participation de salariés travaillant à plein temps. En outre, la plus haute valeur nominale élargit le choix de formations et rend une candidature pour des cours onéreux plus attractive.

¹¹ Wolter/Messer (2009) ont établi que les taux de recours aux chèques qui proposent un financement plus important sont beaucoup plus élevés que pour des financements moins importants.

Vu l'évolution des taux de participation, il n'est pas surprenant que le financement direct annuel ait subi une forte augmentation (de 2,0 millions d'euros en 2009 à 96,0 millions d'euros en 2010). Toutefois, 68 % du financement est d'origine privée, principalement des bénéficiaires eux-mêmes, tandis que le financement public est couvert par le FSE. Jusqu'en 2011, les employeurs pouvaient également y contribuer. La contribution financière du gouvernement fédéral (2010 : 1,9 M€) est destinée à couvrir les frais de l'orientation et l'assistance obligatoire ainsi que les dépenses relatives aux relations publiques.

Tableau 1 Le financement du Bildungspraemia

Dépenses globales annuelles d'origine publique	Montant	2009	2010
	Réel (en EUR)		0,9 Mio
	Estimé (en EUR)	15 Mio	15 M
Part du financement public et privé dans le montant total de ressources financières utilisées	Part du financement public (de sources nationales) (en %) :	9,6	4,0
	Montant du financement public (de sources nationales) (en EUR) :	0,2 Mio	1,9 M
	Part du financement de l'UE (en %) :	27,9	30,8
	Montant du financement de l'UE, (en EUR) :	0,6 Mio	14,7 M
	Part du financement privé (en %) :	62,5	65,2
	Montant du financement privé (en EUR) :	1,4 Mio	31,1 M

Source : Informations fournies par le Ministère fédéral de l'Éducation (BMBF).

Objectifs

L'objectif (politique) du chèque formation est d'augmenter la valeur du capital humain et donc de stimuler la croissance économique. Par ailleurs, ce dispositif doit renforcer la participation à la FEP continue de 43 % à 50 % jusqu'en 2015. En prenant en considération l'évolution démographique allemande, cet instrument vise à mobiliser les salariés de tout âge et les encourager à participer à des formations professionnelles continues de façon à améliorer leur employabilité et leurs conditions de vie aussi bien pendant leur vie active que lors de leur retraite.

Sur le plan individuel, l'objectif fixé par le « Bildungspraemie » est de prendre en charge des hommes et femmes qui souhaitent multiplier leurs chances en matière de carrière et renforcer leurs qualifications professionnelles dans le but de rattraper les développements récents observés sur le marché du travail et de répondre à l'évolution des exigences dans leur domaine professionnel. Ce dispositif vise principalement les salariés à basse qualification qui se trouvent souvent désavantagés face aux besoins en constante évolution du marché mondialisé du travail. La hausse de la demande en 2010 suite au rehaussement du seuil de revenu et du montant maximum de financement (de 154 € à 500 €) témoigne de l'intérêt général porté aux formations continues.

Par ailleurs, les chèques formations viennent compléter les incitations fiscales (seul autre instrument financier pour la formation continue non formelle) pour couvrir également les publics à faibles revenus (et de fait à basse qualification), ce qui justifie et explique l'introduction d'un seuil de revenu beaucoup plus faible entre 2008 et 2009.

Modes de mise en œuvre

Sont éligibles pour recevoir des chèques formation les salariés, les personnes en congé parental ou de retour après ce congé pour lesquels aucun autre instrument de financement n'est applicable (par exemple, les dispositifs d'aide aux étudiants ou les plans de soutien pour l'artisanat) pour payer des formations. Le niveau de revenu des bénéficiaires, critère principal d'éligibilité de ce dispositif, a été modifié avec le temps. En raison de la faible demande pour les chèques, leur revenu maximum plafonné à 17 900€ en 2008 a été élevé à 20 000 € jusqu'à 25 600 € (revenu imposable) en 2010 pour des particuliers. De cette façon, par contre, le seuil de revenu ne cible plus réellement un public de salariés à basse qualification, moins encore à faible revenu, comme c'était le cas auparavant. Selon des estimations récentes, le nombre de personnes éligibles serait proche des 25 millions, soit environ 75 % de la main d'œuvre salariale. Une autre intention (plus officieuse) du dispositif était de compléter les avantages fiscaux des contribuables qui augmentent avec le revenu imposable et dont les personnes ou à faible revenu ou pas imposables ne bénéficient pas. En réalité, les nouveaux seuils ciblent également les contribuables d'un certain niveau de revenus, lorsque leurs frais professionnels dépassent 920 € par an.

En outre, le montant du chèque est passé d'un maximum de 154 € en 2008 à 500 € par an en 2010.

De toute façon, avant tout accord de soutien financier, une session d'information sur les formations et les perspectives de carrière pour le bénéficiaire est obligatoire. Ce service de conseils est gratuit et permet aux bénéficiaires de recevoir des informations sur les formations professionnelles disponibles dans leur région. Le centre d'information établit, avec le bénéficiaire, des objectifs de formation continue et veille à ce que celui-ci soit bien éligible pour suivre la formation. Dans l'étape finale, le conseiller laisse le client choisir entre un minimum de trois prestataires en mesure de répondre à ses besoins spécifiques. Au-delà des intérêts personnels des bénéficiaires, le conseiller doit prendre en compte le marché du travail afin d'allouer les chèques le mieux possible. Une seule rencontre annuelle avec le service d'orientation est autorisée par chèque.

Priorité (publics atteints)

Les informations disponibles sur les groupes atteints sont très limitées. Le tableau ci-dessous montre que près de trois quarts des utilisateurs des chèques sont des femmes, tandis que seulement un sur neuf est d'origine étrangère. La surreprésentation des femmes est un phénomène fréquent dans les systèmes de chèques. Les migrants sont, eux, encore sous-représentés. Environ 50 % des bénéficiaires travaillent à temps plein, tandis que 90 % sont employés de PME. Toutefois, on peut remarquer que les personnes ayant fait peu ou pas d'études sont sous-représentées et ce dispositif n'a donc pas réussi à les attirer.

Tableau 2 Bénéficiaires au Bildungsprämie

Date	31 décembre 2009
Participants (total)	7 134
Participants en %	
Homme	24
Femme	76
Âge : <25	11

Age : 25 à <35	33
Age : 35 à <45	21
Age : 45 à <55	5
Âgé : 55+	
CITE ¹² 1 & 2	7
CITE 3 & 4	62
CITE 5 & 6	30
D'origine étrangère	15
Salariés à plein temps	35
Salariés à temps partiel	40
Travailleur indépendant / en freelance	19
Non-salariés soutenus	6
Employés de PME (0 à 250 salariés)	90
Non-salariés de PME (>250)	10

Source : Deutscher Bundestag 2010.

Le tableau suivant présente des données plus détaillées pour les années 2009 et 2010.

Tableau 3 Statistiques concernant la participation et les critères d'éligibilité des apprenants

	2009		2010	
	Nombre d'apprenants bénéficiaires	Nombre de personnes éligibles	Nombre d'apprenants bénéficiaires	Nombre de personnes éligibles (millions)
Total ¹³	7131	n.a.	63431	25
Homme	1682	n.a.	16608	12,7
Femme	5452	n.a.	46823	12,3
Apprenants travaillant à temps plein ¹⁴	2531	n.a.	25251	15,3
Apprenants travaillant à temps partiel ¹⁵	2837	n.a.	22767	7,6
Apprenants sous différents types de contrat de travail ¹⁶	1759	n.a.	15083	2,2

¹² Classification Internationale Type de l'Education (CITE)

¹³ Il est difficile d'établir le nombre de personnes pouvant en bénéficier. L'évaluation du Panel Socio-Economique comprend 25 millions de personnes. Le Ministère fédéral des Finances en estime 21,8 millions. Les données suivantes concernant les sous-groupes se basent sur des données publiées par le Panel Socio-Economique. Les données fournies correspondent aux chèques alloués en 2009 et 2010. En 2009, les conditions d'éligibilité étaient différentes et imposaient un seuil de revenu plus bas.

¹⁴ Salariés seulement

¹⁵ Salariés seulement

¹⁶ Travailleurs indépendants et chômeurs remplissant les conditions d'éligibilité (en cours de réinsertion)

Apprenants de 15-24 ans	764	n.a.	7268	2,9
Apprenants de 25-34 ans	2167	n.a.	20443	5,4
Apprenants de 35-54 ans	3844	n.a.	19252	10,8
Apprenants de 55-64 ans	329	n.a.	2593	4,1
Apprenants employés de petites entreprises	5910	n.a.	54086	n.a.
Apprenants employés de moyennes entreprises ¹⁷	682	n.a.	6584	n.a.
CITE 1-2	531	n.a.	1869	3,1
CITE 3-4	4455	n.a.	41130	17,3
CITE 4-6	2148	n.a.	20432	4,7
Apprenants d'origine étrangère	1070	n.a.	n.a.	n.a.

Source : Informations fournies par le Ministère fédéral de l'Éducation (BMBF)

À l'origine, l'idée du chèque dans le cadre du dispositif avait été conçue pour servir l'équité, grâce au plafond de revenus fixé bas. Cependant, cet objectif s'est trouvé détourné avec la hausse du plafond à 25 000 € (et 50 000 € pour les bénéficiaires mariés) dans l'intention d'augmenter le recours après la première année (période marquée par une très faible participation). Les chiffres disponibles indiquent que le but de cibler les groupes défavorisés n'a pas fonctionné.

Par ailleurs, l'hypothèse sous-jacente du « consommateur avisé » ne semble pas se vérifier en Allemagne, en ce qui concerne les groupes cibles défavorisés. Une étude sur les bons à l'école menée par le centre de recherche allemand FIBS souligne que les utilisateurs à basse qualification appliquent des logiques de choix différents, par ex. basés sur la proximité du prestataire ou de l'école, plutôt que sur la qualité. Tandis que les utilisateurs plus aisés basent leur choix sur la qualité perçue.

Gestion

Le Ministère fédéral de l'Éducation a chargé le département « recherche en éducation » du Centre de recherche pour l'aéronautique et l'aérospatiale (*Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt– Bildungsforschung*) en tant qu'organisme de mise d'œuvre du projet. Les chèques sont distribués par des centres d'information certifiés par le Ministère. Au 16 janvier 2010, 448 centres d'assistance avaient été ouverts, leur nombre devrait monter à 600. En outre, l'information est canalisée par divers événements publics dans tout le pays et grâce à des Points-Info mobiles dans le centre-ville. Les autorités responsables du dispositif et les centres de formation professionnelle doivent également communiquer les informations nécessaires aux groupes cibles. Les bénéficiaires ont fourni un retour positif sur le mode de mise en œuvre peu bureaucratique et la livraison rapide des chèques.

Logique d'intervention

Le chèque formation était, premièrement, conçu pour compléter les incitations fiscales qui réduisent le coût net de formation pour les apprenants à revenu plus élevé et, deuxièmement, pour introduire un programme de financement qui permet de couvrir les groupes à faibles revenus (et donc le plus souvent également faiblement qualifiés). Un autre objectif était de prévenir la baisse de main-d'œuvre qualifiée, présagée pour les décennies à venir, et qui menace la durabilité et la compétitivité de l'Allemagne. Si le nombre de (jeunes) qualifiés chute, les entreprises seront obligées de s'appuyer sur le personnel déjà

¹⁷ Moins de 250 salariés.

sur le marché et devront le former en conséquence, avec une attention particulière aux employés plus âgés. La formation des groupes défavorisés, tels que les personnes à faibles qualifications et d'origine étrangère, est considérée comme une mesure d'inclusion sociale.

Face au constat que les employeurs n'investissent pas assez dans la formation, car d'autres entreprises peuvent en bénéficier lorsque le salarié quitte l'entreprise, le gouvernement fédéral Allemand a choisi le dispositif des chèques formations pour aider les employés à se former et rester attractif sur le marché du travail pour toutes les entreprises potentiellement intéressées. La pertinence des formations continues augmente également avec les avancées technologiques qui imposent une mise à jour des connaissances et des qualifications.

Pour améliorer la performance du dispositif, la valeur nominale du chèque formation a été augmentée de 154 € en 2008 à 500 € par an en 2010. L'impact de ce changement a pu être observé dans l'évolution du nombre de bénéficiaires enregistrés en 2009 et 2010. Par ailleurs, depuis 2010, le Ministère a renforcé ses efforts de communication, plutôt limitée lors de sa phase de lancement. Depuis le début de l'année 2010, les chèques sont publicisés par :

- Relations avec la presse et les médias :
 - En appui et soutien aux actions des centres de conseils nationaux, qui communiquent sur la presse et les médias régionaux ;
 - une action « *Bildungspremie* sur la route » : quatre Infomobiles, 98 lieux, 110 événements, avec la participation d'environ 130 centres de conseil et d'autres acteurs ;
 - Relations entre la presse et les médias (médias spécialisés et généralistes, au niveau national et régional, événements dans les entreprises employant des travailleurs à faibles revenus) ;
- Meilleure sensibilisation par la publicité :
 - Dans la presse écrite ;
 - Dans des brochures ;
 - Par des affiches ;
 - Sur des spots radio ;
 - Sur des cartes postales.

Les sessions d'information constituent une mesure d'accompagnement très utile puisque l'utilisateur potentiel prend rendez-vous et prépare à l'avance les documents nécessaires pour éviter les retards administratifs. Dans la plupart des cas, ces sessions d'informations se concluent par la présentation du chèque. La session de conseil est d'une part un mécanisme permettant de contrôler qui reçoit le chèque, de veiller à la nature de la formation délivrée, et, d'autre part, un outil de responsabilisation de l'utilisateur afin qu'il entreprenne la formation plus adaptée à ses besoins personnels et à ceux du marché régional du travail.

Marché

Les utilisateurs du chèque formation ont une grande autonomie de choix des prestataires et du type de formations possibles. Toutefois, des mesures de contrôle doivent être instaurées pour veiller à la bonne mise en œuvre du dispositif, notamment en termes de qualité des formations et prestataires. Les prestataires certifiés doivent être accrédités. Bien que la majorité des consommateurs aient déjà fait leur choix de prestataires, les conseillers ont l'obligation de leur en présenter un maximum de trois pour une même formation. Cela résulte du fait que les chèques sont octroyés aux bénéficiaires, mais la facture et l'encaissement sont pris en charge par le prestataire. Par conséquent, ce mécanisme favorise un certain niveau de concurrence.

Les centres de formation pouvant bénéficier d'un remboursement dans le cadre du dispositif doivent être certifiés. L'orientation et l'assistance, bien qu'obligatoires, ne visent

pas à réguler ni à garantir la qualité de la formation. Si un cours convient aux besoins professionnels de l'individu, même les formations à fins privées peuvent, dans la plupart des cas, être financées. Il est clair que l'intention était d'établir un programme facile d'accès et il semblerait que cette approche ait été exploitée à son maximum. Cependant, une lourdeur bureaucratique est entraînée par le cofinancement du FSE, ce qui a pour conséquence d'augmenter sensiblement les coûts administratifs.¹⁸

Chèque Formation Hesse

Initié en 2008, le chèque formation *Qualifizierungsscheck* du Land de Hesse fait partie du programme « Qualification des employés de PME » et dispose de 8 millions d'euros sur la période 2007-2013 à répartir sur 11 200 chèques. Le dispositif est soutenu par le FSE.

Publics cibles

L'amélioration de l'employabilité et le transfert des nouvelles connaissances, savoir-faire et compétences aux groupes cibles figurent parmi les objectifs du dispositif. Les candidats doivent être résidents permanents du Land de Hesse. Plusieurs groupes cibles sont identifiés :

- Les personnes sans aucun diplôme dans leur domaine professionnel actuel ;
- Les personnes de plus de 45 ans qui travaillent dans des PME ou des ONG ;
- Les employés des PME ou ONG qui travaillent moins de 30 heures par semaine, indépendamment de leur âge ou qualification ;
- Les enseignants peu importe leur âge ou qualification.

Modes de mise en œuvre

Indépendamment de la durée de formation, le soutien financier est de l'ordre de 50 % (dans une limite de 500 €) des frais de formation directs (par exemple, frais d'examen) par personne et par an. De ce fait, il ne peut pas y avoir de paiement extraordinaire pour les formations qui durent plus d'un an. Les bénéficiaires prennent en charge le reste des frais eux-mêmes et/ou avec le soutien de leurs employeurs.

Le demandeur prend rendez-vous (obligatoire et gratuit) avec le service de conseil personnalisé qui lui présente les deux formations les plus appropriées. L'administration locale du Land a mandaté l'association *Weiterbildung Hessen e.V.* pour publier la liste des centres d'information et des éventuelles institutions aussi bien privées que publiques certifiées pour dispenser les formations. Une base de données de plus de 8 000 formations délivrées par 300 prestataires reconnus publiquement figure sur la page officielle du chèque formation du Land de Hesse. La plupart des institutions sont vérifiées et certifiées par *Weiterbildung Hessen e.V.* ou par l'ISO (Organisation internationale de normalisation).

Les candidats retenus reçoivent le chèque par courriel et disposent de six mois après la date d'émission pour l'utiliser avant expiration. En 2008 et 2009, 79 % des chèques ont été utilisés.

Gestion

L'organisation privée *Weiterbildung e.V.* est chargée de l'administration du *Qualifizierungsscheck* au nom du gouvernement du Land de Hesse.

L'évaluation publiée en janvier 2011 présente des résultats intéressants sur la distribution géographique des chèques (sous-utilisés dans le district sud de Darmstadt, et plus

¹⁸ Bien qu'aucune donnée officielle ne soit disponible, des estimations approximatives établies par le consultant auteur de cette partie du rapport sont de l'ordre de 20-25 %.

fréquemment utilisés dans celui nord de Kassel). Ces différences régionales s'expliquent par des facteurs structureaux, tel que le nombre et la taille des entreprises si l'on prend en compte que seuls les salariés de PME peuvent en faire la demande.

Tableau 4 Bénéficiaires de chèques formation dans le Land de Hesse

	Critère	2008	2009	2010
Age	< 25	5	2	3
	25-45	43	37	39
	45-55	45	54	49
	> 55	7	7	9
Genre	Femme	56	60	65
	Homme	44	40	35
Niveau d'études	Pas de qualification	7	17	18
	Diplôme d'études secondaires	40	35	30
	Diplôme d'études secondaires - IVET	34	42	43
	Diplôme d'études secondaires « Deuxième chance »	6	5	8
	Diplôme de troisième cycle – « Master »	14	17	18
D'origine étrangère	Oui	15	12	10
	Non	78	84	87
Participants avec une invalidité reconnue	Aucune information	7	3	4
	Oui	5	4	3
	Non	88	91	92
Bénéficiaires titulaires d'un diplôme reconnu pour l'emploi actuel	Aucune information	6	5	4
	Oui	25	32	35
	Non	75	68	65
Employés avec un contrat à temps partiel	Oui	83 %		
	Non	17 %		
Taille de l'entreprise	< 10	25	22	23
	10-50	35	39	37
	50-250	40	39	40
Type d'activité de formation	Administratif et comptabilité	53	42	48
	Services sociaux et éducation	10	15	19
	Études complémentaires liées au domaine professionnel	10	14	13
	Langues	15	7	9
	Compétences non techniques	8	12	6
	Autre	4	10	5

Source : Institut de l'Économie, l'Emploi et de la Culture (IWAK) 2010

Le groupe de bénéficiaires travaillant à mi-temps est surreprésenté, tandis que la part des bénéficiaires issus de l'immigration et sans diplôme diminue d'année en année.

En 2008 et 2009, on estime à 21 % le nombre de chèques émis qui n'ont pas été utilisés. Un nombre similaire est attendu pour 2010. La durée de validité des chèques, fixée à un maximum de six mois, peut expliquer ces chiffres, car les bénéficiaires disposeraient de trop de temps pour décider de l'utilisation du chèque.

Est incluse dans l'évaluation du dispositif, une enquête téléphonique réalisée sur un échantillon de bénéficiaires 6 à 12 mois suivants la réception du chèque. En 2010, un nombre total de 1 091 bénéficiaires ont participé à l'enquête, soit un taux de réponse de 48 %, proche de celui de l'année précédente. Au 17 décembre 2010, environ 4 077 chèques ont été émis, mais seuls 2 274 ont été utilisés pendant leur période de validité. Les bénéficiaires complètent le financement de leur formation dans 54% des cas, les employeurs dans 39 % des cas. Dans 5 % des cas seulement, la dépense est partagée entre les deux (IWAK 2011).

Dans le Land de Hesse, l'information sur le chèque formation est disséminée dans les centres de formation, sur la plateforme officielle du dispositif et sur le site du FSE. De plus, le Ministère de l'Économie, des Transports et du Développement du Hesse a publié un livret contenant les principaux renseignements au sujet. En outre, il existe une « voiture d'information » abritant un petit bureau qui circule dans tout le territoire. Ces deux actions se déroulent en coopération avec l'association *Weiterbildung Hessen e.V.* Les employeurs constituent une autre source importante d'information. Cependant, une enquête de l'IWAK (Institut de l'Économie, l'Emploi et de la Culture) en 2010 montre que seuls 31 % des entreprises connaissent le dispositif.

Une des questions clés de l'enquête est de savoir si les bénéficiaires remarquent des améliorations importantes dans leur situation professionnelle en termes de :

- Hausse de leur motivation ;
- Multiplication de leurs chances sur le marché du travail ;
- Sécurité de l'emploi ;
- Réalisation de tâches plus difficiles ;
- Hausse du salaire ;
- Promotion au sein de l'entreprise actuelle ;
- Promotion dans un nouvel emploi ;
- Passage d'un contrat à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée.

Lors de la compilation des résultats de 2009 et 2010, on a pu constater qu'environ 14 % des répondants déclarent ne pas avoir perçu d'amélioration après le début de la formation (soit deux fois plus qu'en 2009). Parmi les améliorations non négligeables ressortent la sécurité de l'emploi (57,5 %), l'augmentation des chances sur le marché du travail (45,7 %), une plus grande motivation au travail (45,7 %), et enfin la réalisation de tâches plus difficiles (31 %).

Sur 2009 et 2010, environ 70 % des répondants déclarent que les informations données sur l'offre de formations pourraient être meilleures. Toutefois, 81 % des bénéficiaires s'estiment satisfaits du service d'orientation. Ces résultats laissent entendre que le service constitue une base solide pour sélectionner de la formation la plus appropriée, mais, sans doute y a-t-il un manque d'information concernant les prestations mêmes.

Raisons

Dans le Land de Hesse, l'administration régionale et un bon nombre de parties prenantes sont engagés dans le développement de nouvelles opportunités pour employés et entreprises grâce à l'éducation. Il s'agit plus particulièrement de multiplier la participation des travailleurs plus âgés ou à faibles qualifications pour leur permettre de maintenir et d'améliorer leur employabilité.

L'instrument d'individualisation est considéré comme la pierre angulaire du dispositif et pas uniquement comme une caractéristique parmi tant d'autres. Toutefois, son impact sur le recours reste modeste.

Réseau pour l'emploi Australie

Le réseau pour l'emploi (the Job Network) a été mis en place en mai 1998 par le gouvernement australien via le Ministère de l'emploi et des relations professionnelles, responsable aussi de son financement. Depuis le changement de gouvernement en 2008, ce système a été modifié à la marge, mais l'externalisation des prestations est maintenue.

Ce réseau est national, mais les appels d'offres permettant de sélectionner les organismes d'accompagnement des demandeurs d'emploi et les contrats sont alloués selon un découpage régional.

Services

L'accompagnement des demandeurs d'emploi se décline en quatre parcours placés sur un continuum correspondant à quatre profils de demandeurs d'emploi ainsi qu'à leur degré d'éloignement de l'emploi. Suite à une évaluation personnalisée, le demandeur d'emploi est orienté vers un de ces parcours, puis l'allongement de sa période de chômage le fait basculer vers un parcours plus intensif.

- Parcours 1 : destiné aux moins éloignés de l'emploi, aide au placement dans l'emploi (job placement), mise en contact avec des offres d'emploi. Après 3 mois dans ce parcours le demandeur d'emploi passe au parcours 2.
- Parcours 2 : formation à la recherche d'emploi (job search training), formulation d'un plan de développement de recherche d'emploi, préparation aux entretiens d'embauche, rédaction de CV, etc. Après 3 mois dans ce parcours le demandeur d'emploi passe au parcours 3
- Parcours 3 : Obligations mutuelles (mutual obligation), implique la reprise d'une activité dont bénéficie la communauté, travail à temps partiel, bénévolats, travaux d'intérêts généraux. Après 6 mois dans ce parcours le demandeur d'emploi intègre le parcours 4.
- Parcours 4 : destiné aux personnes les plus éloignées de l'emploi ou chômeurs de longue durée, accompagnement adapté (customized assistance).

Les dépenses totales liées au Job Network en moyenne s'élèvent à 565.4 millions € par an jusqu'en 2002 (750 millions AUD). Cependant, cette dépense a augmenté au cours des années puisqu'un rapport d'audit en 2006 estimait le montant des transactions entre le Ministère et le Job Network à 923 € (1 250 AUD) en 2005. L'estimation des coûts par demandeur d'emploi est la suivante pour l'année 2000¹⁹ :

- Mise en rapport avec des offres d'emploi 150€ (200 AUD)
- Formation à la recherche d'emploi 316€ (420 AUD)
- Accompagnement intensif après 6 mois de chômage, ou pour les publics les plus défavorisés 1703€ (2260 AUD)

Les organismes de suivi sont financés par le Ministère de l'Emploi et des Relations Professionnelles selon le respect de leurs engagements contractuels, au regard :

¹⁹ *Productivity commission, (2002) Independent review of the job network, Report No. 21, AUsInfo, Canberra.*

- de leur capacité à mettre en œuvre des prestations, (par exemple la signature d'un plan de recherche d'emploi est source de paiement)
- de leur efficacité dans l'insertion des demandeurs d'emploi. Ce sont les paiements aux résultats dont le montant dépend de la période de chômage du demandeur et de la pérennité du placement.

En 2003 le compte pour demandeurs d'emploi Job Seeker Account a été ajouté à ces financements. Ce compte est mis à disposition des organismes de suivi pour financer des formations, des subventions salariales ainsi que d'autres formes d'assistance diverses sur la base de leur facturation. En 2006, ce fond représentait 22% des financements alloués aux organismes. Ce fond laissait plus de liberté aux organismes de suivi qui pouvaient décider de son allocation. Le volume de ce compte est relatif au nombre de demandeurs d'emploi accompagnés par l'organisme ainsi qu'à leur éloignement de l'emploi (il est plus important pour les plus défavorisés).

Public cible

Cet ensemble de dispositifs est destiné à tous les demandeurs d'emploi indemnisés donc inscrits à Centerlink, l'agence responsable du versement des indemnités chômage. Ensuite, comme expliqué ci-dessus, chaque demandeur d'emploi est assigné à un parcours dépendant de son profil.

Le nouveau système souhaitait se concentrer sur les demandeurs d'emploi le mieux à même d'en bénéficier, en d'autres termes, il ciblait les demandeurs d'emploi rencontrant surtout des obstacles relatifs à leur profil professionnel pour s'insérer sur le marché du travail. À la suite des premières évaluations de ce système qui ont souligné ses résultats insuffisants auprès des demandeurs d'emploi les plus défavorisés, ces derniers sont devenus le cœur de cible pour le Ministère. Cependant, différentes analyses plus récentes continuent à identifier cette faiblesse qu'ils attribuent à la structuration du marché et à ses modes de régulation.

Mode de mise en œuvre

L'individualisation est au cœur de ce système puisque le demandeur d'emploi choisit l'organisme de suivi qui l'accompagnera dans son retour à l'emploi. Bien que la nature des prestations, ainsi que leur accès soient régulés par le Ministère, le prestataire est soumis à la loi de la concurrence et doit faire preuve d'efficacité.

Assistance aux bénéficiaires

Les nouveaux demandeurs d'emploi sont informés sur les organismes de suivi présents dans leur région par une liste mise à leur disposition par l'agence Centerlink, comprenant leurs adresses et la description des services proposés par chaque organisme. La notation des organismes ainsi que leur taux de succès dans le retour à l'emploi est disponible sur le site internet de Centerlink mais uniquement pour les demandeurs d'emploi cherchant cette information.

Un système de notation à étoiles (star rating) a été établi pour comparer les organismes privés (à but lucratif ou non). Certains organismes sont aussi spécialisés dans le suivi d'un profil de demandeurs d'emploi particulier.

Si le demandeur d'emploi n'a pas fait son choix après un délai de 7 jours un organisme lui est alloué de façon aléatoire.

Degré de liberté

Les demandeurs d'emploi sont libres de choisir leur organisme de suivi, cependant les activités auxquelles ils ont accès dépendent du parcours qui leur est assigné selon leur profil. Une fois qu'ils ont choisi leur organisme de suivi, ils ne sont pas autorisés à changer de prestataire.

En cas de refus de la part d'un bénéficiaire de participer à ces activités, ce dernier peut perdre ses droits d'indemnisation.

La plupart des études portant sur ce système s'accordent sur le fait que l'ouverture à la concurrence du suivi des demandeurs d'emploi a engendré une augmentation des contraintes réglementaires imposées aux organismes ainsi qu'à leur personnel pouvant provoquer une rigidité dans l'accompagnement des bénéficiaires.

Autorités de mise en œuvre

La mise en œuvre des dispositifs de suivi des demandeurs d'emploi a été déléguée progressivement à des organismes privés à but lucratif ou non lucratif. Ces derniers sont liés de façon contractuelle au Ministère de l'Emploi et des Relations Professionnelles qui établit des contrats par découpage régional.

Coût de la mise en œuvre

Nous n'avons pu accéder à une estimation des coûts de la mise en œuvre de ce nouveau système. Néanmoins, la mise en œuvre liée aux obligations contractuelles était conséquente puisqu'elle pouvait mobiliser jusqu'à 60% du temps des conseillers.²⁰

Cependant, une comparaison des dépenses dans le cadre de l'ancien système et du nouveau, met en valeur des économies notables liées à l'ouverture de ce marché. Selon les estimations du Ministère de l'Emploi et des Relations Professionnelles, sous l'ancien système, en 1995-1996 le coût de l'accompagnement d'un demandeur d'emploi s'élevait en moyenne à 2 940 € (3980 AUD), alors qu'en 2000 il avait été réduit à 2 127 € (2880 AUD).²¹

Gouvernance

L'intégralité de ce système a été organisée par le Ministère de l'Emploi et des Relations Professionnelles qui le finance et établit les conditions contractuelles.

Ce système a fait l'objet d'une stratégie évaluative très développée et dont les rapports ont été rendus publics :

- En interne
 - Sa mise en œuvre a été évaluée à trois reprises
 - Son impact a été évalué en 2000 et 2005
- En externe :
 - Évalué dans sa globalité par la « productivity commission » en 2002.
 - Évaluation par l'OCDE en 2001

En parallèle, comme nous l'avons évoqué plus haut, la performance des organismes de suivi des demandeurs d'emploi fait l'objet d'un suivi permanent, via la notation à étoiles.

Logique d'intervention

En 1996 le gouvernement de coalition a fait le constat que les politiques de retour à l'emploi avaient peu d'effet et qu'elles se concentraient plus sur les processus d'accompagnement que sur leur impact. Ces dispositifs étaient jugés comme inflexibles et manquant de diversité dans les accompagnements proposés. L'ouverture du marché de l'accompagnement à des opérateurs privés ainsi que le choix laissé au demandeur d'emploi devait permettre d'améliorer la performance, l'efficacité et l'efficience du système par la mise en concurrence.

²⁰ Sarina Russo, *Submission to Review of Employment services*, p.7.

²¹ "DEWR's estimates of the costs and cost effectiveness assistance, 1995-96 and 1999-2000", *Productivity commission (2002), Independent review of the Job Network, Report No.21.*

Impact souhaité sur les bénéficiaires

La possibilité donnée aux demandeurs d'emploi de choisir leur organisme de suivi devait instaurer la mise en concurrence des prestataires et provoquer un cercle vertueux.

Cette mise en concurrence des organismes de formation devait apporter plus d'efficacité au système pour un meilleur coût, tout en garantissant une qualité du suivi par la contractualisation avec le Ministère. De plus, le fait qu'une partie des financements soit indexée aux résultats ainsi que le système de notation à étoiles devait renforcer cette tendance à l'efficacité.

En parallèle le système d'individualisation par parcours dédiés à des profils de demandeurs d'emploi ainsi que l'évolution de ces parcours dans le temps devait apporter une réponse adaptée aux besoins spécifiques du demandeur d'emploi et favoriser son insertion rapide sur le marché du travail.

Impact effectif sur les bénéficiaires

Ce nouveau système a permis de réduire de moitié les coûts, pour chaque demandeur d'emploi inséré soit allant de 3724€ (5000 AUD) à 4469€ (6000 AUD)²².

Les quatre dispositifs les plus importants de ce système ont fait l'objet d'une évaluation d'impact en 2005 et toutes ont été considérées comme efficaces, par exemple

- la formation à la recherche d'emploi, destinée aux bénéficiaires peu éloignés de l'emploi impact net²³ de 11,2%)
- l'accompagnement adapté, destiné aux bénéficiaires les plus éloignés de l'emploi (impact net de 10,1%).

Néanmoins, un des effets non désirés a été une augmentation des réglementations liées à l'accompagnement des demandeurs d'emploi ce qui a pu diminuer la marge de manœuvre et l'indépendance des conseillers dans le suivi des bénéficiaires. Ce qui peut être un obstacle à la prise en compte des particularités du demandeur d'emploi. Selon une enquête conduite à la fin des années 90 et en 2008 portant sur le travail des conseillers de ces organismes, leur travail a connu une standardisation, avec un recours plus systématique à des grilles de classification ou des checklists pour décider de l'orientation du demandeur d'emploi. Un quart des conseillers considère que l'outil informatique de classification (AE3000) leur indique comment faire leur travail.

Aussi la charge de travail liée aux obligations contractuelles avec le ministère a été selon cette étude en constante augmentation, diminuant le temps que les conseillers consacraient à être au contact des demandeurs d'emploi. La révision à la hausse en 2003 les obligations des demandeurs d'emploi pour garder leurs indemnités a considérablement augmenté la charge administrative des organismes de suivi. En 2008, les conseillers passaient 45,77% de leur temps en contact direct avec les demandeurs d'emploi et 28,07% de leur temps à du travail administratif²⁴.

²² "DEWR's estimates of the costs and cost effectiveness assistance, 1995-96 and 1999-2000", Productivity commission (2002), Independent review of the Job Network, Report No.21.

²³ L'impact net est la différence entre l'insertion dans l'emploi des bénéficiaires estimée après la participation au dispositif et l'insertion dans l'emploi des bénéficiaires qui aurait eu lieu en l'absence d'intervention.

²⁴ O'Sullivan, S., Considine, M., Lewis, J (2009), John Howard and the Neo-Liberal Agenda: regulation and reform of Australia's privatised employment services sector between 1996 and 2008, Australian Political Studies Association Conference, September 2009.

Marché

Offre de service

Si l'offre de service proposée par ce réseau est rigoureusement cadrée par la contractualisation, le demandeur d'emploi peut néanmoins choisir son organisme d'accompagnement au vu de sa notation de performance et sa préférence pour des organismes à but lucratif ou non lucratif. Par ailleurs, quelques organismes sont spécialisés dans l'accompagnement de publics particuliers (ex : personnes handicapées).

Intervention en faveur du marché

Les organismes du réseau sont tenus par des contrats avec le gouvernement dont les clauses protègent les droits et intérêts des demandeurs d'emploi, dont un code de pratiques établissant des standards de la qualité des services. Il a été décidé que ce marché devait être régulé par le gouvernement, puisque ce marché n'est pas financé par les bénéficiaires, mais par le contribuable.

Le marché a été ouvert par trois appels d'offres successifs dont les résultats témoignent d'une modification des organismes d'accompagnement. Lors du premier marché en 1998, 306 organismes avaient été sélectionnés et encore un tiers des organismes étaient publics. Le deuxième et troisième appel d'offres ont contribué à réduire considérablement le nombre d'organismes (103 pour le troisième appel d'offres) ainsi que la part d'organismes publics qui est devenue quasi nulle.

Comme nous l'avons évoqué précédemment, ces organismes sont aussi incités à un comportement vertueux par le fait qu'une partie de leur financement est dépendante de leurs résultats d'insertion.

Selon plusieurs commentateurs, le mode de régulation de ce marché à partir de 2003 est passé d'une logique de récompense au résultat, peu contraignante, à une logique de contrôle des obligations contractuelles beaucoup plus pesante sur les organismes de suivi et leur charge de travail.

Le gouvernement australien est donc confronté à la tâche délicate de trouver un équilibre entre une forme contractuelle protégeant les demandeurs d'emploi, mais accordant une marge de manœuvre suffisante aux organismes de suivi.

Cercle vertueux

La mise en compétition ainsi que l'externalisation du service d'accompagnement ont effectivement permis de réduire les coûts d'insertion des demandeurs d'emploi pour le gouvernement. Cependant, la compétition et le financement aux résultats ont engendré un cercle vicieux aux dépens des demandeurs d'emploi les plus défavorisés dont l'insertion était beaucoup plus coûteuse et compliquée.

Facteurs contextuels

Le marché de l'emploi australien se caractérise par son abondance d'offres, mais aussi par l'existence d'un groupe de demandeurs d'emploi de longue durée très éloignés de l'emploi. De fait, ce système a fonctionné efficacement pour la partie des demandeurs d'emploi les moins défavorisés qui bénéficiaient d'une conjoncture favorable, cependant il a contribué à laisser de côté des demandeurs d'emploi les plus en difficulté. Ce public en difficulté est composé en grande partie des peuples indigènes australiens (aborigènes).

Mécanismes alternatifs

Ce système correspond à la logique d'intervention définie par le Ministère, surtout pour les demandeurs d'emploi les moins éloignés de l'emploi. Il y a une diversité des services

proposés au niveau de leur qualité et de leur efficacité mais la contractualisation impose les prestations proposées.

Pour les demandeurs d'emploi les plus défavorisés, l'avantage supposé d'une mise en concurrence et de la recherche de l'efficacité a eu tendance à limiter leur accès à ces services puisque leur insertion professionnelle était beaucoup plus coûteuse et difficile. Les organismes de suivi ont pu avoir une stratégie de « parking » ou « d'écrémage » (creaming) à l'égard de ce public. En d'autres termes, les demandeurs d'emploi les plus défavorisés étaient mis de côté et peu suivi alors que les demandeurs d'emploi les moins éloignés de l'emploi avaient un accès privilégié aux prestations puisqu'ils pouvaient plus rapidement retrouver un emploi et être source de revenus pour l'organisme. Ainsi, de 2003 et 2008 la part de demandeurs d'emploi très éloignés de l'emploi est passée de 20 à 29%²⁵.

Aussi selon l'évaluation externe de 2002, peu de demandeurs d'emploi choisissent leur organisme de suivi (1/5) faute d'information suffisante. Les nouveaux demandeurs d'emploi sont informés sur les organismes de suivi présents dans leur région uniquement par une liste mise à leur disposition par l'agence Centerlink, comprenant leurs adresses et la description des services proposés par chaque organisme. La notation des organismes ainsi que leur taux de succès dans le retour à l'emploi est disponible sur le site internet de Centerlink mais uniquement pour les demandeurs d'emploi cherchant cette information. De fait, parmi les demandeurs d'emploi qui choisissent un organisme, le facteur pris en compte est la proximité géographique avant la performance.

Compte individuel de formation Autriche

Le dispositif du compte individuel de formation est initié en 1994 par l'administration de Haute Autriche (*Oberösterreich*). Il s'agit d'une initiative lancée par la Chambre du Travail de Haute Autriche et financée par l'administration de ce *Land*. Bien qu'il existe de nombreux dispositifs similaires dans les *Länder*, celui de Haute Autriche est le plus ancien et couvre l'ensemble du *Land*.

Services

Le gouvernement de Haute Autriche finance la formation professionnelle des salariés grâce au système de chèques formation et à condition que la formation soit choisie par l'employé, qu'elle remplisse certains standards de qualité et qu'elle soit menée à bien.

Le compte individuel de formation en Haute-Autriche soutient les employés résidant en permanence en Haute-Autriche, les employés à temps partiel, les travailleurs indépendants, les entreprises unipersonnelles avec un maximum de deux employés ou apprentis. Bien qu'il s'adresse principalement aux travailleurs, le compte peut également être utilisé par les chômeurs et les bénéficiaires de la sécurité sociale.

La formation a pour but de renforcer le savoir-faire professionnel et/ou la reconversion des participants éligibles. La plupart des formations sont de courte durée. Ainsi, on peut s'attendre à ce qu'elles contribuent à améliorer la position des participants sur le marché du travail, mais pas qu'elles soient déterminantes à changer leur situation professionnelle.

Deux types de soutien financier sont proposés dans le cadre de ce dispositif :

- Le compte de formation générale « *Allgemeines Bildungskonto* » qui soutient les employés lors d'une formation professionnelle.

²⁵ Australian government, (2008), *The future of employment services in Australia*

- Le compte de formation spécial « *Spezielles Bildungskonto* » qui finance la formation professionnelle lorsqu'elle est sanctionnée par un examen final.

En Haute Autriche, les employés peuvent bénéficier d'un soutien lorsqu'ils participent à une formation proposée par des institutions de formation dont la qualité est certifiée. Seuls les formations de moins de 90 €, les diplômes universitaires et d'études supérieures, les formations proposées par l'Agence publique de l'emploi, les formations de loisirs, les permis de conduire (sauf pour les permis C directement liés à l'emploi). Les frais de transport et de logement, les frais de matériel et d'examen ne sont pas couverts, mais ces derniers sont déductibles d'impôts.

Les bénéficiaires peuvent demander le remboursement au bureau de l'administration de Haute Autriche responsable du dispositif à condition que les critères d'éligibilité pour le soutien financier soient bien remplis. Le taux de remboursement s'élève généralement à 50 % des coûts de formation jusqu'à un maximum de 1 800 euros. Les personnes en réinsertion sur le marché de l'emploi, bénéficiant des allocations familiales, en congé parental, et sans qualification professionnelle sont admissibles à un remboursement de 70 % (pour un maximum de 2 200 euros). Les demandes de soutien financier doivent être soumises au plus tard six mois après la fin de la formation professionnelle.

Tableau 5 Taux de financement du compte individuel de formation

	Compte formation générale	Compte formation spécial
	Mesure de formation professionnelle	Mesure de formation avec certificat final
50 %	Max. 900 EUR	Max. 1 800 EUR
70 %	Max. 1 300 EUR	Max. 2 200 EUR

Source : *Richtlinien für die Arbeitnehmer/innen-Förderung durch ein Bildungskonto des Landes OÖ für den Zeitraum 2010-2014 (Réglementations pour le soutien des salariés grâce à un programme de compte de formation dans le Land de Haute Autriche sur la période 2010-2014)*

Le budget du dispositif excède 10 millions d'euros par an et comprend un cofinancement par le FSE. Au fil des ans, on a assisté à une hausse progressive du budget, de 6,95 millions d'euros en 1994 au taux actuel de financement.

Les Chambres du Travail proposent une aide en plus du soutien financier des provinces. Il existe également une possibilité de déduction fiscale pour la formation professionnelle et le *Bildungsbauparen* (compte épargne destiné à l'éducation et à la formation professionnelle).

Publics ciblés

Le soutien financier est accordé aux personnes dont le plus haut niveau scolaire est le diplôme d'études secondaires (*Matura*), à l'exception des personnes actuellement en congé parental, des bénéficiaires d'allocations de garde d'enfant, de celles en réinsertion sur le marché du travail, et des universitaires dont le revenu mensuel brut ne dépasse pas 1 500 euros.

D'année en année, le nombre d'utilisateurs du dispositif a augmenté significativement. De 1994 à 1999, on comptait 20 000 bénéficiaires du compte, dont 6 000 en 1999 ; en 2006, près de 25 000 employés y ont eu recours.

D'après une évaluation du dispositif en 2009²⁶, les résultats les plus importants du dispositif sont les suivants :

- En Haute Autriche en 2005, la participation globale (en part égale d'hommes et de femmes) aux formations continues (majoritairement de nature professionnelle) était supérieure de 5 points de pourcentage à celle mesurée dans le reste de l'Autriche (Fritz, 2009, p. 104 et seq.) ;
- « En Haute Autriche, le cofinancement de l'éducation accroît la durée de formation de façon importante par rapport aux résultats observés dans le reste de l'Autriche » (Fritz, 2009, p. 121).

Tableau 6 Taux de formation comparée en Autriche et Haute Autriche (en pourcentage)

Taux de formation	Autriche	Haute Autriche	Différence
Taux de formation générale de la population de 25-64 ans	25	31	6
Taux de formation professionnelle de la population active (micro recensement)	25	30	5
25-44 ans	27	32	5
45-64 ans	20	25	
Femme	25	30	5
Homme	24	29	
Taux de formation des membres de la Chambre du Travail		39	▪
Taux de formation des employés (micro recensement)	40		▪
Taux de formation des jeunes membres de la Chambre du Travail		42	▪
Taux de formation main-d'œuvre jeune	30		

Source : *Compte individuel de formation, séries Cédéfop Panorama ; Luxembourg : Bureau des publications officielles des communautés européennes, 2009, Chapitre 3. Comptes individuels de formation en Haute Autriche, Fritz Bauer.*

Bien qu'il s'adresse principalement aux salariés de Haute Autriche, le compte de formation peut également être utilisé par les chômeurs, les bénéficiaires de la sécurité sociale, les travailleurs indépendants, les personnes en congé parental, les titulaires d'un diplôme universitaire dont le salaire ne dépasse pas 1 500 € bruts et les entreprises unipersonnelles avec un maximum de deux employés travaillant le temps minimum obligatoire ou deux apprentis.

Par rapport au 40 % enregistrés lors du lancement du dispositif, progressivement, de plus en plus de femmes s'y intéressent. En 2006, on compte 55 % de femmes contre 45 % d'hommes. Cela s'explique principalement par l'élargissement des groupes cibles pour y inclure les titulaires d'un diplôme d'études secondaires et exclure les non-diplômés (puisque plus d'hommes que de femmes quittent les études secondaires sans diplôme). Un

²⁶ *Compte individuel de formation, séries Cédéfop Panorama ; Luxembourg : Bureau des publications officielles des communautés européennes, 2009, Chapitre 3. Comptes individuels de formation en Haute Autriche, Fritz Bauer.*

nouveau groupe cible a également été introduit, les personnes en réinsertion sur le marché du travail, qui englobe principalement des femmes. Une dernière explication est la création, par la Chambre du Travail, d'une prime à la formation qui permet de réduire d'autant plus la barrière financière induite pour les travailleurs à faible revenu (encore principalement des femmes). Bien que le financement additionnel ne soit qu'une somme minimale, cela contribue néanmoins à encourager un certain public, habituellement non engagé, à se lancer dans une formation et permet ainsi d'augmenter leur mobilité sur le marché du travail.

Mode de mise en œuvre

Le Compte individuel de formation fonctionne comme un compte bancaire ouvert par le gouvernement dont l'employé peut utiliser l'argent crédité pour financer une formation accréditée dans un délai de cinq ans. En règle générale, 50 ou 70 % de la formation sont financés par l'argent crédité sur le compte, l'employé couvre le complément. Le gouvernement, et non une banque, est responsable du compte. Les bénéficiaires en font la demande auprès du gouvernement de Haute Autriche en remplissant un formulaire en ligne ou en personne. C'est au particulier d'en faire la démarche bien que les campagnes publicitaires soient organisées par l'administration de Haute Autriche et la Chambre du Travail.

L'administration de Haute Autriche et la Chambre du Travail informent sur le dispositif. Ce dernier touche davantage de monde du fait qu'il est accessible à travers l'une et l'autre institution.

Ce compte laisse plus de liberté que d'autres formations professionnelles financées publiquement puisque l'employé peut choisir sa propre formation à condition qu'il reçoive l'accord de son employeur. Il est moins contrôlé que les formations traditionnelles. En effet, les seules restrictions sont que les formations doivent être proposées par des prestataires certifiés et qu'elles coûtent plus de 90 euros.

Le dispositif a été mis en place en collaboration entre la Chambre du Travail et l'administration du Land de Haute Autriche. La Chambre du Travail propose des programmes de financement complémentaires qui rendent la formation tout au long de la vie en Haute Autriche très accessible à ceux qui n'en bénéficieraient pas normalement (les femmes, salariés à basse qualification, etc.). La prime à la formation proposée par la Chambre du Travail a été introduite en 2001 et n'est valable que pour certaines formations (langues, compétences informatiques, formations de base, formations personnelles, etc.) proposées par des établissements d'enseignement désignés. La prime fonctionne comme un compte individuel de formation : après la remise des diplômes et après avoir fait une demande de prime à la formation, 40 % des frais, dans une limite de 100 euros, sont remboursés. Il est également possible de financer plus d'une formation à condition que leur coût total ne dépasse pas 100 euros. La combinaison du compte de formation en Haute Autriche, de la prime à la formation proposée par la Chambre du Travail et du rabais accordé aux membres, permet de réduire considérablement la barrière financière freinant l'accès aux formations professionnelles.

Gouvernance

Le dispositif voit le jour sous forme d'un projet de coopération entre la Chambre du Travail et l'administration de Haute Autriche.

Logique d'intervention

Ce dispositif a été introduit pour une raison en particulier : réduire les barrières qui limitent l'accès aux formations continues pour les groupes cibles n'ayant pas droit aux formations proposées par les entreprises et qui, sinon, ne s'investiraient pas dans des formations continues. Une meilleure employabilité et une meilleure performance de

l'économie du Land de Haute Autriche figurent parmi les raisons principales pour renforcer les compétences des salariés.

Les hauts niveaux de fonds publics pour ces formations professionnelles devraient réduire les barrières qui freinent l'accès aux formations pour les personnes qui autrement ne bénéficient pas des formations proposées par les entreprises. L'étroite coopération entre l'administration de Haute Autriche et la Chambre du Travail constitue un facteur de succès majeur pour le dispositif.

Ces dernières années, l'administration de Haute Autriche a redoublé d'effort pour gagner en influence sur le contenu des formations en finançant des comptes de formation innovants ou spécifiquement axés sur des compétences manquantes sur le marché du travail. Cette approche n'a pas connu un grand succès en raison de la réticence des prestataires à offrir des formations innovantes et différentes. Au contraire, les centres de formation ont profité du dispositif puisque leurs offres standard ont systématiquement été choisies par les participants. En ce sens, ce dispositif a également soutenu le marché de la formation.

Malgré les faiblesses du dispositif comme outil d'élargissement du bassin régional de compétences (ce qui n'est d'ailleurs pas la raison pour laquelle il fut conçu), il a certainement permis de financer des formations professionnelles utiles et a atteint des groupes cibles qui n'auraient autrement pas été atteints par la formation tout au long de la vie. Le succès et la popularité du dispositif ont poussé l'administration de Haute Autriche, jusqu'en 2009, à accroître le budget (majoré à quelque 100 000 €) pour satisfaire l'augmentation de la demande. En raison des restrictions budgétaires, cela n'en est plus possible aujourd'hui.

Marché

La qualité et le choix des formations dépendent des formations proposées régionalement et du niveau de financement. Les formations doivent également être proposées par des prestataires reconnus, ce qui pourrait, en principe, réduire l'offre tout en assurant la qualité.

Ces comptes n'ont eu aucune incidence sur le contenu des formations proposées puisque les prestataires ont eu tendance à offrir leurs formations standard et que l'administration de Haute Autriche n'a fait que peu d'efforts pour réorienter les prestations dans une direction particulière. Le dispositif n'a pas favorisé l'apparition de nouvelles offres ou prestataires.

Compte d'épargne formation Autriche

Introduit en septembre 2005, le dispositif doit son nom aux comptes d'épargnes *Bausparen* dont les épargnes personnelles sont subventionnées par l'État. Dans le cadre du dispositif, le gouvernement autrichien complète l'épargne d'un particulier avec 3 à 8 % de sa somme totale par an. Les banques coopératives nationales offrent aux particuliers des prêts subventionnés par l'État qui leur permettent de financer leurs formations (continues).

Services

Similairement aux plans d'épargne proposés par les banques coopératives, le gouvernement paie une prime de 3 à 8 % et jusqu'à 1 000 € annuellement. Le titulaire du compte peut dépenser cet argent sur une formation au terme d'une période d'épargne de six ans. Pendant cette période, le titulaire peut également décider de sortir des fonds à tout moment pour une formation. Une autre caractéristique importante et attrayante du dispositif est la possibilité de faire un prêt à taux d'intérêt réduit immédiatement après avoir signé le contrat d'ouverture du compte. Cette option peut être particulièrement intéressante pour les formations onéreuses puisqu'aucune limite n'est fixée pour le prêt. Ce dispositif

présente un autre avantage, car il n'a pas de date d'expiration : parents et grands-parents peuvent transmettre leurs comptes à leurs enfants et petits-enfants.

Les taux de remboursement mensuels pendant la formation sont fort bas, voire nuls (par exemple, le versement des intérêts seulement). La phase de remboursement commence au terme de la formation. Il est possible d'utiliser les prêts destinés à la formation pour payer les frais de formation et d'étude (formation continue, formation de troisième cycle, semestre à l'étranger et formation professionnelle) ainsi que les dépenses indirectes induites par la formation (matériel, logement, transport, etc.).

Le dispositif a été décliné de façon différente selon les régions. Au Tyrol, l'administration propose, par exemple, des prêts sans intérêt pour des mesures de formation professionnelle. L'allocation du financement est sujette à certains plafonds de revenus. Des prêts sans intérêt d'un montant maximum de 4 000 euros (80 % des coûts directs et indirects de formation) sont accordés aux demandeurs dont le revenu du ménage ne dépasse pas une certaine somme.

D'après une enquête sur les banques coopératives menée par Elfriede Wagner et Lorenz Lassnigg en 2006, le nombre de contrats conclus est inférieur aux prévisions.

Public ciblé

Le dispositif cible l'ensemble des individus particuliers, sans aucune restriction.

Mode de mise en œuvre

Le dispositif peut aider à financer des formations plus onéreuses et permet ainsi de multiplier les chances sur le marché du travail. Il est entièrement individualisé et est ouvert à tous. Les banques qui y participent peuvent conseiller sur le dispositif en tant qu'outil de financement, cependant, aucune assistance n'est proposée en ce qui concerne les formations pouvant être financées. Aucun service d'orientation n'est envisagé puisqu'il s'agit d'un instrument financier subventionné par l'État pour aider à payer les futurs frais de formation.

Gestion

Les quatre banques coopératives nationales ont créé des régimes individuels pour offrir des contrats d'épargne et des prêts, en partie en coopération avec des établissements d'enseignement.

Raisons

Selon Wagner et Lassnigg (2006), les principaux avantages des prêts à la formation des banques coopératives soient qu'ils présentent :

- Un risque minimum ;
- Des accords individuels en matière de paiement : la somme prêtée peut être versée en une seule fois ou, par exemple, par versements mensuels ;
- Des accords individuels en matière de remboursement, à savoir la possibilité de commencer le remboursement au terme de la formation (bien que les intérêts doivent être payés dès le départ) ;
- La possibilité de transmettre le contrat au sein d'une famille et le fait que les parents puissent contracter un prêt au bénéfice de leurs enfants.

Marché

Bien qu'il n'existe que peu de données sur le recours à ces comptes, on remarque qu'ils ont été peu utilisés jusqu'à présent. Une étude menée par Tölle en 2008 estime à environ 1 000 le nombre de contrats existant, soit un total de 20 millions d'euros de prêts. En moyenne, un prêt se chiffrait à 17 000 euros. Sachant que ces comptes servent également pour payer les frais d'université, le nombre des prêts ou des contrats d'épargnes conclus pour financer des formations continues est très bas. On peut imaginer que ceci soit dû à l'absence de traditions en Autriche qui incitent à économiser ou à emprunter pour financer les études comme cela est l'usage au Royaume-Uni ou aux USA. Les prêts sont néanmoins considérés comme une option de paiement importante pour les formations onéreuses.

Chèque formation Belgique Flandres

Les chèques formation (opleidingcheques) de la région flamande ont été introduits en 2003. L'organisme responsable de la mise en œuvre de cette mesure est l'Office régional de l'emploi flamand, VDAB. Ce système a été suivi et évalué depuis le début de sa mise en œuvre et a déjà été sujet à des modifications suite à son évaluation.

Services et cibles

Le chèque formation vise à promouvoir l'amélioration des compétences des travailleurs afin de les maintenir en emploi. Les chèques peuvent être utilisés pour :

- Une formation professionnelle reconnue (individuelle ou collective)
- Un conseil de carrière (individuel)
- Une mesure de compétences

Les formations ne peuvent pas être à charge de l'employeur, doivent avoir lieu en dehors des heures de travail et être délivrées par un des 2.232 centres de formation reconnus en Flandre.

La valeur maximale du chèque s'élève à 250 euros par année par travailleur. Ce montant peut être utilisé pour financer les coûts liés à la formation, tels que les frais d'inscription, le matériel de formation (ex. livres) ou encore des heures de formation. Tout dépend des pratiques du centre de formation. En effet, dans certains centres, les formations sont uniquement financées par un montant forfaitaire d'inscription (non lié aux heures de formations) dans d'autres centres, la formation est financée par heure. Le nombre d'heures de formation varie également fortement d'un centre et d'une formation à l'autre. Il n'est donc pas possible d'exprimer le montant des chèques en heure de formation.

L'intensité de l'utilisation des chèques est évaluée annuellement par le VDAB (voir statistiques chapitre suivant). Le chèque formation est financé à 50 % par le VDAB (max 250 euros). Le reste est financé par le travailleur. Il s'agit donc clairement d'un instrument qui met l'accent sur le fait que les efforts de formations doivent être partagés entre le travailleur et le gouvernement. Le travailleur perçoit directement l'aide du gouvernement, mais a également conscience de devoir contribuer en partie à sa formation.

Les chèques sont accessibles pour tous les travailleurs employés et/ou intérimaires, afin d'améliorer leur situation sur le marché du travail et/ou les maintenir en emploi. Cependant, l'accent est mis sur les groupes dits à risque, c'est-à-dire d'origine étrangère, faiblement qualifiés, de plus de 50 ans ou ayant un handicap. En effet, le montant remboursé par le VDAB est plus élevé pour ces groupes-là. Le pourcentage exact du remboursement varie en fonction des caractéristiques du bénéficiaire de formation et du type de formation suivie. Ainsi, les faiblement qualifiés qui suivent une formation en informatique, en néerlandais (pour les personnes d'origine étrangère) ou une formation en vue de finir leurs études secondaires, ne doivent pas contribuer financièrement à leur formation. La totalité

du coût de leur formation est financée par le VDAB, avec un plafond annuel de 500 euros. En ce qui concerne les groupes à risque qui suivent un accompagnement de carrière, l'entièreté du coût de leur accompagnement est financée, sans aucun plafond. Dans tous les autres cas, le montant remboursé est de 50%, avec un plafond maximal de 250 euros.

Mode de livraison

Les formations sont financées par des chèques. Chaque chèque représente une certaine valeur monétaire (5, 12 ou 25 euros) qui permet de payer les formations dispensées par les organismes de formation. Les chèques sont vendus et livrés par l'entreprise privée Edenred. C'est également elle qui est chargée de l'échange monétaire des chèques transmis par les organismes de formation.

Le gouvernement flamand a opté pour un système de chèques, en raison de la complexité des systèmes de financement des centres de formation. En effet, dans certains centres, les formations sont payées à l'heure, dans d'autres, un montant forfaitaire doit être déboursé au moment de l'inscription. En outre, certaines formations nécessitent l'achat de matériel. Pour répondre à cette diversité, le gouvernement flamand a donc opté pour un système de chèque qui permet de financer tous ces types de dépenses.

Les chèques formations sont largement connus par les travailleurs. Les travailleurs sont mis au courant de leur droit par le biais du VDAB, le ministère de l'Emploi, les centres de formation, les syndicats, les entreprises, les médias, etc. Comme indiqué dans le chapitre suivant, en 2010, près de 5% des travailleurs flamands ont eu recours à ce système.

Les travailleurs sont mis au courant principalement par le biais du VDAB des procédures à suivre pour bénéficier de leurs chèques et choisir leur centre de formation. Le site Internet du VDAB explique en détail la procédure à suivre. Une personne de contact est également mise à leur disposition en cas de questions. Il n'y a pas d'accompagnement individuel du travailleur dans le choix de sa formation ou de son centre de formation. Le choix du centre de formation se fait librement dans la liste des 2.232 centres de formation reconnus en Flandre.

En ce qui concerne le type de formation suivi, jusqu'en 2010, le bénéficiaire de formation pouvait librement choisir sa formation. 60% des formations étaient par ailleurs suivies pour des 'loisirs personnels', sans aucun lien avec le projet professionnel du bénéficiaire de formation. Par exemple des cours de cuisine, d'œnologie, de poterie, de langues en vue d'un prochain voyage, etc. Depuis 2010, la législation s'est durcie et seules des formations jugées pertinentes pour le marché du travail peuvent être suivies (voir chapitre suivant pour plus de détail). Le travailleur peut donc librement choisir sa formation, dans la liste des formations reconnues.

Gouvernance

Le VDAB (office public centralisé, avec bureaux locaux) est l'autorité responsable du système. Edenred (office privé centralisé, avec bureaux locaux) est l'autorité responsable de la vente et la livraison des chèques aux bénéficiaires de formations et l'échange monétaire des chèques aux centres de formation. Les Centres de formation agréés (centres privés, publics ou Associations sans but lucratif décentralisées) sont responsables des formations données aux travailleurs bénéficiaires.

Le coût d'implémentation n'était pas évalué. Au départ, aucun contrôle n'était effectué dans le cadre de cette mesure. Depuis le changement de la législation en 2010, et la limitation du type de formations financées par cette mesure, un contrôle de l'utilisation des chèques est prévu par les inspecteurs du Ministère de l'Emploi et le l'économie sociale flamande.

Le VDAB évalue en interne le système et reprend chaque année les statistiques de la mesure dans ces rapports annuels. L'évaluation n'est cependant pas publiquement disponible,

seules les données chiffrées sont disponibles sur demande (pour plus de détails) et dans les rapports annuels. Il n'y a pas de rapport de performance.

Logique d'intervention

Les chèques formation sont considérés comme une mesure pour promouvoir la formation, parmi d'autres mesures. L'impact attendu de cette mesure est l'accroissement des compétences des travailleurs dans une perspective de les maintenir en emploi et de promouvoir leur développement de carrière.

Le gouvernement flamand a opté pour un système de chèque individuel avec liberté de choix, pour s'assurer que la formation choisie par le travailleur dépend de son propre choix et non de celui de son employeur. De cette manière, le travailleur peut, s'il le désire, suivre des formations qui lui permettent de s'orienter vers une autre carrière.

Ces chèques sont donc complémentaires à ceux délivrés aux employeurs, pour financer les formations de leurs travailleurs, dans le cadre de leur emploi. Dans ce cas, les formations ne sont généralement pas choisies par le travailleur, mais par l'employeur.

Ce système a cependant été victime de son propre succès. En effet, une analyse du type de formations suivies a fait apparaître que les formations suivies par les travailleurs s'apparentaient davantage à des formations de 'loisir' qu'à des formations permettant un réel apport pour le marché du travail.

Par ailleurs, il s'agit également des travailleurs qui ont le moins besoin de formation qui en font le plus souvent usage (voir ci-après). Ainsi, 50% des bénéficiaires de chèques formation sont hautement qualifiés, c.-à-d. ayant un diplôme du supérieur universitaire ou non.

Les chèques formation dans leur logique initiale ne semblaient donc pas atteindre leur objectif d'accroissement des compétences des travailleurs dans une perspective de les maintenir en emploi et de promouvoir leur développement de carrière. De ce fait, la mesure a été modifiée et est désormais restreinte à une liste de formation qualifiante. L'impact de cette modification n'a pas encore été évalué. Le gouvernement flamand s'attend cependant à ce que cela induise une réduction budgétaire importante et que cela réponde mieux à l'objectif initial de la mesure.

Marché

La mesure offre une grande diversité de choix pour les bénéficiaires en ce qui concerne le centre de formation. Le bénéficiaire de formation peut choisir lui-même le centre de formation auprès duquel la formation sera suivie, à condition que le centre fasse partie des 2.232 centres de formation reconnus par la Flandre. Il existe différents types de centres de formation, notamment des centres privés, publics ou des ASBL. Nous n'avons pas d'informations quant à l'influence du secteur sur l'introduction de la mesure.

Avant la modification de la législation en 2010, il n'y a pas eu d'intervention publique particulière pour promouvoir ou réguler l'offre de services. Chaque centre de formation offrait ses formations, et chaque bénéficiaire était libre de choisir sa formation ou son centre. La modification de la législation en 2010 a quelque peu réduit la liberté de choix des bénéficiaires de formation. Les centres de formation ont encore la liberté d'offrir les formations voulues, certaines formations (de type 'loisir') doivent cependant à présent être financées par d'autres biais que par les chèques formation. Pour les centres de formation, cette modification de la législation a été relativement mal perçue, car elle engendre une réduction des formations suivies par les travailleurs (voir statistique chapitre suivant).

D'après une évaluation des chèques formation pour les employeurs, l'ensemble des chèques formations (donc également les chèques pour les travailleurs) a permis au secteur de se développer et de proposer de nouvelles formations. Quelques distorsions ont cependant été enregistrées. En effet, certains centres de formation ont profité du succès des chèques formations pour augmenter le prix de leurs formations. On peut cependant s'attendre à une

réduction des formations proposées suite à la restriction de la mesure introduite depuis août 2010.

Évaluation de l'utilisation des chèques formation

Depuis leur lancement en 2003, les chèques formation de la Région flamande ont connu un grand succès. Leur utilisation n'a eu de cesse d'augmenter.

Les chèques formation de la région flamande ont pour but de renforcer la position et les compétences des travailleurs sur le marché du travail en diminuant les coûts financiers des formations qui entravent la participation à l'apprentissage continu. Bien que le régime s'avère un succès du point de vue du nombre d'utilisateurs, il n'est pas explicitement avéré que cette mesure génère une augmentation de l'employabilité des travailleurs.

De plus, l'évaluation de la mesure en 2008²⁷ a fait apparaître que 60% de ces chèques étaient utilisés pour des formations où l'employé n'acquiert pas d'avantages directs pour le marché du travail. En effet, les chèques formation étaient davantage utilisés pour des formations de 'loisir' sans lien direct avec l'emploi exercé ou les perspectives de carrière, par ex. des cours de cuisine, des cours d'Espagnole, etc. Ceci n'est pas conforme au but original des chèques formation. Le but premier était en effet d'offrir aux employés un stimulant financier pour suivre une formation visant à améliorer leurs perspectives d'emploi.

Afin de mieux répondre à l'objectif initial de la mesure, il a été décidé de la modifier en profondeur. Ainsi, depuis le 1er août 2010, les conditions d'utilisation des chèques formation sont plus strictes. Le Ministre flamand du Travail a décidé que les chèques formation ne pourraient désormais plus être utilisés que pour des formations en relation avec le marché de l'emploi. Ils ne sont dès lors plus utilisables pour des cours de loisirs. Depuis le 1er août 2010, les chèques formation ne peuvent plus être utilisés que pour:

- Les formations reconnues par le système du congé-éducation, sans qu'il soit pour autant nécessaire que l'employé prenne effectivement le congé-éducation. Les formations pour lesquelles les chèques peuvent être utilisés sont reprises dans une liste sur le site du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;
- Les formations suivies par l'employé dans le cadre du système d'accompagnement professionnel du VDAB et qui font partie du plan de développement personnel du travailleur. Par exemple: Quelqu'un dont le but professionnel est de devenir cuisinier, et qui suit des cours de cuisine dans le cadre de son plan de développement personnel, peut payer cette formation au moyen de chèques formation. Pour prouver à l'organisme de formation qu'il s'agit d'une formation dans le cadre d'un accompagnement professionnel, l'employé doit remettre un certificat avec ses chèques. Ce certificat est disponible auprès du VDAB.

Pour toutes les autres formations, les chèques formations ne sont plus utilisables et l'employé doit donc en payer l'intégralité lui-même. À travers cette mesure, le ministre flamand de l'Emploi, Philippe Muyters, entend renouer avec l'objectif originel des chèques : un incitant financier à suivre une formation pour les employés et un moyen d'augmenter leurs chances sur le marché du travail, tout en limitant l'impact budgétaire de cette mesure.

Cette modification a eu un impact non négligeable sur l'utilisation de la mesure en 2010. En effet, alors que le nombre de chèques demandés n'a fait que croître depuis le lancement de la mesure en 2003, en 2010, le nombre de chèques demandés s'est réduit de 22%. Comme l'indique le [Tableau 7](#), alors que 253.930 chèques ont été demandés en 2009, ce nombre s'est réduit à 198.022 en 2010. En outre, en raison de la législation plus stricte, davantage de chèques n'ont pas été remboursés en 2010. Alors qu'en 2009, seuls 14.943 chèques n'ont

Supprimé : Tableau 7

²⁷ Évaluation interne du VDAB.

Supprimé : 19/04/2012

pas été remboursés, ce nombre a augmenté jusqu'à 38.727 en 2010. De ce fait, le nombre et la valeur de chèques remboursés se sont réduits de plus de 30% entre 2009 et 2010.

Au total, 159.295 travailleurs uniques ont bénéficié de chèques formation en Flandre, ce qui représente 5,8% de la population salariée en Flandre.

Tableau 7 : Nombre de chèques

	2009	2010
Nombre de chèques demandés	253.930	198.022
Nombre de chèques non acceptés	14.943	38.727
Nombre de chèques honorés ou en cours	238.987	159.295
Nombre de travailleurs uniques	190.481	130.386
Valeur totale (chèques honorés ou en cours)	35.414.855	23.652.140

Source : IDEA Consult sur base de données VDAB

La modification de la mesure a eu un impact important sur le nombre d'utilisateurs et sur le nombre de remboursements. La modification de la législation en matière de chèques semble cependant avoir eu un impact très faible sur le profil des utilisateurs. En effet, comme l'indique le [Tableau 8](#), les utilisateurs de chèques formation de la Flandre sont caractérisés par le profil suivant :

Supprimé : Tableau 8

- Majoritairement des femmes (60%) ;
- Âgés en grande partie de 20 à 30 ans (30%);
- Hautement qualifiés, c.-à-d. ayant un diplôme du supérieur universitaire ou non (50%) ;
- Ne faisant pas partie d'un groupe qualifié à risque selon la définition du VDAB (67%), c.-à-d. d'origine étrangère, faiblement qualifié, de plus de 50 ans ou ayant un handicap.

Cette surreprésentation des femmes, des jeunes et des travailleurs hautement qualifiés est une caractéristique de la mesure depuis son lancement en 2003. À côté de l'aspect financier, plusieurs arguments permettent d'expliquer le manque d'implication des travailleurs faiblement qualifiés dans les chèques formations ou dans la formation de manière générale. Ainsi, le manque de connaissance de la mesure ou des offres de formation, la difficulté d'accès des centres de formation, l'absence de motivation à suivre une formation, etc. sont des éléments qui permettent d'expliquer la sous-représentation des faiblement qualifiés dans la formation. Cet effet est également communément appelé l'effet Mattheus. La modification de la mesure en 2010 ne semble pas avoir modifié cela.

Supprimé : 19/04/2012

Tableau 8 : Caractéristiques des utilisateurs de chèques en 2010

		Nombre d'utilisateurs	%
Sexe	Hommes	64.016	40,2%
	Femmes	95.279	59,8%
Age	-20 ans	1.285	0,8%
	20 -29 ans	47.015	29,5%
	30 -39 ans	42.623	26,8%
	40 -49 ans	39.644	24,9%
	Plus de 50 ans	28.728	18,0%
Qualification	Faiblement qualifié (max. diplôme secondaire inférieur)	22.333	14,0%
	Moyennement qualifié (max. diplôme secondaire supérieur)	57.268	36,0%
	Hautement qualifié (diplôme supérieur universitaire ou non)	79.694	50,0%
Public à risque (à savoir d'origine étrangère, faiblement qualifié, de plus de 50 ans ou ayant un handicap)	Oui	51.992	32,6%
	Non	107.303	67,4%
Total		159.295	100%

Source : IDEA Consult sur base de données VDAB

Enfin, le Tableau 9 informe du type de formations pour lesquelles des chèques ont été utilisés en 2010. Il s'agit principalement de formations spécifiques au secteur de travail (28,4%), de formations en langue (19%) et d'autres formations (19%). Les chèques ont été utilisés que dans un nombre limité de cas pour un accompagnement de carrière (0,6%).

Tableau 9 : Type de formation suivie en 2010

Type de formation	Nombre	%
-------------------	--------	---

Mis en forme : Police :Non Gras

Supprimé : Tableau 9

Mis en forme : Police :Non Gras, Vérifier l'orthographe et la grammaire

Formation inhérente au secteur	47.575	28,4%
Formation en langue	31.935	19,0%
Autre formation	31.735	18,9%
Bureautique	16.330	9,7%
ICT	11.383	6,8%
Inconnu	8.914	5,3%
Compétences sociales	8.866	5,3%
Fonction administrative et commerciale	5.623	3,4%
Management	3.685	2,2%
Accompagnement de carrière	1.036	0,6%
Formation industrielle	548	0,3%
Total	167.641	100%

Source : IDEA Consult sur base de données VDAB

Compte d'assurance chômage Chili

L'assurance-chômage chilienne *Seguro de Cesantia* est entrée en vigueur au 1^{er} octobre 2002. L'affiliation à ce dispositif est obligatoire à partir de cette date pour tous les salariés ayant un nouveau contrat de travail et elle est volontaire pour ceux ayant un contrat préexistant. Elle a été définie par le Ministère du Travail et de la Prévision Sociale chilien et est appliquée au niveau national.

Nombreuses études ont été menées sur ce dispositif. Elles portent sur des sujets variés tels l'impact des formations, le comportement des bénéficiaires, la performance du dispositif, l'impact sur le marché du travail, etc.

Services

Le dispositif ouvre droit à une aide pécuniaire, assortie d'une assurance santé. Des services complémentaires sont proposés : des bourses de formations et une aide à la recherche d'emploi. Il peut aussi donner droit, dans certains cas, à une allocation familiale. Le montant et les modalités de versement de l'allocation dépendent du type de contrat et de la période travaillée. L'allocation chômage est versée au maximum pendant 5 mois. Le taux de remplacement des revenus est mensuellement dégressif (de 50 % à 30 %). Les employés à durée déterminée peuvent disposer de l'intégralité des fonds cumulés à la fin de la période du contrat.

Le financement du dispositif est assuré par deux mécanismes :

- un compte individuel d'épargne-chômage (Cuenta individual de Cesantia) financé par l'employé et l'employeur pour les contrats à durée indéterminée et uniquement par l'employeur pour les contrats à durée déterminée.
- un fond de contingence - ou fond solidaire- (Fondo de Cesantia Solidario) financé par l'employeur et l'État.

Le premier constitue la source principale de financement de l'allocation, le deuxième est réservé aux personnes dont les cotisations au compte individuel ont été insuffisantes dû à des revenus précaires ou à des emplois instables.

Public cible

Cette assurance est octroyée à tout employé âgé de plus de 18 ans, se trouvant au chômage depuis au moins 30 jours, ayant cotisé au minimum 12 mois (6 mois pour les contrats à durée déterminée) au cours des 24 derniers mois (les 3 derniers mois auprès du même employeur), et ayant eu un contrat formel écrit.

Modalités de délivrance

L'entreprise *Administradora de Fondos de Cesantia* (AFC) assure la gestion et la mise en œuvre du dispositif. Elle collecte les cotisations pour chaque travailleur adhérent et opère le versement des allocations aux bénéficiaires du dispositif. Le coût de la gestion est financé par un prélèvement de 0,05 % mensuel du solde du compte administré.

Un appui à la recherche d'emploi est assuré par l'Office pour l'Emploi Locale (*Oficina Municipal de Intermediación Laboral*). Elle propose des bourses de formation et des offres d'emploi aux bénéficiaires du dispositif. Différents outils existent pour ce faire :

- La Bourse Nationale pour l'Emploi : système informatisé qui facilite l'intermédiation pour la recherche d'emploi, faisant le lien entre l'offre et la demande. Ce système permet aussi d'organiser l'offre de formation. Il sert également aux échanges entre l'Office pour l'Emploi et l'AFC pour la vérification du statut des bénéficiaires.
- Les bourses de formation : financées par le Service National de Formation et l'Emploi et en partie par le fond de contingence du *Seguro de Cesantia*.
- Le Système d'Information pour l'Emploi : système qui facilite l'accès aux employés à des informations sur l'évolution du marché du travail en vue de leur permettre de prendre des décisions informées.

Box 1 La Bourse Nationale pour l'Emploi au Chili

Les bourses de formation sont proposées aux bénéficiaires de l'allocation chômage rattachée au fond de solidarité.

Le bénéficiaire est libre de choisir la formation et le prestataire. Toutefois, un cadre est posé par le SENCE (Service National de Formation et Emploi) Une liste d'une centaine de formations est établie, formations ayant été identifiées comme celles les plus pertinentes pour l'insertion professionnelle. Chaque formation est rattachée au code d'enregistrement SENCE, numéro d'identification des organismes autorisés. Pour l'obtenir, les organismes doivent être certifié en tant que OTEC (Organisme Technique de Formation) par la SENCE et s'enregistrer au Registre nationale des OTEC.

Le financement de la formation est total ou partiel. Un plafond de 250 000 pesos chiliens par personne est établi en 2011 (environ 390 euros). Les premières années le plafond était de 180 000 pesos. Si le bénéficiaire refuse une offre de formation ou ne finit pas une formation engagée, il perd son droit à l'allocation chômage.

Au niveau national, 3325 bourses sont disponibles pour l'année 2011. Le montrent que le nombre de bourses a augmenté d'année en année. Les bénéficiaires en 2007 étaient 1591, 2607 en 2008, 3034 en 2009 et 3893 en 2010. Une évaluation a montré que, sur l'année 2007, 77,7% des bénéficiaires ont obtenu la certification à la fin de la formation, 2,4% n'ont pas réalisé la formation et 9,8% ont abandonné en cours de formation. Environ 9% n'obtient pas le certificat en fin de formation.

Les bénéficiaires du fonds solidaire sont tenus de certifier chaque mois auprès de l'Office pour l'Emploi Locale leur statut de chômeur et se rendre disponibles pour toute formation ou pour répondre à des offres d'emploi qui leur sont proposées.

L'assurance chômage est suspendue en cas de refus de manière injustifiée d'une bourse de formation ou d'une offre d'emploi proposée par l'Office pour l'Emploi Locale.

La *Superintendencia de Fondos de Pensiones* -organisme public- est chargée d'informer les personnes éligibles sur leurs droits. Cette communication se fait également par Internet.

Gouvernance

La *Superintendencia de Pensiones* (SP) est l'organisme public chargé de la régulation et du contrôle de la gestion et de la mise en œuvre du *Seguro de Cesantía*, et cela, en étroite collaboration avec le Ministère du Travail et de la Prévision Sociale. Des données de suivi sont disponibles sur le site de la SP et de l'AFC et des études sont régulièrement commanditées par la SP. Une Commission des Usagés –instance privée- veille à la qualité des services.

Logique de l'intervention

Le *Seguro de Cesantía* est essentiellement structuré sur la capitalisation individuelle dans un compte d'épargne-chômage dont les fonds appartiennent intégralement au bénéficiaire : en cas de non-utilisation sous forme d'allocation chômage, ils peuvent être récupérés au moment de la retraite ou hérités en cas de décès. Au-delà de la contrainte d'affiliation, chaque individu est libre de faire appel ou pas à ces services en cas de chômage.

À travers cette logique, le dispositif cherche à responsabiliser les bénéficiaires, le financement des allocations étant issu de leur épargne. La recherche d'un comportement responsable est aussi mise en exergue dans la limitation de la période de versement des allocations (5 mois) et le caractère régressif de ces versements. Les aléas moraux étant plus importants dans le cadre du fond solidaire, l'accès à celui-ci est limité à deux fois dans une période de 5 ans.

Par ailleurs, l'appui et le suivi des bénéficiaires par les Offices pour l'Emploi confèrent un cadre de contrôle et d'assistance, favorisant la recherche active d'emploi par les bénéficiaires.

Les principales motivations de cette réforme reposent sur la recherche d'une performance accrue tout en réduisant les coûts et le poids administratifs. Une réflexion continue est portée sur la performance du dispositif dans une perspective d'amélioration et d'efficacité accrue.

Impact attendu sur les bénéficiaires

L'assurance-chômage *Seguro de Cesantía* vise à préserver les revenus des travailleurs employés dans le secteur privé dans des périodes de chômage et à favoriser le retour rapide à l'emploi en définissant un cadre pour stimuler la recherche active d'emploi.

Impact effectif sur les bénéficiaires

Sept ans après sa mise en place, 78 % des salariés du privé étaient affiliés au dispositif.

Les résultats observés dans l'étude menée par Poblete-Hoffmann (2011) montrent une utilisation limitée des services. Seuls 35 % des potentiels bénéficiaires y font recours. Ce taux d'utilisation semblerait s'expliquer par des choix rationnels d'agents bien informés.

En effet, le travailleur pourrait choisir de ne pas utiliser ces allocations s'il considère qu'il peut trouver rapidement un emploi, conservant les fonds en prévision d'une période de

chômage plus longue. Ce choix peut aussi être dû aux coûts indirects associés à la démarche pour demander le *Seguro de Cesantia*, ces coûts résultant soit d'une inégale accessibilité aux centres d'inscription dans le territoire national, soit de l'obligation d'attester le statut de chômeur mensuellement auprès de l'Office pour l'Emploi (pour les bénéficiaires du Fond Solidaire).

De plus, l'accès à l'information semblerait être lié au niveau de rémunération de la personne, les travailleurs mieux rémunérés ayant une meilleure connaissance du dispositif (Poblete-Hoffmann, 2011).

Concernant les autres services offerts en complément à l'aide pécuniaire, peu d'informations sont disponibles. Une évaluation a été réalisée récemment sur l'impact des bourses de formation sur la reprise des versements des cotisations au dispositif (Fajnzylber & Ojeda 2011). Cette étude suggère une forte efficacité lorsque les formations ciblent directement les emplois salariés du secteur privé (p. ex. caissier, garde de sécurité, comptabilité avancée -législation du travail, etc.), impact avéré toutefois uniquement sur le court terme. Les formations plus généralistes (p. ex. informatique, langues, etc.) présentent un impact nul, voire négatif. Celui-ci pourrait s'expliquer par le fait que les compétences visées par ces formations peuvent être utilisées dans le secteur public ou dans le cadre d'un travail en indépendant.

Marché

Certaines banques et institutions financières proposent sous le nom d'« assurance chômage », une facilité financière sous forme de crédit pour palier à des obligations de paiement en cas de perte de l'emploi. Mis à part ces services, il n'y a pas d'entreprise dans le marché qui propose une assurance chômage à proprement parler étant donné les biais que celle-ci présente, comme le risque d'abus ou l'affiliation sélective. L'action publique vient en réponse à ces incapacités du marché.

Par ailleurs, l'administration publique a fait le choix de déléguer la gestion du dispositif à un unique opérateur du secteur privé et pour ce faire, un marché public a été lancé faisant jouer la concurrence dans le but d'obtenir des taux compétitifs pour la gestion du service et opérer une régulation du service en amont afin de contrebalancer le monopole.

Facteurs contextuels

En 2009, une modification du dispositif a été opérée afin d'améliorer la dimension de protection du *Seguro de Cesantia* mais aussi les services et sa durabilité.

Le principal changement a été de rendre plus souples les critères d'éligibilité des bénéficiaires du fonds de contingence. Avant 2009, seuls les employés en contrat à durée indéterminée ayant été licenciés et ne disposant pas des ressources suffisantes sur leur compte d'épargne individuel pouvaient en bénéficier.

Huit ans après la mise en place du dispositif, l'utilisation du fonds de contingence était très faible et ne répondait pas à sa mission de protection : 23% des bénéficiaires étaient éligibles, seuls 50% avaient choisi de l'utiliser. Ce fait peut être expliqué par un calcul du coût efficacité (montant du premier paiement du compte individuel supérieur à celui du fonds de solidarité), par les coûts de transaction (obligation de se présenter régulièrement à l'Office pour l'Emploi) et par un manque d'information (Fajnzylber & Poblete, 2010).

La réforme a ouvert droit à ces fonds aux employés en contrat à durée déterminée et a rendu plus souples les critères pour les employés à contrat indéterminé. Ainsi, la protection par cette assurance a été élargie tout en favorisant une permanence des employés en contrat déterminés au sein du dispositif (évitant les retraits de l'ensemble des cotisations à la fin des contrats).

Dans le cadre de cette révision du dispositif, il a été aussi décidé de faire un appel d'offres pour la gestion de la Bourse Nationale pour l'Emploi afin d'améliorer sa performance.

Actuellement, la question se pose quant à la nature contributive de l'assurance chômage dans le contexte de crise, étant susceptible de se révéler contraignante pour permettre l'éligibilité des affiliés. Une autre question est la limite de l'actuelle couverture de l'assurance chômage dans la mesure où elle exclut les autres travailleurs du secteur formel (travailleurs indépendants, fonctionnaires et employeurs) qui ne sont donc pas protégés en cas de chômage et dépendent de programmes d'urgence de lutte contre le chômage et autres programmes de protection sociale. En 2008, seulement 60% de la population active était couverte par cette assurance.

Enfin, la coordination des différents programmes et politiques pour l'emploi n'est pas encore à ce jour consolidée. C'est le cas par exemple entre les indemnités de licenciement et le *Seguro de Cesantia*. Les indemnités de licenciement sont inégalement payées, voire même parfois elles ne le sont pas du tout (notamment pour les contrats à durée déterminée). Avec l'avènement du *Seguro de Cesantia*, ces indemnités sont en partie payées par les cotisations faites par l'employeur au *Seguro de Cesantia*. Toutefois, est-ce que les indemnités de licenciement devraient tout simplement disparaître en faveur d'une assurance à montant plus élevé? Certes, ce transfert apporte des garanties pour le travailleur. Il le prive cependant d'un bénéfice pécuniaire utilisé souvent en complément de l'assurance chômage ou pour le lancement d'une nouvelle activité. Ainsi, ces deux dispositifs montrent des usages différents, ce qui crée une polémique autour de leur éventuelle fusion.

Compte Individuel de Formation États-Unis

Le dispositif américain de compte individuel de formation (*ITA*) a été créé en 2000 dans le cadre du programme fédéral d'emploi et de formation, le *Worker Investment Act (WIA)*. Il est depuis toujours actif.

Les évaluations existantes :

- une évaluation qualitative sur les modalités de la mise en œuvre des ITA (D'Amico, Salzman, 2004), commanditaire : Department of Labor. Méthodologie : visite de site (13 agences locales), Objectif : mettre en évidence la diversité des pratiques (montant, aide à la décision, information...);
- une évaluation expérimentale sur l'efficacité relative des variantes choisies par les états (Mc Connel et al, 2006), commanditaire : Department of Labor. Méthodologie : évaluation expérimentale avec affectation aléatoire de 8000 participants de dans trois approches types (implantées simultanément dans les 8 mêmes états ou zones) :
 - Approche 1 : « choix dirigé » : montant défini au cas par cas (plafond : 8000\$), conseil (avant et après l'orientation vers le dispositif) obligatoire et intensif, et possibilité pour le conseiller de refuser le choix de formation du bénéficiaire.
 - Approche 2 : « choix informé » : montant fixe (entre 3000 et 5000\$ selon les zones), conseil obligatoire avant le choix de la formation, mais peu intensif, et pas de possibilité de refus de la formation choisie par le bénéficiaire (dès lors qu'elle est inscrite sur la liste des éligibles).
 - Approche 3 : « libre choix » : montant fixe (entre 3000 et 5000\$ selon les zones), service de conseil facultatif (sur demande).

Le financement provient de l'État fédéral au titre de la politique d'emploi et du programme-cadre en vigueur, le *Workforce Investment Act* : celui-ci prévoit que les services de formation ne soient plus délivrés que via des comptes individuels de formation (ITA) sauf exceptions (formation en entreprise, formation « sur mesure »). Le dispositif se déploie

donc sur l'ensemble du territoire, avec des variantes (montant, contraintes sur le choix de la formation, services associés) selon les états qui conservent ainsi une grande latitude dans la mise en œuvre. Dans les grands états, les modalités de mise en œuvre peuvent varier en fonction de la « zone d'emploi » (*workforce investment area*). Le dispositif est concrètement mis en œuvre par les opérateurs-conseillers des agences locales pour l'emploi (*One-Stop Center*). L'efficacité relative des choix propres aux états est au cœur des évaluations de ce dispositif.

Services

Le dispositif est conçu pour fournir des services de formation au choix des clients (et non plus prescrits par les conseillers). Le dispositif attribue une dotation monétaire dont la valeur modale allouée est de 5000\$. Cette somme est destinée à « acheter » de la formation. Cependant,

- La formation doit correspondre à de réelles opportunités d'emploi dans la zone considérée (ou bien celle que vise le « client ») ;
- Les états (et zones d'emploi) peuvent imposer des restrictions en termes de coût ;
- Les formations doivent être choisies parmi une liste de programmes agréés par l'état (*eligible training provider*).

Pour obtenir cet agrément, le prestataire doit : remplir un formulaire pour chaque programme de formation qu'il souhaite éligible au financement par ITA ; fournir des informations sur le coût de la formation, les résultats atteints (en termes d'emploi) par les promotions antérieures ; atteindre, dans certains cas, des standards de performance décidés par les états.

Cette dotation s'accompagne de la fourniture de services de conseil et d'orientation obligatoires ou non, et plus ou moins intensifs, selon les territoires. Au minimum, les bénéficiaires ont accès à une base de données les informant sur les prestataires agréés et leurs offres (*consumer report system*). Au maximum, les bénéficiaires ne peuvent utiliser leur dotation que pour une formation validée par le conseiller et après avoir suivi des sessions de conseil et d'orientation.

En pratique et en moyenne, les états attribuent un montant fixe par bénéficiaire (et non pas au cas par cas) et proposent l'attribution du compte individuel de formation à l'issue d'une session de conseil et d'orientation (le suivi d'une autre session ultérieure étant facultatif). Les conseillers des agences locales pour l'emploi sont réticents à refuser l'usage du compte pour une formation dès lors qu'elle figure sur la liste des programmes éligibles. L'évaluation du dispositif montre qu'en moyenne les bénéficiaires (ayant effectivement utilisé leur compte) ont passé 25 semaines en formation sur la période d'observation de 15 mois (après l'affectation aléatoire).

Financement

Le « compte » est abondé par l'état dont relève la personne via les agences locales pour l'emploi, la valeur modale allouée étant de 5000\$. Ce qui n'est pas dépensé pour la formation sur la période est repris par l'agence locale. Il n'y a donc clairement pas d'incitation à épargner et ce compte individuel de formation est plutôt conçu comme un bon (*voucher*) que comme un « compte épargne formation ». La somme allouée n'est destinée qu'à financer les coûts directs de la formation (frais d'inscription, livres, tenue...) ; de façon exceptionnelle (laissée à la discrétion du conseiller) des frais annexes (garde d'enfants...). C'est pourquoi le coût total direct et indirect de la formation nécessite des ressources complémentaires, en provenance de l'agence locale pour l'emploi (i.e. autre ligne budgétaire), ou bien de la personne concernée (épargne -17% des participants à l'évaluation-).

Public cible

Son accès est réservé aux bénéficiaires des programmes d'emploi et de formation fédéraux adultes et/ou licenciés économiques (*dislocated workers*). En ce sens, il peut être considéré comme un dispositif de la politique publique d'emploi. Les ressources limitées du programme conduisent à hiérarchiser les services et à limiter l'accès à ceux les plus intensifs (donc les plus onéreux) aux personnes les plus en difficulté. La formation fait partie des services les plus intensifs (D'AMICO, SALZMAN, 2004). En moyenne, 69% des bénéficiaires sont des demandeurs d'emploi suite à un licenciement économique (*dislocated workers*).

Mode de mise en oeuvre

Modalités d'individualisation

L'intitulé est un compte individuel de formation, mais son principe est celui d'un bon (voucher) dont l'usage est plus ou moins dirigé (cf. supra).

Dans l'évaluation, il apparaît que lorsque les actions de conseil et d'orientation sont obligatoires (et placées après l'attribution de l'ITA), elles peuvent désinciter les bénéficiaires à en faire effectivement usage. Par ailleurs, lorsque ces actions sont optionnelles (modèle du libre choix), une petite minorité de bénéficiaires (environ 4%) y a recours.

L'individualisation peut s'accompagner d'un nouveau rôle de contrôle ou d'encadrement des bénéficiaires pour les conseillers : refus de formation si pas en lien avec besoins avérés sur le marché du travail, arbitrage en fonction du coût monétaire, etc. L'évaluation montre que les conseillers résistent à agir de façon dirigiste (approche 1) pour des raisons multiples : manque de formation sur le marché local du travail, sur l'emploi dans des secteurs spécifiques (mieux connus des demandeurs d'emploi que des conseillers), respect des choix et des motivations individuels... De fait, l'approche la plus dirigiste n'a pas été mise en oeuvre comme initialement prévue.

Coût de la mise en oeuvre

Les évaluations ont mis en évidence le coût financier et logistique de mettre en oeuvre un système d'information sur les formations, les prestataires et les marchés locaux du travail, condition nécessaire à un choix éclairé.

Si ce coût n'est pas formellement chiffré dans les rapports d'évaluation consultés, deux remarques complémentaires permettent d'en éclairer l'importance. Premièrement, dans la première évaluation portant sur la mise en oeuvre du dispositif pilote, les évaluateurs constatent : « le développement du compte individuel de formation et de la liste des prestataires éligibles au niveau de chaque état impliqué dans l'expérimentation représente une énorme mobilisation d'effort et de ressources - par exemple, dans le processus d'agrément des prestataires de formation, dans la conception des procédures d'évaluation des performances des prestataires, dans le suivi des dépenses liées au compte, dans l'élaboration de logiciel lié à la mise à disposition des informations pour les consommateurs - le 'Consumer Report Systems'. Pour cette raison, l'allocation financière attribuée aux états participants à l'expérimentation a été, si ce n'est indispensable, à coup sûr très appréciée et bien utilisée partout » (D'Amico & Salzman, 2004).

Deuxièmement, la seconde évaluation produit une évaluation coût-bénéfices des trois variantes du dispositif (MPR, 2006). Elle ne fait pas apparaître le chiffrage des coûts en amont du dispositif et liés à la constitution de cette base informationnelle, préalable indispensable aux choix éclairés des bénéficiaires et, plus généralement, ressources pour les acteurs du programme. Le tableau ci-dessous illustre cette démarche de comptabilisation des coûts. Ainsi, les conseillers passent près d'une heure de plus avec les bénéficiaires de l'approche « structurée » qu'avec ceux de l'approche « guidée ». Cela ne se traduit que par

une différence de coût (statistiquement significative) de 20\$ par participant entre les deux approches. Laisser les bénéficiaires libres de leur choix est effectivement le choix le moins coûteux de ce point de vue. Cet avantage relatif est néanmoins compensé (ou annulé) par le fait que dans ce cas, davantage de formations sont financées que dans la seconde approche, plus discriminante.

Tableau 10 Composantes du coût du temps conseillers

Orientation						
Bénéficiaires ayant reçu le service d'orientation	69%	67%	74%	2	7***	-5***
Durée de l'orientation (minutes)	34	31	21	3	-10***	12
Durée de l'orientation pour tous les bénéficiaires (minutes)	23	21	16	2***	-5***	7***
Conseil						
Pourcentage des bénéficiaires ayant reçu du conseil au delà de l'orientation	66%	59%	4%	7***	-55***	62***
Nombre des séances de conseil suivies par ceux qui ont bénéficié du conseil	2	2	1	0	-1	1
Durée des séances de conseil (minutes)	96	74	28	22	-46	68
Durée des séances de conseil pour tous les usagers (en minutes)	63	44	1	19***	-43***	62***
Préparation et bureaucratie						
Pourcentage des bénéficiaires ayant reçu du conseil au delà de l'orientation	66%	59%	4%	7***	-55***	62***
Temps passé pour ceux qui ont bénéficié du conseil au delà de l'orientation (minutes)	153	107	48	46	-59	105
Temps passé pour tous les bénéficiaires (minutes)	100	63	2	38***	-61***	98***
Activités de conseil après le choix de formation						
Pourcentage ayant reçu un ITA	59%	58%	66%	1	7***	-6***
Temps passé pour les bénéficiaires ayant reçu un ITA (minutes)	122	121	92	1	-29	31
Temps passé pour tous les bénéficiaires (minutes)	72	71	60	2	-10***	12***
Temps total (minutes)	258	197	79	61***	-119***	180***
Coût du conseil per minute (\$)	\$ 0.32	\$ 0.32	\$ 0.32	0.00	0.00	0.00
Coût total du conseil (\$)	\$ 83	\$ 63	\$ 26	20***	-37***	57***

Source : Système de suivi et informations récoltées auprès des conseillers et du personnel administratif pendant les visites sur place.

Logique d'intervention

L'individualisation est la pièce maitresse du WIA pour la formation.

Les raisons attribuées pour le lancement du dispositif étaient l'*empowerment* et efficacité induite (meilleur choix, moins d'abandons, meilleure régulation du marché de la formation).

Impact sur les bénéficiaires

L'évaluation ne permet pas d'établir l'impact net du dispositif. Elle compare l'efficacité relative des trois approches. Sur cette base, aucune différence significative en termes d'emploi et de revenu (au terme de 15 mois après l'affectation aléatoire), ni en termes de perception d'allocations chômage ou d'aide sociale. Plus précisément, et comme le montre le tableau ci-dessous tiré de MPR (2006), les revenus observés pendant les 15 mois de suivi ne présentent pas de différences significatives selon l'approche d'ITA retenue ; pas d'avantage lorsqu'on observe le nombre de semaines travaillées ou les taux d'emploi. Les types d'emploi détenus sont également très proches. Aucune différence significative n'est notée dans la part des bénéficiaires recevant des allocations chômage, même si les bénéficiaires de l'approche 3 (choix libre) étaient un peu plus nombreux à être dans ce cas sur la période de suivi considérée.

Tableau 11 Impact sur l'emploi (enquête trimestrielle)²⁸

Salariés						
Trimestre 1	32%	31%	27%	1	-4***	5***
Trimestre 2	46	45	43	1	-2	3
Trimestre 3	59	58	57	2	-1	2
Trimestre 4	68	65	68	2	2	0
Trimestre 5	74	72	75	2	3**	-1
Trimestre 1-5	80	79	81	1	2	0
Semaines travaillées						
Trimestre 1	2,9	2,8	2,4	0,1	-0,4**	0,5**
Trimestre 2	4,8	4,8	4,5	0	-0,4*	0,4*
Trimestre 3	6,5	6,4	6,3	0,2	0	0,2
Trimestre 4	7,8	7,4	7,6	0,4*	0,2	0,2
Trimestre 5	8,7	8,4	8,8	0,3	0,4	-0,1
Trimestre 1-5	30,8	29,9	29,6	0,9	-0,2	1,2
Heures travaillées						
Trimestre 1	102	100	84	2	-16**	18**
Trimestre 2	184	183	166	1	-16*	18*
Trimestre 3	250	241	240	9	-1	10
Trimestre 4	303	286	294	17*	8	9
Trimestre 5	347	325	340	22**	15	7
Trimestre 1-5	1.186	1.135	1.124	51	-11	62
Revenus totales						
Trimestre 1	\$ 1.345	\$ 1.307	\$ 1.071	38	-237**	274***
Trimestre 2	\$ 2.687	\$ 2.604	\$ 2.305	82	-299*	382**
Trimestre 3	\$ 3.624	\$ 3.522	\$ 3.369	103	-153	255
Trimestre 4	\$ 4.381	\$ 4.240	\$ 4.160	141	-80	221
Trimestre 5	\$ 4.994	\$ 4.790	\$ 4.819	204	29	175
Trimestre 1-5	\$ 17.032	\$ 16.464	\$ 15.724	568	-740	1.308*
Salariés en formation						
Trimestre 1	13	11	12	1	1	0
Trimestre 2	18	16	18	2	3*	0
Trimestre 3	20	16	17	3**	1	2
Trimestre 4	17	13	17	3**	4***	0

²⁸ Note méthodologique : les employés sont définis comme ayant travaillé au moins la moitié d'une semaine dans la période de temps. Les heures et les revenus totaux cumulent tous les emplois exercés dans la période en considération.

L'approche et les impacts sont ajustés par régression. Les prédicteurs de régression comprennent: la démographie (âge, sexe, origine ethnique), état civil, enfants (oui ou non), niveau d'éducation, certification professionnelle, langue principale, type de travailleur (licencié économique ou adulte) et caractéristiques de l'emploi de référence (employé au départ, salaire sur les 12 mois précédents). Les estimations ont été obtenues en utilisant des pondérations afin de tenir compte des différences entre les répondants et les non répondants dans leurs caractéristiques initiales.

*/**/** indiquent les estimations significativement différentes de zéro au niveau 0.10/0.05/0.01

Trimestre 5	16	12	15	4***	3**	1
Trimestre 1-5	52	50	55	2	5***	-3*
Taille de l'échantillon	1.322	1.309	1.302			

Sources : Enquête de suivi sur 15 mois

L'effet relatif des approches est davantage perceptible sur la manière dont la formation est financée. Les bénéficiaires d'un compte relevant de la première approche ont des taux d'accès à la formation comparables aux autres, mais ont, moins que les autres, du mettre « la main à la poche » pour compléter les frais de formation, la somme versée au titre de l'ITA étant suffisantes. Les bénéficiaires de la première approche ont connu des durées de formation en moyenne plus longue que leurs comparses de la seconde approche (+ 3 semaines en moyenne).

Marché

L'évaluation met en évidence que le dispositif oblige globalement ses bénéficiaires à prospecter pour leur formation davantage (que dans un service prescrit par le conseiller) ce qui élargit le spectre des choix possibles et des opportunités.

Lorsque le conseil est optionnel (et donc peu activé), les bénéficiaires ont tendance à se tourner vers les prestataires « classiques » (notamment les *community college*) tandis que lorsqu'ils sont guidés, les prestataires privés sont relativement plus présents. Toutefois, ce constat doit être nuancé par le fait que la part relative de ces prestataires dépend beaucoup des zones. La part des prestataires publics va de 10% à 45% de l'offre selon les zones et représente de 45% à 90% des formations suivies. Par ailleurs, les prestataires privés ont été très actifs (et relativement plus que leurs homologues du public) dans les demandes d'agrément afin de se positionner sur un marché qu'ils ont perçu comme plus ouvert grâce aux ITA.

Compte pour l'apprentissage continu États-Unis

Le dispositif a été initié en 2000 par une association promouvant la formation des adultes et basée à Chicago : le "Council for Adult and Experiential Learning" (CAEL). À partir de 2001, cette organisation a promu plusieurs expériences de ce dispositif, à petite échelle, mais sur le territoire américain. L'état du Maine a été pionnier en soutenant, via son département du travail, la mise en œuvre de ce dispositif et en instaurant des partenariats avec les services de conseil et d'orientation professionnelle et des institutions financières.

Expérimenté sur trois zones entre 2001 et 2007 (cf. infra), le dispositif produit des effets suffisamment intéressants pour qu'une législation fédérale étende l'expérimentation à 10 états en 2007, avant l'adoption d'une législation instituant le dispositif au niveau fédéral en 2008 (motion soutenue par les républicains et les démocrates)²⁹. Notons que la promotion de ce dispositif a été aidée par une campagne, conduite dans de nombreux états en 2007, autour du soutien à la formation des travailleurs (un des messages : « our nation's forgotten middle-skill jobs »).

La première expérimentation (trois zones : Chicago, Indiana et San Francisco et quatre secteurs d'activité : restauration, services de santé, secteur public, industrie) a été financée par la Fondation Ford et confiée à un cabinet-conseil (Public Policy Associates). Actuellement, ce compte est toujours en activité.

Services

Il a été conçu comme un compte individuel destiné à cofinancer la formation des travailleurs (particulièrement ceux les plus éloignés de la formation (salariés des TPE-PME, moins qualifiés) avec le concours de leur employeur et un tiers (association, fondation, ou organisme public).

Ses principes fondateurs :

²⁹ <http://www.govtrack.us/congress/billtext.xpd?bill=h110-6036>

- Universalité : tous les salariés sont éligibles ;
- Usage des fonds : coûts directs de la formation (inscription, évaluation, fournitures...) Il faut noter que le projet de formation peut être déconnecté de l'activité professionnelle exercée et même du secteur ;
- Portabilité : le compte est propriété du salarié (indépendamment de son statut ou de son employeur) ;
- Participation volontaire
- Information sur les opportunités de formation grâce à l'aide de conseiller

Sur ce dernier point, ce service d'orientation et de conseil est gratuit et fourni au salarié à l'ouverture du compte. Le salarié doit définir (ou valider) avec un conseiller un projet de formation, préalablement à l'usage de la somme déposée. Toutefois, cet aspect des LILAs n'a pas été repris dans la loi de 2008. Quant à la portabilité, aucun document d'évaluation ne permet d'en saisir l'effectivité (ce sujet n'est pas abordé).

En termes de conseil et d'orientation, la durée moyenne par participant est de 1h30 avec une variance importante selon le niveau initial de la personne (typiquement, un salarié non qualifié aura en moyenne 3h de conseil délivré en face à face tandis qu'un salarié qualifié n'aura qu'une heure d'entretien téléphonique).

Financement

Le principe est celui d'un cofinancement employeur-salarié de la formation : le salarié dépose une somme, ce qui déclenche le versement d'un même montant par l'employeur préalablement engagé dans le dispositif, et d'un montant (variable selon les zones) d'un tiers payant public ou parapublic.

Dans la première expérimentation financée par Ford, le plafond de dépôt annuel était de 500\$ pour le salarié, (jusqu'à) 500\$ pour l'employeur, et la fondation Ford, tiers payant, doublait la mise du salarié (soit un maximum de 2000\$ d'épargne par salarié et par an).

Depuis 2008, salarié et employeur peuvent contribuer chacun à hauteur de 2500 \$ annuels.

À ce principe « gagnant-gagnant », la loi de 2008 ajoute une incitation fiscale pour les deux parties. La ristourne fiscale est de 50% pour les 500 premiers dollars déposés par le titulaire du compte, et 25% pour les 2000\$ suivants. Ces incitations fiscales sont réservées aux salariés aux bas revenus. Les employeurs ont une ristourne fiscale de l'ordre de 25% de leur contribution (augmentée pour les entreprises de petite taille afin de compenser des coûts administratifs).

Lors de la première expérimentation, les participants devaient abonder leur compte d'un minimum de 10\$ par mois (soit 120\$ par an). La majorité a déposé la somme minimale (1/2 des participants du secteur de la restauration, 56% de ceux de l'industrie). Dans le secteur public et celui de la santé, les dépôts ont été plus élevés. Cela peut s'expliquer par le souhait d'entrer plus vite en formation en réunissant plus tôt la somme adéquate.

La première expérimentation a vu évoluer la division du travail entre la banque de dépôt (la ShoreBank, un organisme de microcrédit bien connu de Chicago) et le CAEL. Ce dernier est le dépositaire des comptes, donne l'ordre des retraits et paiements afférents à ces comptes ; la banque étant garante des fonds disponibles. Mais selon les états, les arrangements diffèrent. Le dispositif peut être mis en œuvre conjointement avec une autre action étatique (par exemple les *College saving programs* dans l'état du Maine) en empruntant les mêmes canaux administratifs ce qui représente une économie substantielle dans la mise en œuvre. Un portail internet a pu être créé, par exemple dans le Kansas, et permet ainsi aux salariés d'y ouvrir leur compte et d'y faire des dépôts, ainsi qu'aux employeurs d'accomplir les formalités nécessaires. Dans un troisième état, celui de Washington, la chambre de commerce s'est saisie du dispositif, s'est présentée comme un intermédiaire (notamment pour les questions fiscales) et a lancé une campagne spécifique, auprès de certains secteurs,

pour engager les entreprises à s'engager (avec leurs salariés, et notamment les moins qualifiés) dans le dispositif (CAEL, 2009).

Public cible

Tout salarié est éligible (i.e. dispositif universel). La participation est volontaire, tant pour les salariés que pour les employeurs.

Les argumentaires du dispositif font valoir la nécessité d'encourager l'accès à la formation des salariés du bas de la distribution des revenus. Mais, jusqu'en 2008, il n'apparaît pas de ciblage ni de dispositions particulières pour ces salariés. La première évaluation fait valoir que les promoteurs locaux du dispositif auraient voulu ainsi éviter la stigmatisation de ces populations.

À partir de 2008, des incitations fiscales sont mises en place, tant pour les salariés les moins rémunérés que pour les petites entreprises.

En pratique, les évaluations ont montré que les salariés ayant participé au dispositif sont en moyenne plus qualifiés que les non-participants. En cohérence, les revenus des non-participants sont en moyenne moins élevés que ceux des participants.

Mode de mise en œuvre

Modalités d'individualisation

Se présente comme un compte épargne détenu par une institution financière chargée de sa gestion.

Le salarié doit faire usage du compte dans les 14 mois suivant son ouverture. Le compte doit servir à payer des frais liés à la formation (selon les sites par remboursement des frais engagés par le salarié et/ou par l'émission d'un bon d'achat d'une prestation de formation).

Outre le service de conseil et d'orientation obligatoire, le salarié est tenu à suivre une formation en lien avec le projet professionnel défini, à suivre la formation en totalité, à se présenter aux examens le cas échéant, et à obtenir un résultat honorable (défini par une note ou un niveau minimal selon les cursus suivis). Faute de quoi la somme doit être remboursée. Les évaluations ne permettent pas d'éclairer la réalité de cette sanction selon les « manquements » observés.

Dans la première expérimentation, le recours à un conseiller était obligatoire : un projet professionnel était alors établi et les options en matière de formation examinées. L'évaluation montre que les participants sont satisfaits de l'intervention d'un conseiller et près de la moitié d'entre eux auraient été prêts à payer ce service s'il n'avait pas été « offert ». Avec l'extension du dispositif, l'obligation a été levée, mais elle demeure affichée comme une composante essentielle du succès du dispositif; à charge aux états de proposer ce service et de l'articuler à leur manière à l'activation du compte. Par exemple dans l'état de Washington, le comité de pilotage du dispositif prévoit la co-construction d'un plan de développement professionnel (Career Development Plan) dès l'ouverture du compte. Mais deux options sont ouvertes : l'une autodirigée pour les salariés les plus autonomes et arrêtés sur un choix de formation, la seconde plus personnalisée basée sur un entretien en face à face avec un conseiller (CAEL, 2009).

Nous avons dit que la formation financée pouvait être sans lien avec l'emploi détenu ou le secteur. Effectivement, le dispositif ne semble pas prioritairement utilisé pour avoir une promotion dans l'entreprise. Près de la moitié des formations suivies sont effectivement en dehors du secteur d'activité du salarié. Alors que cela ne surprend pas pour le secteur de la restauration (secteur peu rémunérateur et aux conditions de travail difficiles, dans lequel le taux de turn-over est important) on peut s'interroger sur l'importance de cette proportion dans le secteur industriel (1/3) et le secteur public (1/2). Les auteurs du rapport font valoir la fréquence des doubles activités (emplois secondaires avec lesquels pourrait être en lien la

formation choisie ; entre 24 et 36% des participants ont un emploi secondaire selon les secteurs étudiés), ou la préparation d'une reconversion.

Coût de la mise en oeuvre

L'institution financière qui accueille les dépôts pendant l'expérimentation est *ShoreBank*, une banque de Chicago (une banque « communautaire » au sens de promouvant le microcrédit, etc.) qui était déjà mandatée pour un autre dispositif, les comptes individuels de développement (*Individual Development Account*). Les documents dont je dispose ne me permettent pas de présenter les coûts afférents à cette gestion.

Néanmoins, les évaluations concluent que : pour être déployé efficacement à l'échelle du territoire américain, le dispositif nécessite un effort particulier pour mobiliser les employeurs, identifier les parties prenantes au financement, coordonner les dépôts et leur usage. Les territoires ayant participé à l'expérimentation constituant un terrain déjà favorable (accueillant) et disposé à collaborer.

Governance

Pas d'information à ce sujet.

Logique d'intervention

Ici (et contrairement au dispositif précédent), c'est la vertu « compte épargne » qui est mise en avant comme le gage d'un véritable engagement individuel à investir en formation (à l'image des dispositifs d'épargne retraite).

Impacts attendus sur les bénéficiaires :

- Opportunité de financer une formation (qui n'aurait pu être entreprise faute de moyens) ;
- Obtenir une promotion ;

Pour les employeurs :

- Cofinancement d'un développement des compétences de leurs salariés, et donc d'une amélioration de leur productivité ;
- Vecteur de fidélisation et de rétention (au sens de limiter le turn-over) des salariés (donc moins de coûts de nouveau recrutement...) ;

Les évaluations montrent que pour 47% des participants, le dispositif LILA a créé une opportunité de faire (ou reprendre) une formation. Pour les autres (53%), un projet de formation était déjà formulé, voire engagé, et le dispositif est venu faciliter ce projet. Les auteurs du rapport ne concluent pas à un effet d'aubaine ; ils font l'hypothèse que ce projet aurait pu être abandonné ou différé en l'absence de LILA.

Dans quelle mesure le dispositif permet-il aux travailleurs les plus éloignés de la formation de s'en rapprocher en saisissant ainsi une opportunité de (co-)financer une formation ? Les évaluations ne permettent pas de conclure sur ce point.

Marché

Les évaluations ne traitent pas cette dimension.

Comptes de progression de carrière États-Unis

Initiée par l'Administration Bush en 2006, la proposition du *Career Advancement Account* (CAA) devait être la pièce maîtresse du programme-cadre WIA (dont c'était l'année du vote de son renouvellement devant le Congrès).

L'argument avancé est de pousser plus loin la logique qui préside au compte individuel de formation (ITA) en offrant un montant fixe (3000\$) et une totale liberté à la personne pour en faire usage dans l'achat de formation et de services afférents –orientation, évaluation...- en lui garantissant une information fiable et accessible pour l'éclairer dans ses choix.

Une expérimentation à l'initiative du Département du Travail a été conduite dans huit états volontaires (Georgia, Indiana, Michigan, Minnesota, Missouri, Ohio, Pennsylvania, et Wyoming) entre 2007 et 2009. L'étude évaluative a consisté à examiner l'opportunité de son extension à l'ensemble du territoire.

Services

Le dispositif consiste en un bon d'une valeur de 3000\$, destiné à un adulte sans emploi afin qu'il accède à des services de formation ; aucun service de conseil et d'orientation n'est prévu ni, a fortiori, obligatoire. Ce bon peut être reconduit, pour la même somme, pour un an. L'absence de service de conseil et d'orientation relève d'un point de vue que l'on pourrait qualifier d'idéologique (pousser le modèle du libre choix) puisqu'elle n'a pas été étayée par des résultats d'évaluation. Au contraire, que ce soit dans les évaluations des LILAs ou des ITA, l'importance du bénéfice de tel service a toujours été mise en évidence. Un argument économique a toutefois été avancé : les économies effectuées sur la gestion administrative du dispositif (puisque munis de leur chèque, les usagers en auraient fait usage directement), auraient permis d'accroître le nombre de participants à la formation.

Financement

Aucun crédit supplémentaire n'étant alloué, la consigne aux états est qu'ils emploient un « pourcentage minimal de leur allocation » (par le department of Labor), en moyenne 75%, pour financer ce programme. De facto, le CAA devait être un dispositif concurrent, pour son financement, aux autres dispositifs notamment l'ITA (dont les conclusions de l'évaluation n'étaient pas encore rendues au moment où la décision de créer le CAA a été prise).

Public cible

Le CAA est destiné aux adultes et jeunes avec ou sans emploi, qui souhaitent ou nécessitent d'aménager des transitions sur le marché du travail, de nouvelles qualifications permettant de rester en emploi ou de progresser, ou bien des jeunes sortis prématurément du système éducatif et qui souhaiteraient reprendre une formation. Mais chaque état peut définir des critères d'éligibilité propres. Il apparaît ainsi que certains états se sont servis de ce dispositif pour former des personnes qui n'étaient pas ciblées (donc servies) par d'autres programmes, notamment les ouvriers et employés semi-qualifiés (*incumbent workers*), mais aussi des personnes inéligibles au compte individuel de formation ou à des programmes pour les licenciés économiques de certains secteurs, ou bien pour faire accéder des demandeurs d'emploi à des formations courtes et ponctuelles.

Mode de mise en œuvre

Dans la mise en œuvre de l'expérimentation, certains opérateurs ont tenté de s'affranchir du cadre existant pour les ITA et contraignant le choix des prestataires. Mais au sein même des états, des garde-fous ont été instaurés pour contenir le choix des bénéficiaires (formation diplômante reconnue au niveau fédéral, maintien de la contrainte du lien ferme entre formation et métier en tension...).

D'après S. Wandner (2009), cette proposition était vouée à l'échec, car 1) n'était pas fondée sur la base des enseignements des expériences antérieures (i.e. le modèle du « choix libre » de l'ITA a été pris comme référence alors que l'évaluation ne prouvait pas sa plus grande efficacité relative) ; 2) ce dispositif aurait « siphonné » les crédits attribués aux états pour le système d'emploi.

Plus précisément et en reprenant les propos de Stephan Wandner : « la proposition du CAA présentait un grave défaut : le dispositif aurait offert sur internet des chèques-formation destinés aux travailleurs sans leur proposer aucun service d'orientation (...). L'administration Bush aurait utilisé le CAA pour couper le financement des centres à guichet unique, tout en créant un programme de subvention globale inefficace. Pour justifier l'initiative CAA, ses défenseurs ont souligné les aspects positifs du modèle du libre choix dans l'expérience ITA, qui fournissait très peu, voir aucun, accompagnement après l'émission du bon. La position de l'administration Bush par rapport au modèle libre choix ignorait, cependant, la nécessité d'une prestation de conseil avant que les participants reçoivent le chèques-formation » (p.287).

Résultats

L'expérimentation du dispositif a permis de mettre en exergue les principales forces et faiblesses du CAA.

Les points forts :

- Favoriser le libre choix des consommateurs est une décision bénéfique pour les participants ayant déjà fait des choix en matière de formation pertinents pour leur carrière ;
- Un accès accru à la formation résulte d'une simplification des procédures y conduisant et d'une réduction des pré-requis pour y accéder ;
- Le CAA est bien « calibré » pour les formations courtes.

Les points faibles :

- Réduire l'intervention des opérateurs dans le dispositif permet de favoriser le libre choix de certains participants ; en revanche, cela pénalise ceux qui ont plus de difficultés à s'orienter et à formuler un projet professionnel ;
- Le montant plafonné à 3000\$ n'est pas attractif pour ceux souhaitant s'engager dans des formations longues.
- L'absence d'aides financières complémentaires est un frein pour ceux n'ayant pas les moyens de payer les coûts indirects (garde d'enfants, transport).

Ce programme est présenté, dans la littérature comme dans les rapports d'évaluation, comme une « création » de l'Administration Bush, se démarquant des dispositifs antérieurs. Ainsi, dans le rapport relatant l'expérimentation du dispositif, on trouve cette réflexion : « Réflétant l'esprit de l'administration Bush d'accroître l'accès individuel aux financements dédiés à la formation par le gouvernement fédéral et de réduire les coûts administratifs – un des principes clés de l'administration Bush-, le CAA diffère des autres programmes de formation destinés aux adultes. (...) Par exemple, contrairement à ce que prévoyait le WIA, le gouvernement fédéral ne stipule pas que les bénéficiaires du CAA aient des pré-requis pour entrer en formation (comme avoir activement recherché un emploi, des compétences minimales, une évaluation des compétences, avoir eu un rendez-vous avec un conseiller professionnel...), pas plus qu'il ne restreint le choix des prestataires à ceux inscrits sur la liste des prestataires éligibles. Ces décisions sont laissées à la discrétion des états. » (*Social Policy Research*, 2010). Il semble que ce dispositif n'ait pas été soutenu – et avec lui la politique de « *free choice* » - par l'Administration conduite par Obama à partir de

2008, ce qui peut expliquer qu'au-delà de l'expérimentation, il est désormais difficile de trouver des traces du fonctionnement de ce dispositif. Mais il s'agit sans doute ici d'une limite tangible de ma position « d'expert » extérieure au pays.

Contrats individuels de réintégration Pays-Bas

Les contrats individuels de réintégration pour les bénéficiaires de la sécurité sociale (chômeurs et personnes handicapées principalement) aux Pays-Bas sont appelés IRO (*Individuele Re-integratie Overeenkomst*). Le décret de 2001 sur la mise en œuvre de la Loi sur le travail et les revenus inclut les conditions des IRO et est entré en vigueur le 14 juillet 2004.

Services

L'IRO couvre les activités d'intégration dans la vie active. Cela comprend les formations, une assistance à la recherche d'emploi et un soutien à l'autoentrepreneuriat. Le Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi fixe, chaque année, le montant du financement, mais celui-ci est resté constant à 5 000 euros depuis le lancement du dispositif³⁰. La trajectoire d'activation ne peut pas durer plus de deux ans.

Publics ciblés

Tout bénéficiaire de la sécurité sociale est éligible au contrat individuel de réintégration, y compris les personnes handicapées, chômeurs, personnes en congé maladie, invalides n'ayant jamais travaillé auparavant, travailleurs plus âgés qui reçoivent une hausse de salaire après expiration des allocations, salariés exposés à un risque de chômage dans les quatre mois à venir, lesquels auront sans doute droit aux prestations de sécurité sociale.

Les objectifs annuels fixés par le gouvernement visent une « approche globale » selon laquelle les services du marché du travail doivent être proposés à 90 % de tous les bénéficiaires. Dans la pratique, les services ne sont pas proposés aux individus jugés incapables de trouver un emploi et à ceux jugés capables d'obtenir du travail en six mois sans aide sont offerts les services de base.

Mode de mise en œuvre

L'Agence des assurances du personnel (*Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen*, UWV) peut conclure un contrat individuel de réintégration avec un prestataire. Celui-ci peut être établi pour tout bénéficiaire de la sécurité sociale, à sa demande et selon ses préférences.

Entre les années 2001 et 2006, tous les bénéficiaires ont reçu un chèque et l'UWV a externalisé le service à des prestataires privés. En 2006, la livraison des politiques actives du marché du travail a été remplacée par un système dual, dans lequel les chômeurs pouvaient opter pour des chèques individuels ou choisir d'être affectés à des trajectoires sur la base de perspectives d'emploi profilé comme sous l'ancien système en place avant 2004. Depuis 2007, l'UWV et les municipalités ne sont plus dans l'obligation d'externaliser l'ensemble de leurs politiques actives du marché du travail. Ils peuvent ainsi piloter des programmes internes pour les chômeurs avec une bonne probabilité d'accès à l'emploi. L'UWV propose une gamme de services standards en interne ou à travers des prestataires privés. Les conseillers de l'UWV laissent les bénéficiaires choisir entre services standard et

³⁰ <http://www.uwv.nl/particulieren/algemeen/bedragen.aspx>

prestataires, mais ce dernier peut également décider d'arranger ses propres services de réinsertion.

L'UWV est tenue de communiquer des informations au moment de l'inscription. Toute assistance supplémentaire est facultative. Des brochures d'information standard sont disponibles. La procédure est décrite et des conseils sont donnés sur le site internet de l'UWV³¹.

Le contrat individuel de réintégration est sujet à un accord tripartite. Le bénéficiaire peut choisir son prestataire soit avec l'aide du gestionnaire de cas soit de façon autonome. Dans ce dernier cas, il est conseillé au bénéficiaire de rencontrer plusieurs prestataires de services de réintégration pour voir lequel correspondra le mieux à ses préférences personnelles. L'UWV vérifie ensuite que le prestataire remplit bien les conditions légales. Celles-ci comprennent des critères financiers (les prestataires doivent être assurés pour un million d'euros au minimum), une capacité administrative suffisante et des performances passées démontrées. Si le prestataire est choisi et s'il remplit les conditions légales, le client dispose de 35 jours pour préparer un plan de réinsertion avec la possibilité d'allonger ce délai de 21 jours. L'UWV dispose alors de 8 semaines pour approuver, rejeter le plan ou demander des ajustements. Après approbation, l'UWV envoie un contrat standard au prestataire qui doit être signé sous 2 semaines et par le prestataire et par le bénéficiaire.

Les données recueillies parmi les prestataires et les conseillers sont partagées quant au fait que l'IRO offre plus d'opportunités en termes de services et de formations sur mesure³². Les bénéficiaires étaient plus positifs sur l'adéquation entre le plan de réinsertion et leur situation personnelle, bien qu'un tiers des bénéficiaires n'aient pas obtenu certains éléments souhaités, notamment, une formation professionnelle, un stage ou un service de suivi³³. Pour conclure, on peut dire que l'IRO laisse aux bénéficiaires une plus grande autonomie par rapport aux dispositifs habituels, mais uniquement pour les bénéficiaires les plus assertifs.

Entre 2004 et 2008, le coût des services est demeuré à peu près constant, à 4 400 euros en moyenne pour les chômeurs et de 4 800 euros jusqu'à 20 000 euros pour les groupes les plus difficiles³⁴.

Gestion

Le gouvernement central élabore les politiques et propose les objectifs et le financement à l'Agence des assurances du personnel (UWV) dans le budget annuel. L'UWV paie à son tour le prestataire privé. Une avance de 50 % du montant du contrat est payée. Par ailleurs, selon le principe du financement axé sur le résultat, la rémunération du prestataire est abaissée à 0 % pour chaque placement (*No Cure No Pay*, NCNP) ou à 30 % (*No Cure Less Pay*, NCNP) pour les groupes présentant des difficultés de placement.

Pour le contrat individuel, le prestataire de services est tenu d'atteindre un pourcentage minimum de placements sur une période d'évaluation de deux ans. Par ailleurs, le client doit être au moins suffisamment satisfait des services du prestataire.

Les services sont achetés par le Service des achats et non par le conseiller. L'importance accordée au rôle du Service est intentionnelle afin de réguler l'achat de services et limiter l'implication du conseiller de l'UWV. Le Service des achats vérifie simplement que le plan de réintégration remplit les réglementations et non la pertinence du programme ; le plan

³¹ <http://www.uwv.nl/particulieren/re-integratie-werken/ondersteuning/index.aspx>.

³² Aarts, L., M. van den Hauten and K. Visscher (2004), *Eerste Voortgangsrapportage IRO*. APE: The Hague

³³ Faber, K.A. (2009) *Re-integratie volgens plan: (Activation according to plan)*, Groningen Faculty of Law Thesis p. 242.

³⁴ Schrijvershof, C, C. Thijs, K. Visscher, L. Aarts (2008), *Eindevaluatie IRO*. APE: The Hague.

n'est jamais dévoilé au conseiller. Selon Faber (2009) et Schrijvers et al. (2008), les bénéficiaires perçoivent négativement l'implication du conseiller.

Raisons

La finalité de l'IRO est de trouver « le parcours de réinsertion le plus court ». L'IRO remplace le chèque personnel de réinsertion (*Persoonsgebonden Re-integratie Budget*, PRB) pour les travailleurs handicapés, introduit de façon expérimentale pour la première fois en 1998, et l'étend aux chômeurs. Le PRB visait à émanciper les bénéficiaires et à en faire des consommateurs assertifs et critiques.³⁵ Par rapport aux mesures habituelles et normatives, le PRB était censé accorder au bénéficiaire une plus grande autonomie et une flexibilité d'usage des mesures d'activation, ce qui devait avoir pour conséquence une utilisation plus efficace des mesures.

³⁵ *Meerjarenprogramma 1995-1998 gehandicaptenbeleid, Kamerstukken II 1994/95, 24 170, nrs. 1-2, p. 50.*

Encadré 2 Budget personnel de réinsertion pour travailleurs handicapés

Le chèque personnel de réinsertion expérimental (*Persoonsgebonden Re-integratie Budget*, PRB 1998-2003) pour travailleurs handicapés est l'ancêtre du contrat individuel de réintégration, entré en vigueur en 2004. Le PRB a été conçu comme un instrument supplémentaire et expérimental dans le but de faciliter la réinsertion des travailleurs handicapés dans le marché du travail, dans le cas où l'offre habituelle ne prendrait pas suffisamment en compte les capacités ou possibilités du client, ou lorsque le client aurait une idée préconçue de sa réinsertion. Les participants sont censés agir de leur propre initiative et choisir le parcours correspondant à leurs idées personnelles. Les attentes étaient qu'il renforce le statut du client face au prestataire de mesures de réinsertion et que sa flexibilité d'usage en améliore l'efficacité.

La conception initiale et expérimentale permettait au bénéficiaire handicapé de poser sa candidature pour obtenir un chèque, soit plafonné à 4 500 euros et d'une durée inférieure à un an, soit à 22 600 euros et d'une durée plus longue. Dans le second cas, le client était tenu de déposer un plan de ses motivations et un budget détaillé auprès de l'organisme chargé de l'application de l'assurance sociale. En 2001, une évaluation conclut que les clients étaient très satisfaits du PRB, mais quatre défauts de conception sont identifiés : un manque de contrôle de l'offre du chèque ou du détail du plan de trajectoire ; les clients l'utilisaient pour échapper aux conditions d'une trajectoire habituelle, à savoir, un prêt commercial sans remboursement requis. Le responsable du budget ni le conseiller principal ne connaissaient la progression des trajectoires de réinsertion. Qui plus est, ces parcours de réinsertion étaient plus chers et plus longs que la moyenne.

En 2002, le programme de chèques est ajusté et une attention est portée aux défauts suivants :

- L'organisme de mise en œuvre vérifie que le PRB peut raisonnablement obtenir de meilleurs résultats qu'en suivant une trajectoire ordinaire ;
- Les PRB individuels peuvent inclure des mesures habituelles, mais uniquement sous certaines conditions ;
- Les deux types de chèques sont fusionnés pour former une unique dont le budget maximum est de 3 630 euros pour une durée maximale d'un an ;
- 3 rapports mensuels sur les progrès effectués sont obligatoires ;
- Un budget d'orientation (maximum 1 135 euros) est introduit pour diriger le client sur le marché de conseil, d'accompagnement à l'emploi et de formation.

Deux problèmes ont persisté : dans certaines régions, les clients n'étaient que peu informés sur le budget personnel et sur la longueur de la phase d'approbation ou de rejet des plans.

Toutefois, Bosselaar et Prince (2001)³⁶ montrent que les programmes de chèques personnels de réinsertion PRB n'étaient que très rarement utilisés. Ils coûtaient 12 000 € contre 4 000 € pour les programmes standards. Leur durée était comprise entre 2 et 4 ans contre 1 et 2 ans pour les programmes normaux et étaient utilisés à des fins autres que professionnelles. Le contrat de réintégration IRO vise à combiner le choix individuel (du bénéficiaire) avec un financement basé sur le résultat (pour les prestataires de service) et des durées et des coûts limités.

Lors de la mise en place du dispositif IRO, les attentes étaient que l'implication des bénéficiaires et le financement axé sur les résultats (50% en général, 20% pour les groupes les plus difficiles à toucher) permettraient d'accroître l'utilisation de services sur-mesure. Les clients trouveraient également plus de motivation³⁷, chose importante puisque les

³⁶ Bosselaar, H. and R. Prince (2001), *PRB: Praktijk reageert bescheiden*. Meccano: The Hague.

³⁷ Kamerstukken II 2000/01, 27 665, nr. 5, p. 57 (NV II Invoeringswet SUWI)

évaluations identifient la motivation comme l'un des facteurs de succès le plus déterminant.³⁸ Un des inconvénients, en revanche, est que les bénéficiaires auraient besoin de temps pour trouver leur prestataire, ce qui allonge le temps de chômage.³⁹

Les clients sous le dispositif IRO affichent une plus grande satisfaction en matière de choix de prestataire que les clients qui s'orientent vers des services habituels, qui eux ne peuvent choisir avec l'aide du conseiller de l'UWV qu'un seul prestataire standard, sous contrat avec l'UWV.

Si l'on compare les programmes IRO et les programmes standards⁴⁰, ces premiers se révèlent être plus économes pour les travailleurs handicapés, étant donné que les taux de placement professionnel sont plus élevés. Il est également plus économe pour les chômeurs à condition que les économies réalisées sur les prestations n'excèdent pas 10 000 euros par bénéficiaire.

Tableau 12 Comparaison entre l'IRO et les programmes standards

Indicateur	Chômeurs		Invalides	
	<i>IRO</i>	<i>Standard</i>	<i>IRO</i>	<i>Standard</i>
Coût par programme	4 400	3 300	4 800	4 100
Taux de placement professionnel	72 %	61 %	50 %	38 %
Coût par placement	6 100	5 400	9 600	10 800
Satisfaction du client face au choix de prestataire	7,7	5,2	7,2	5,3
Satisfaction des choix du plan de réintégration	6,7	5,2	6,8	5,6

Source : Schrijvershof et al. (2008).

Koning et Heinrich (2009)⁴¹ ont effectué une évaluation économétrique qui contrôlait les effets de sélection et les caractéristiques personnelles. Pour les bénéficiaires d'allocations chômage, aucun effet d'écumage (offrir les programmes uniquement aux personnes aux meilleures perspectives d'emploi) ou d'immobilisation (prolongation de la durée du programme) n'ont été relevés. On enregistre de meilleurs taux de placements pour les contrats NCNP que pour les NCLP. En revanche, König & Heinrich ont trouvé des preuves d'écumage et d'immobilisation chez les personnes le plus fortement handicapées en particulier, mais sans incidence sur les taux de placements dans le cadre des contrats NCNP.

Les programmes de réintégration ont tendance à être de courte durée et à se concentrer sur des résultats à court terme. En 2002 et 2003 (avant l'arrivée de l'IRO), Van der Heul (2006) a analysé des programmes destinés aux chômeurs et a trouvé un effet positif sur

³⁸ Dutch Central Planning Bureau (2000), *Arbeidsbemiddeling en –reintegratie van werklozen*. CPB: The Hague. Kamerstukken II 2000/01, 27 588, nr. 8, p. 45 (NV II Wet SUWI)

³⁹ Van der Heul, H. (2006), *Vaststelling en evaluatie van de effectiviteit van re-integratiemaatregelen voor WW cliënten* (Appréciation et évaluation de l'efficacité des mesures d'activation pour clients au chômage), UWV: Amsterdam

⁴⁰ Sans contrôle pour les caractéristiques personnelles, comme le fit Schrijvershof et al (2008)

⁴¹ Koning, P. and C.J. Heinrich (2009), *Cream-skimming, Parking and other Intended and Unintended Effects of Performance-Based Contracting in Social Welfare Services*, CPB Discussion Paper no. 134

l'emploi deux ans après la prise d'emploi, des effets insignifiants sur la formation professionnelle, et des effets négatifs des évaluations et des formations axées sur l'offre (attitude de travail, demande d'emploi, maîtrise de la communication orale). Si des effets de substitutions éventuels des chômeurs non assistés avaient été pris en compte, ces résultats auraient été d'autant plus négatifs. Trois explications sont proposées : la principale étant que les mécanismes de marché libre visent à obtenir une économie de coût plus qu'une meilleure qualité. On obtient, de ce fait, des programmes de courte durée centrés sur une réinsertion sur le court terme et non sur la stabilité de l'emploi. La deuxième explication proposée est qu'un programme doit impérativement être proposé à plus de 90 % des bénéficiaires. Enfin, la troisième est que les demandes des employés ne sont pas suffisamment prises en compte. Seul ce dernier facteur a été modifié dans le cadre de l'IRO.

Marché

L'intervention publique est le principal moyen pour renforcer l'offre de services : les prestataires doivent remplir une multitude de conditions et atteindre un minimum d'objectifs (réglementation), 50 % du financement est attribué selon les résultats obtenus (incitations).

Le mécanisme de libre marché est limité. D'après Schrijvershof et al. (2008), les chômeurs ayant un contrat de réintégration IRO donnent une note suffisante (6) aux éléments de transparence (quels prestataires, quels services et leur qualité) ; les travailleurs handicapés, eux, les notent légèrement en dessous. Le nombre de bénéficiaires ayant eu des difficultés à choisir un prestataire est estimé à un sur quatre. Ceci est en partie lié à la difficulté d'apprécier la qualité ou la conformité du service à ses besoins personnels (cf. tableau ci-dessous).

Tableau 13 Appréciation des prestataires de service IRO par les bénéficiaires

	Chômeurs	Invalides
Difficulté à trouver un prestataire	27 %	28 %
- Difficulté à juger de la qualité	43 %	37 %
- Difficulté à évaluer la conformité du service à ses besoins personnels	31 %	37 %
- Peu de prestataires font de mon problème leur spécialité	26 %	34 %
- Difficulté à trouver ce qui me correspond en raison de mon âge plus avancé	21 %	9 %

Source : Schrijvershof et al. (2008).

La réputation fonctionne de façon limitée : tous les conseillers, ou presque, suggèrent des noms de prestataires, selon leur propre expérience (72 %), selon l'expérience de collègues ou de bénéficiaires (45 %) et enfin, selon le nombre de réinsertions (42 %). Bien que les taux de réinsertion ne représentent pas un bon indicateur de résultats futurs, ils montrent que le marché n'était pas encore mûr à l'époque de l'étude⁴².

Malgré l'autonomie du choix revient au bénéficiaire, le conseiller négocie les prix et le contenu des services. De ce fait, il n'est pas toujours possible de se reposer sur la sagesse du consommateur. Dans la majorité des cas, les conseillers approuvent uniquement les programmes dont le montant s'élève à plus de 5 000 € à condition qu'une embauche soit garantie. Ils évaluent également les économies de prestations pouvant être réalisées.

⁴² Graaf-Zijl, M. de, I. Groot, A. Heyma, J.P. Hop and L. Janssens (2005), *Marktwerking in de re-integratie, SEO: Amsterdam*.

Le marché des prestataires privés a été créé par étapes entre 1997 et 2002. Les responsables de budget de la sécurité sociale ont reçu comme consigne de consacrer une part du budget de plus en plus petite aux prestataires publics (*Reintegratiebureau*), qui étaient privatisés en 2002 et ont fait faillite en 2005. Cette faillite est en partie due aux dépenses élevées pour des systèmes d'information. L'émergence de prestataires privés a, sans aucun doute, permis aux dispositifs individualisés de fonctionner efficacement, mais ne peut pas être attribuée à l'individualisation des dispositifs en tant que telle.

Comptes Individuels de Formation Écosse et Pays de Galles

Ce rapport examine deux régimes financés par des fonds publics au Royaume-Uni et qui peuvent fournir des leçons transférables en ce qui concerne la fourniture de formations professionnelles et des services de l'emploi individualisés. Les dispositifs étudiés sont les Comptes individuels de formation en Écosse (*Individual Learning Account*, ILA Scotland) et les Comptes individuels de formation au Pays de Galles (ILA Wales).

- **ILA Scotland** a été en vigueur du mois de décembre 2004 au mois d'Avril 2011. Développé et financé par le gouvernement écossais et mis en oeuvre par *Learn Direct Scotland* et *Student Awards Agency* (deux agences gouvernementales). Le dispositif a fonctionné dans toute l'Écosse.
- **ILA Wales** a été en vigueur de juillet 2003 à avril 2011. Développé et financé par le Gouvernement de l'Assemblée galloise (WAG). Ce dispositif fut initialement géré par l'agence gouvernementale *Education and Learning Wales*, puis directement le gouvernement gallois.

Les deux régimes ont été développés par l'administration centrale du Royaume-Uni et délégués au Pays de Galles et à l'Écosse dans le cadre des politiques visant à renforcer l'investissement des particuliers dans l'apprentissage pour soutenir le développement des compétences, l'employabilité et enfin la compétitivité économique. Ces dispositifs reflètent un souci d'amélioration de la contribution individuelle aux choix d'apprentissage et du contrôle de ces choix afin de stimuler l'investissement dans l'apprentissage, surtout chez les personnes qui, historiquement, ont tendance à peu s'engager dans les études et les formations non obligatoires. Cela inclut les personnes faiblement qualifiées ou peu compétentes, les chômeurs et les bénéficiaires d'allocations publiques.

À l'échelle du Royaume-Uni et sous le gouvernement travailliste précédent, une série d'initiatives ont été mises en oeuvre. Elles reflètent les objectifs politiques mentionnés ci-dessus : promouvoir un plus grand investissement dans le développement de l'apprentissage et des capacités, ainsi qu'un plus grand contrôle de ce développement. Les évolutions politiques à l'échelle des administrations décentralisées du Pays de Galles et de l'Écosse entre 1997 et 2011 correspondent grosso modo à celles décrites à l'échelle du Royaume-Uni, bien que dans certains cas, l'accent ne soit pas mis sur les mêmes éléments. Parmi ceux-ci, un exemple est particulièrement notable : une plus grande importance est accordée à la formation continue (*Lifelong Learning*, LLL) en tant que concept et objectif des politiques au Pays de Galles et en Écosse. De ce fait, des stratégies de formations continues ont été adoptées pour les territoires décentralisés. Les dispositifs ILA devaient contribuer à cette politique de formation continue en plus d'accroître les niveaux globaux de compétences et de promouvoir l'engagement des groupes défavorisés dans les formations.⁴³

⁴³ Les documents de politiques et stratégies pertinents en Écosse incluent le Rapport final du Parlement écossais sur les formations continues (Scottish Parliament, 2002), la Stratégie de formation continue pour l'Écosse de l'Exécutif écossais - *Life Through Learning Through Life* (Scottish Executive, 2003a), et (plus récemment) la Stratégie sur les compétences du gouvernement écossais, *Skills for Scotland: A Lifelong Skills Strategy* (Scottish Government, 2007).

Avec les récentes élections au Pays de Galles, en Écosse et dans l'ensemble du Royaume-Uni, un changement de politique a pu être observé, bien que le gouvernement de coalition actuel, le Gouvernement de l'Assemblée galloise, et le gouvernement écossais continuent tous à se concentrer sur la promotion de l'engagement dans l'apprentissage afin de soutenir la compétitivité économique et l'intégration sociale du pays. À l'échelle du Royaume-Uni, une importance particulière est attachée au choix individuel qui existe dans bon nombre de domaines des politiques gouvernementales, y compris l'apprentissage et les compétences, bien qu'actuellement, les systèmes, structures et initiatives liés au développement des formations et des compétences soient encore très instables. Il n'est donc pas encore clair si l'importance attachée au choix individuel et à la flexibilité, soulignée dans des documents détaillant les politiques du gouvernement, se traduira par la mise en œuvre effective de nouveaux programmes et initiatives. Il faut également considérer le contexte des fortes réductions budgétaires et contraintes fiscales dans les services publics. Cela signifie que la forme future des programmes et l'étendue du soutien consacré à l'apprentissage (et à l'individualisation dans ce cadre) à l'échelle du Royaume-Uni, du Pays de Galles et de l'Écosse sont encore en pleine définition. D'une certaine façon, la fin des régimes ILA Écosse et de l'ILA Pays de Galles en avril 2011 témoigne de ces facteurs.

Services et publics ciblés

Les régimes ILA représentent une partie intégrante du service de l'emploi et de soutien au développement des compétences au sens large à disposition des apprenants au chômage ou bénéficiaires d'allocations.

Le programme **ILA Écosse** a été lancé en deux phases. La première phase, ILA200, d'abord appelée '*Targeted Offer*' (offre ciblée), a été lancée en décembre 2004 et ciblait les personnes à faibles revenus. L'admissibilité était limitée aux personnes ayant un revenu inférieur ou égal à £ 15 000 (élevé à £ 18 000 en juin 2007), et aux bénéficiaires de la sécurité sociale, y compris les bénéficiaires d'allocations de chômage, les personnes âgées de 18 ans ou plus et les résidents de l'Écosse. Dans le cadre de l'ILA200, les apprenants éligibles recevaient un financement de £ 200 pour payer un large échantillon de formations, accréditées ou non. Le reste des frais était pris en charge par le bénéficiaire ou par un autre financement (par exemple subvention des prestataires / bourses, etc.). Dans la deuxième phase, le régime ILA100 (d'abord nommé '*Universal Offer*', offre universelle) a été lancé en août 2005 et sans aucune limitation par rapport au seuil de revenus ou à l'éligibilité aux prestations sociales. Tout d'abord, les apprenants ayant droit à l'ILA100 pouvaient avoir accès à un financement de £ 100 de la même façon que dans le cadre du régime ILA200, pour payer une formation TIC qui déboucherait sur un diplôme d'un niveau 5 ou équivalent selon le *Scottish Credit and Qualifications Framework* (SCQF, cadre écossais de crédits et de certifications). Ceci a été élargi en 2006 pour y inclure une plus grande gamme de formations et de diplômes autres qu'en TIC, correspondant à un niveau 6 sur le SCQF. Dans les deux régimes, une contribution minimale de 10 £ est demandée aux participants pour chaque cours en vue de renforcer leur détermination à suivre les cours.

Tableau 14 Le régime ILA Écosse

Groupe cible	Financement	Contribution minimum de l'apprenant	Nécessité de fournir une preuve de revenu	Formations accessibles à l'apprenant
Régime ILA200 – Revenus du travail de £ 15 000 13 ou moins par an, particulier recevant des prestations ou des	Jusqu'à £ 200 par apprenant et par an	£ 10 par phase de formation	Oui	Large gamme de formations approuvées ILA Écosse, certifiées ou non

crédits d'impôt				
Régime ILA100 – Revenus du travail inférieur à £ 15 000 par an (avant les changements d'août 2006)	Jusqu'à £ 100 par année par apprenant	£ 10 par phase de formation	Non	Formations TIC approuvées par ILA Écosse, d'un niveau inférieur ou égal au niveau 5 du SCQF, doivent déboucher sur un diplôme ou certificat
Régime ILA100 – Revenus du travail supérieur à £ 15 000 par an (après les changements apportés au dispositif en août 2006)	Jusqu'à £ 100 par apprenant par an	£ 10 par phase de formation	Non	Large gamme de formations approuvées par ILA Écosse d'un niveau inférieur ou égal au niveau 6 du SCQF, doivent déboucher sur un diplôme ou certificat

Source : *Comptes individuels de formation (ILA) Ecosse - Learners Study, BMRB, Scottish Government Social Research 2008*

De la même façon, **ILA Wales** est principalement destiné à des groupes d'apprenants qui historiquement ont tendance à ne pas s'engager dans l'apprentissage et qui, dans une certaine mesure, sont défavorisés (basé sur le chômage ou l'octroi de prestations sociales pour compenser les faibles revenus). Les conditions d'éligibilité, établies en 2005, supposaient que toute personne bénéficiant des prestations sociales suivantes pouvait recevoir £ 200 par an à dépenser sur une formation ou des études parmi des cours agréés, peu importe leur niveau de qualifications : aide au revenu, allocation de demandeur d'emploi et autres prestations payables aux personnes à faibles revenus. Les frais de formation de toute personne ne pouvant bénéficier des prestations sociales, mais titulaire d'un diplôme de niveau 2, peuvent être remboursés à 50 %, dans la limite de £ 100 par an. Par le passé, les niveaux de financement disponibles dépendaient du type de prestation sociale octroyé (de 100 % des coûts de formation pour les bénéficiaires des allocations chômage à 50 % pour les personnes ne recevant aucune prestation).

Participation de la cible

Les données de suivi en **Écosse** présentent des taux de participation à la hausse. Le nombre total de formations ILA100 et 200 entreprises est passé de 9 000 en 2005 à 28 500 en 2007.⁴⁴ Le recours à ce dispositif a évolué lentement jusqu'en 2007 (en particulier pour l'ILA100). Dans les zones où le recours le plus haut pouvait être observé, celui-ci se mesurait entre 50 et 70 apprenants pour 1 000 parmi la population éligible, et dans les zones où il se trouvait à son plus bas, il se chiffrait à entre 1 et 22 apprenants pour 1 000.⁴⁵

L'un des objectifs du dispositif écossais ILA était de mettre la priorité sur les besoins des personnes peu compétentes et à faibles revenus. Des données disponibles datant de 2005-2007 indiquent qu'un total de 4 000 formations financées par ILA100 ont été entreprises

⁴⁴ Ibid., p.5

⁴⁵ Ibid., p.7

par des particuliers, contre 52 000 formations dans le cadre de l'ILA200.⁴⁶ Puisque l'ILA200 a, par définition, mis la priorité sur les personnes à faibles revenus, on peut dire que les ressources disponibles ont été utilisées principalement pour les chômeurs, les bénéficiaires de prestations sociales et/ou les personnes à faibles revenus.

Cependant, l'analyse du profil des candidats retenus en 2008 a montré qu'ils se rapprochaient de la population écossaise dans son ensemble en termes de qualifications et position sociale. Par conséquent, l'ILA200 n'a peut-être pas attiré autant de personnes peu qualifiées que prévu, étant donné que ce groupe reste sous-représenté par rapport à la population éligible. En revanche, 70 % des candidats à l'ILA200 retenus sont employés.⁴⁷ Le régime aurait ainsi attiré principalement des personnes à faibles revenus, plutôt que celles spécifiquement à faibles compétences. De façon similaire, le fait que tant de candidats retenus soient employés a pu entraîner un nombre accru de personnes avec un niveau plus haut de compétences. Ceci n'aurait pas été le cas si une plus grande proportion de chômeurs avait participé.

Les candidats retenus dans le cadre de l'ILA100 étaient plus hautement qualifiés et issus de classes sociales supérieures à la population écossaise. D'après les enquêtes conduites parmi les participants, les plus qualifiés affirment le plus fréquemment ne pas trouver la formation qu'ils souhaitent avec l'ILA. Cela sous-entend que l'ILA100 n'attire pas forcément les personnes ciblées par les formations financées. Ainsi, il est important de non seulement tenter d'attirer davantage de personnes peu compétentes, mais également d'explicitier le type de formations proposées aux candidats potentiels.

Pour les années où l'on peut trouver des données dans les rapports d'évaluation pour le **Pays de Galles**, on observe que la demande pour le dispositif est restée plutôt constante d'année en année (de 4 276 inscriptions en 2003 à 7 126 en 2006).⁴⁸ Deux tiers environ des personnes enregistrées ont continué et ont entrepris une formation (toutefois, proportion plus basse dans la première année).⁴⁹

Une légère différence à noter par rapport à l'Écosse : le principal groupe cible, les chômeurs et bénéficiaires de prestations sociales, représente la plus petite part d'apprenants qui suivent une formation. En 2007, au moment de leur candidature, près d'un quart de tous les répondants se trouvaient au chômage, mais cherchaient du travail, tandis qu'un peu plus de la moitié d'entre eux, en moyenne, étaient employés ou travailleurs indépendants. Cependant, la part de bénéficiaires de prestations sociales au sein du programme est passée de 35 % - 37 % dans la période de lancement à 46 % en 2006-2007.⁵⁰

Mode de mise en œuvre

ILA Écosse et ILA Pays de Galles sont des dispositifs volontaires dans le sens que, par exemple, les bénéficiaires au chômage ou qui reçoivent les prestations sociales ne se trouvaient sous aucune obligation de profiter ni des formations ni du soutien financier pour s'investir dans l'apprentissage proposé.

Les programmes ILA possèdent tous les deux un mécanisme de base, selon lequel les apprenants sont encouragés à se renseigner sur l'assistance disponible via un numéro de téléphone (centralisé) dédié, géré par *Learndirect*. Cette incitation provient du *Jobcentre Plus* (au niveau local), d'autres services de conseils et soutien de carrière, ou de prestataires

⁴⁶ *Individual Learning Accounts Scotland – Summary of Available Data*, Scottish Government Report, 2010, p.5 DN: Date à vérifier, pas claire dans la documentation. Données arrondies au 500 le plus proche.

⁴⁷ *Individual Learning Accounts Scotland – Learners Study*, Scottish Government, 2008, p.21

⁴⁸ *Individual Learning Accounts Wales – Fourth Main Evaluation Report*, Welsh Assembly Government, 2007. p.9/10

⁴⁹ *Ibid.*, p.9/10

⁵⁰ *Ibid.*, p.12

de services liés à l'apprentissage si, par exemple, un apprenant potentiel les contacte directement en vue de prendre des cours. Les apprenants sont informés sur les programmes de formation disponibles chez les prestataires certifiés et reçoivent un formulaire d'inscription. Une fois l'éligibilité vérifiée, les apprenants potentiels reçoivent une confirmation qu'ils peuvent présenter à tout prestataire certifié en choisissant la formation souhaitée.

En plus de conseils sur les régimes ILA disponibles auprès de *Jobcentre Plus*, des services d'orientation professionnelle, et d'autres organisations de soutien, des informations sur les régimes sont communiquées, dans certains cas, au moyen de la télévision et de la publicité radio. Lorsque les apprenants appellent la ligne d'assistance téléphonique, ils reçoivent davantage d'informations au sujet des critères d'éligibilité, des conseils sur les formations disponibles, et des indications sur d'autres services de soutien et d'orientation professionnelle leur sont suggérées (par exemple, pour les apprenants qui souhaitent bénéficier de conseils et d'assistance en personne). Les prestataires de services destinés à la formation et d'autres services intermédiaires d'orientation et de soutien ont également un rôle de soutien pour les particuliers avant, pendant et après engagement dans les programmes.

Parmi les prestataires de services destinés à la formation figurent une alliance de prestataires privés, d'universités, d'établissements d'enseignement supérieur, d'organismes du secteur volontaire proposant des formations, et dans certains cas, des autorités locales qui possèdent une branche ou une fonction réservée aux formations. Les coûts de livraison des prestations ont été respectés grâce au financement public des gouvernements écossais et gallois respectivement.

Gestion

Les administrations décentralisées, le Gouvernement de l'Assemblée galloise et le gouvernement écossais, assument la responsabilité ultime de ces deux régimes et en sont tous deux redevables. Tandis que les politiques en matière d'emploi ne sont pas décentralisées, les politiques liées à l'éducation et aux formations le sont. Les programmes ILA s'inscrivent dans cette sphère. Le financement est issu de l'enveloppe budgétaire attribuée par le gouvernement du Royaume-Uni à l'Écosse et au Pays de Galles.

Logique d'intervention

L'individualisation constitue un élément et un principe d'orientation clé au fonctionnement de ces deux régimes. La principale justification officielle est que cela permet d'autonomiser les bénéficiaires en améliorant leur choix, mais aussi en renforçant leur rôle dans leur développement et apprentissage personnels. Cette approche a donc pour but de contribuer à l'élaboration d'objectifs politiques plus larges au sujet de la promotion des formations continues et d'un plus grand investissement dans l'apprentissage chez un public traditionnellement moins engagé.

Dans le cas de **l'ILA Écosse**, l'idée du programme a été influencée par le rapport sur les formations continues publiées en 2002 par le Comité du gouvernement écossais pour les entreprises et les formations continues (*Enterprise and Lifelong Learning Committee*). Ce rapport indique que l'approche individualisée pour faciliter l'accès à l'apprentissage offre un moyen d'autonomisation des apprenants, ce qui renforce la participation des groupes « non traditionnels » grâce à des possibilités de formations plus flexibles et en favorisant un sentiment de « parité d'estime » entre différents types d'apprentissage.⁵¹

Les objectifs déclarés de l'ILA Écosse sont les suivants :

⁵¹ Enterprise and Lifelong Learning Committee (2002) Final Report on Lifelong Learning, Scottish Parliament Paper 679

- Accroître la participation à l'apprentissage chez les adultes en renforçant l'intérêt qui lui est porté et en multipliant le recours à ce dispositif ;
- Familiariser les nouveaux apprenants aux formations pour adultes et offrir l'occasion aux personnes qui n'ont pu le faire récemment, de participer à des formations ;
- Stimuler la progression de l'apprentissage ;
- Encourager les particuliers à s'investir dans leur propre apprentissage (et de se l'approprier) ;
- Hiérarchiser les besoins en matière d'apprentissage de certains groupes d'apprenants (à savoir, les personnes à faibles revenus) ;
- Soutenir le développement d'un socle de prestataires de services liés à l'apprentissage en Écosse.

Les objectifs déclarés pour l'ILA **Pays de Galles** sont la hausse du nombre de personnes qui s'investissent dans l'apprentissage chez les adultes, qui, par le passé, n'avaient pas tendance à le faire.

Incidence sur les bénéficiaires

De 2006 à 2008, les dispositifs ont été évalués chaque année en Écosse comme au Pays de Galles grâce à des enquêtes menées parmi les apprenants et les prestataires.

Résultats obtenus au sujet de l'emploi

En **Écosse**, l'analyse des résultats en matière d'emploi se base uniquement sur les déclarations des bénéficiaires. Une part importante de candidats ayant terminé une formation financée par l'ILA déclare que leur formation a amélioré leur situation professionnelle : 26 % des bénéficiaires de l'ILA200 déclarent que leur formation leur a permis d'obtenir un poste et pour 26 % d'entre eux, de changer de poste.

L'évaluation de l'ILA **Pays de Galles**⁵², effectuée en 2007, allait plus loin et analysait l'évolution du statut professionnel des participants.⁵³ À la question sur le changement de leur statut économique, au moins un quart des apprenants de chaque année répondent avoir un nouvel emploi ou un emploi différent de celui qu'ils avaient au début de leur formation, et pour un apprenant sur dix, chez un employeur différent. Parmi les apprenants qui étaient au chômage au moment de leur candidature, 44 % répondent avoir retrouvé du travail depuis.

De ceux qui ont retrouvé du travail, à peine plus de la moitié (52 %) déclarent que cela est entièrement ou en partie grâce au dispositif ILA Pays de Galles, un tiers d'entre eux pensent que c'est entièrement dû au programme. Des réponses similaires ont été recueillies chez les personnes qui ont obtenu un travail différent chez un autre employeur, un changement vécu par la plupart des apprenants. Par ailleurs, les clients déjà employés ont eu tendance à grimper l'échelle professionnelle, en particulier pour les apprenants ayant des positions élémentaires, dans des services de vente ou consommateurs. Près de trois quarts des apprenants disent avoir gagné en confiance pour trouver un nouveau ou meilleur emploi, après le début de leur formation.

Si l'on se concentre sur les groupes prioritaires, c'est-à-dire les personnes au chômage au moment de leur candidature, on remarque qu'un nombre important d'entre elles a

⁵² L'étude de terrain pour l'enquête a été conduite en juillet 2007. Des apprenants de la première et deuxième année suivant le lancement du programme ILA Pays de Galles ont été interrogés afin de permettre une approche longitudinale, en d'autres termes, l'identification des avantages et effets à long terme des formations financées par ILA Pays de Galles.

⁵³ Bien que des enquêtes annuelles précédentes aient également interrogé des personnes n'ayant pas le statut d'apprenants, leur statut professionnel n'avait jamais été pris en compte auparavant. On peut donc dire que les évaluations n'ont jamais développé un véritable groupe de contrôle.

maintenant trouvé du travail. La part d'apprenants salariés ou travailleurs indépendants a augmenté de 56 % au moment des candidatures pour ILA Pays de Galles, à 71 % au moment de l'enquête. De façon similaire, la part de chômeurs a chuté de façon radicale. Parmi les chômeurs en recherche d'emploi (qu'ils aient été bénéficiaires de prestations sociales ou pas), 56 % ont maintenant trouvé du travail ou se sont installés. Seuls 22 % des chômeurs bénéficiant des prestations sociales et 10 % de ceux n'en bénéficiant pas n'ont pas vu de changement à leur situation.

Progression dans l'apprentissage

Les enquêtes visent également à apprécier l'impact des ILA en termes d'encouragement des individus à s'engager dans des formations continues.

Bien qu'en **Écosse** les enquêtes ne précisent dans quelle mesure les formations ILA ont contribué à renforcer le niveau de qualification des apprenants, elles confirment que la majorité des formations débouchent sur une qualification (y compris 82 % des ILA200 pour lesquelles les formations ne doivent pas nécessairement mener à un diplôme). L'obtention d'un diplôme reconnu figure également parmi un des résultats les plus appréciés des apprenants. En outre, il est évident que de nombreux clients ont utilisé leur première formation pour évoluer vers d'autres formations : plus de 80 % d'entre eux déclarent que cela les a encouragés à entreprendre d'autres études à l'avenir. Trois apprenants sur dix, inscrits à l'ILA200, précisent que ces formations les ont « fortement » aidés à entreprendre une autre formation. La plupart des personnes envisageant d'étudier dans les douze prochains mois disent avoir l'intention de recourir aux formations financées par l'ILA à l'avenir (81 % pour l'ILA200 et 71 % pour l'ILA100).

Au **Pays de Galles**, plus d'un tiers de tous les apprenants ont obtenu de nouvelles qualifications depuis le début de leur formation ILA. Parmi tous ceux qui ont obtenu de nouveaux diplômes, 64 % déclarent que ceux-ci sont une conséquence directe de l'apprentissage financé par l'ILA. Dans la grande majorité des cas, les formations ILA au Pays de Galles ont également eu une incidence positive sur la probabilité des personnes interrogées à entamer des formations continues et sur leur intérêt pour ces formations. 71 % des clients ont continué ou ont l'intention de continuer à développer ce qu'ils ont appris lors des formations. Dorénavant, 86 % d'entre eux ont gagné en assurance quand il s'agit d'apprendre quelque chose de nouveau, et une part à peine moins importante dit que cet apprentissage a éveillé leur intérêt pour de futures formations. Trois quarts des apprenants pensent que les formations dans le cadre de l'ILA Pays de Galles les ont aidées ou les aideront à entreprendre des formations ou à se former à plus haut niveau. Enfin, 90 % d'entre eux reconnaissent que cet apprentissage a renforcé leurs connaissances et compétences en règle générale et que ceci leur a plu.

Marché

L'un des objectifs officiels de l'ILA Écosse était « le soutien de la création d'un ensemble de prestataires de qualité de services destinés à la formation en Écosse », alors que la stimulation ou le développement du marché étaient perçus comme un résultat potentiellement avantageux et/ou probable, lié à l'adoption de ce programme. Toutefois, « l'évaluation des prestataires et intermédiaires » faite par l'ILA Écosse ne s'intéresse pas directement à l'efficacité du programme à atteindre cet objectif, sans oublier que le nombre de fournisseurs et de formations couvertes a connu une augmentation au fil des ans. Il n'est pas question de savoir si l'opération a fait émerger un ensemble de prestataires plus varié ou de meilleure qualité. La croissance progressive de ces chiffres figure dans le tableau ci-dessous.

Tableau 15 Nombre de prestataires et de formations couvertes par l'ILA Écosse

Année	Nombre de prestataires	de Nombres de formations	de Nombre de lieux
-------	------------------------	--------------------------	--------------------

	formations inscrits à l'ILA	proposées accréditées l'ILA	et par
2005	202	9,000	490
2006	254	13,000	600
2007	293	16,000	650

Source : Skills Development Scotland (SDS) management information. Le nombre de formations est arrondi au millième le plus proche.

Les enquêtes montrent que pour ces deux offres, on estime à 50 % environ le nombre de formations financées par l'ILA qui ont eu lieu dans des écoles professionnelles, tandis qu'environ un apprenant sur quatre s'est rendu dans un centre local d'apprentissage. Entre ces deux vagues d'enquêtes, les deux dispositifs affichaient une augmentation du nombre de formations proposées par les universités (de 3 % à 12 % dans le cadre de l'ILA200 et de 2 % à 13 % pour l'ILA100), ce qui témoigne d'une participation accrue des universités dans les programmes ILA d'année en année. La part des répondants qui citent un prestataire privé est très faible (2-3 %). Cela s'explique par le fait que les personnes qui ont eu recours à des prestataires privés l'ont sûrement inclus sous une autre catégorie (école professionnelle par exemple).

Au **Pays de Galles**, la livraison de services a été beaucoup moins étudiée. Les seules données disponibles se trouvent dans l'évaluation de 2006 lorsqu'il a été demandé aux bénéficiaires actuels et potentiels si et où ils ont suivi des cours depuis la fin de leur scolarité. Parmi les personnes ayant répondu positivement, la réponse la plus courante était « dans une école professionnelle » (citée par 53 % à 59 % des apprenants récents/à plus long terme et des personnes n'ayant pas le statut d'apprenant). Pour quelques personnes interrogées, les dernières études suivies remontaient à l'université (pas plus de 5 %) ce qui suggère qu'une petite part d'individus ne remplissant pas les critères d'éligibilité risque de se faufiler dans le programme. Ce qui est intéressant est que 7 % d'apprenants non inscrits à l'ILA citent le nom d'un prestataire privé, tandis que pour les apprenants inscrits à l'ILA cette part reste négligeable (moins de 5 %).

Facteurs contextuels

Les gouvernements des deux pays ont tous deux récemment entamé une révision importante de leurs programmes ILA.

En 2008, le Ministre chargé de l'Éducation et de la Formation Continue a annoncé une série de changements au programme ILA Écosse qui sont entrés en vigueur, pour la plupart, le 1^{er} juillet de cette même année et sont énumérés ci-dessous :

- Réduction de l'âge minimum légal à 16 ans (au lieu de 18) ;
- Simplification du processus d'évaluation des revenus ;
- Suppression de la contribution personnelle minimum obligatoire (adoptée le 1^{er} janvier 2009)
- Suppression de l'offre ILA100 (sans évaluation de revenus, ouverte à tout adulte)
- Durcissement des critères d'éligibilité pour devenir apprenant afin de limiter le financement pour les personnes retraitées dont le revenu n'est pas faible ;
- Durcissement des critères d'éligibilité pour les formations afin d'y exclure les doctorats ;
- Élargissement de la gamme de formations pouvant bénéficier du financement de l'ILA en étendant l'accréditation pour permettre le financement de formations professionnelles ;
- Introduction d'un nouveau financement de l'ILA pour les études supérieures à mi-temps.

Au lieu de cela, suite aux résultats de la consultation « Investir dans les compétences », le gouvernement gallois a décidé de mettre fin au programme ILA Pays de Galles le 31 mars 2011. Les opinions des parties prenantes ont poussé le gouvernement à simplifier les dispositions du soutien des apprenants par une fin progressive du programme ILA Pays de Galles et en s'intéressant aux besoins des groupes prioritaires, grâce à l'application des politiques de frais d'inscription. Par conséquent, la suppression des programmes ILA correspond à l'introduction d'un nouveau système frais d'inscription pour les études et les formations destinées aux plus de 16 ans (qui excluent les études secondaires). Ceci vise à établir une offre de financement plus claire pour les apprenants, quel que soit leur lieu de formation. Grâce à la mise en place de cette politique, le gouvernement espère encourager une nouvelle culture de l'investissement, ce qui entraînera l'émergence d'une base de revenus plus large qui aidera et encouragera les prestataires à investir davantage dans des formations qui répondent aux besoins des consommateurs et qui soient de meilleure qualité. Ceci représente néanmoins un abandon très net de l'individualisation.

Bibliographie

Allemagne

Bundesagentur für Arbeit (2010), [German Federal Employment Agency], Arbeitsmarkt in Zahlen Förderstatistik, Sonderprogramm WeGebAU 2007 ff. [Labour market in numbers – Funding statistics, Special Programme WeGebAU 2007 ff.], July 2010 Edition.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011a), [German Ministry for Education and Research], Berufsbildungsbericht 2011 [Report on Vocational Education 2011] (URL: http://bmbf.org/pub/bbb_2011.pdf).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011b), [German Ministry for Education and Research], Presseinformationen zur Bildungsprämie [Press releases on the Federal Training voucher] (URL: <http://www.bildungspraemie.info/de/185.php>).

Deutscher Bundestag [German Federal Parliament] (2010), Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Ernst Dieter Rossman, René Röspel, Ulla Burchardt, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD – Durchsache 17/566 – Evaluierung des Instruments der „Bildungsprämie“ und mögliche Konsequenzen daraus. (URL: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/007/1700734.pdf>).

Deutscher Bundestag [German Federal Parliament] (2011a), Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Agnes Albers, Dr. Petra Sitte, Nicole Gohlke, Dr. Rosemarie Hein und der Fraktion DIE LINKE – Drucksache 17/6886 – Finanzierung und Ausgestaltung von Bundesprogrammen in den Bereichen Übergang Schule-Beruf und Weiterbildung, Drucksache 17/7013. (URL: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/070/1707013.pdf>).

Deutscher Bundestag (2011b), [German Federal Parliament]. Schriftliche Fragen mit den in der Woche vom 26. April 2011 eingegangenen Antworten der Bundesregierung [Press release on the questions and answers from the German Federal Parliament] (URL: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/056/1705675.pdf>).

Dohmen, Dieter, Rocio Ramirez-Rodriguez (2011), Lernende fördern – Strukturen stützen. Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des Weiterbildungsgesetzes (WbG) Nordrhein-Westfalen, Anhang zum Abschlussbericht [Supporting learners and structures. Evaluation of the Effectiveness of Measures for Further Training of the Law for Further Training (WbG) of the State of North Rhine-Westphalia. Annex to Final Report],

Gutachten im Auftrag des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen [Expert Report commissioned by the Ministry for School and Further Education of the State of North Rhine-Westphalia]. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e.V. [German Institute for Adult Education], Bonn (unpublished) ([URL:

http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Weiterbildung/Aktuelles/Gutachten_Weiterbildung/DIE_Evaluation_WbG_NRW_Anhang_zum_Abschlussbericht_02-2011.pdf].

Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung (2011), [Ministry of Economics, Transport and Regional Development Hessen], Offizielle Internetseite zum „Qualifizierungsscheck“, [Official Internet Page of „Qualifizierungsscheck“] (URL: <http://www.qualifizierungsschecks.de/>)

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung (2011), [Ministry of Economics, Transport and Regional Development Hessen], Informationssystem „Berufliche Weiterbildung in Hessen“, [Informationssystem for further study] (URL: <http://info-system-weiterbildung-hessen.de/>)

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung (2011), [Ministry of Economics, Transport and Regional Development Hessen], Infoblatt „Qualifizierungsscheck“, [folder about the scheme „Qualifizierungsscheck“], July 2011

Industrie- und Handelskammer zu Köln (2011), [Cologne Chamber of Commerce and Industry], Bildungsscheck NRW [Education voucher NRW], Cologne (URL: http://www.ihk-koeln.de/11716_Sparen_Sie_bis_zu_500_Euro_fuer_Ihre_Wei.AxCMS). Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur an der Universität Frankfurt/Main (2011), [Institute of Economic, Employment and Culture, University of Frankfurt/Main], Zwischenbericht zum Informationssystem berufliche Weiterbildung in Hessen, [Preliminary report of Informationssystem for further study in Hessen], Frankfurt Januar 2011

Investitionsbank Schleswig-Holstein (2011), [Investment Bank of Schleswig-Holstein] Zukunftsprogramm Arbeit [Labour – Programme of the Future], (URL: <http://www.ibsh.de/zukunftsprogramm-arbeit/>).

ISG – Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (2009), [ISG- Institute for Social Research and Social Policy] Evaluierung des „Zukunftsprogramms Arbeit“ des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2007 und 2008 [Evaluation of „Labour – Programme of the Future“ of the State of Schleswig-Holstein for the Years 2007 and 2008]. Final report, in cooperation with the European Social Fund, Berlin.

Kruppe, Thomas (2008), Selektivität bei der Einlösung von Bildungsgutscheinen [Selectivity concerning the Cashing of Education Vouchers]. IAB Discussion Paper 17/2008, Bundesagentur für Arbeit [German Federal Employment Agency].

Lott, Margit, Eugen Spitznagel (2010), Präventive Arbeitsmarktpolitik. Impulse für die berufliche Weiterbildung im Betrieb [Preventive Labour market policy. Impulses for Further Vocational Training in a Company]. IAB Summary Report 11/2009. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung [Institute for Labour Market and Employment Research], Bonn.

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2011), [Ministry of Labour, Integration and Social Affairs of the State of North Rhine-Westphalia], Arbeitspolitik in Nordrhein-Westfalen [Labour policy in North Rhine-Westphalia], Erfolgreich arbeiten – Berufliche Weiterbildung mit dem Bildungsscheck [Working successfully – Vocational training with the education voucher] (URL: http://www.arbeit.nrw.de/arbeit/erfolgreich_arbeiten/angebote_nutzen/bildungsscheck/index.php).

SALLS – Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe GmbH (2008), [SALLS- Socioscientific Research Group GmbH], Evaluierung des „Bildungsscheck NRW“ [Evaluation of the

education cheque NRW, Final report, in cooperation with Univation Institut für Evaluation, Bonn (URL: http://www.gib.nrw.de/service/downloads/SALSS_Univation_Bildungsscheck_Endbericht.pdf).

Wirtschafts- und Strukturbank Hessen (2011), [Bank for Economy and Structure Hessen], Europäischer Sozialfond, [European Sozialfund] (URL: <http://www.esf-hessen.de/Startseite.esf>)

Qualifizierungsscheck Hessen (2011), <http://www.qualifizierungsschecks.de/qualifizierungsscheck/index.htm>

Wolter, Stefan C., Dolores Messer (2009), Weiterbildung und Bildungsgutscheine – Resultate aus einem experimentellen Feldversuch [Further training and education vouchers – Results from an experimental field study], Forschungsstelle für Bildungsökonomie an der Universität Bern in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Statistik, Schweiz [Centre for Research in Economics of Education at Bern University in Cooperation with the Federal Statistical Office, Switzerland]. Studie im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie, Schweiz [Study commissioned by the Federal Office for Vocational Education and Technology, Switzerland].

Australie

Department of employment and workplace relations, Evaluation and Programme performance Branch, research and evaluation group, (2006) Customised Assistance, Job Search Training, Work for the Dole and Mutual Obligation-A Net Impact Study, EPPB Report 1/2006, commonwealth of Australia.

Thomas, M. (2007) A review of developments in the Job Network, social policy section, research paper no. 15 2007-08.

O'Sullivan, S., Considine, M., Lewis, J (2009), John Howard and the Neo-Liberal Agenda: regulation and reform of Australia's privatised employment services sector between 1996 and 2008, Australian Political Studies Association Conference, September 2009.

Productivity commission, (2002) Independent review of the job network, Report No. 21, AUInfo, Canberra.

Program Performance section, evaluation and program performance branch research and evaluation group, (2006), Jobseeker account evaluation report, commonwealth of Australia.

Australian national Audit Office, (2007) Administration of the Job Seeker Account, Department of Employment and Workplace relations, Commonwealth of Australia

Australian Government, department of education, employment and workplace relation, (2008), The Future of employment services in Australia, discussion paper

Program Performance section, evaluation and program performance branch research and evaluation group, (2006), Jobseeker account evaluation report, commonwealth of Australia.

Australian national Audit Office, (2007) Administration of the Job Seeker Account, Department of Employment and Workplace relations, Commonwealth of Australia

Autriche

Individual learning accounts, Cedefop Panorama series; 163, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009, Chapter 3. Individual learner accounts in Upper Austria, Fritz Bauer

Alternative Approaches to Individual Training Leave to Combine Work with Personal and Professional Development, Elfriede Wagner, Lorenz Lassnigg, Institute for Advanced Studies, Vienna, 2006

Richtlinien für die Arbeitnehmer/innen-Förderung durch ein Bildungskonto des Landes OÖ für den Zeitraum 2010-2014 (Regulations for the support of employees through the training account scheme of the Land of Upper Austria for the period 2010-2014)

http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xchg/SID-F674BA5C-E5A47387/ooe/hs.xsl/24636_DEU_HTML.htm

Tritscher-Archan, Sabine (Hrsg.) (2010): Brücke in die Zukunft: Europäische Berufsbildungspolitik 2002-10. Nationaler Bericht Österreichs. Wien.

Elfriede Wagner (2007): Die österreichische Förderlandschaft: ausgewählte

Instrumente zur Unterstützung individueller Weiterbildungsaktivitäten. Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/meb07-2.pdf>. ISSN 1993-6818. Wien, October 2007.

„Bildungsdarlehen“, Bausparkasse official website www.sbausparkasse.at

Elfriede Wagner and Lorenz Lassnigg: “Alternative Approaches to Individual Training Leave to Combine Work with Personal and Professional Development”

Belgique

“Een cheque om van te leren: De opleidingscheques voor werknemers in cijfers”, OVER.WERK, Tijdschrift van het Steunpunt WAV / Uitgeverij Acco 1-2/2006.

“Individual Learning accounts in Flanders”, in Cedefop, 2009.

“Jaarverslag opleidingscheques 2010”, VDAB (document à usage interne).

“Krijtlijnen voor de hervorming van het stelsel van de opleidingscheques”, SERV, 2010.

“Ontwikkelingscheque: uitwerking Advies Denktank Leren en Werken”, ROA, 2011.

“Evaluatie Opleidingscheques : Het stelsel van de opleidingscheques gewikt en gewogen”, Helena Op den Kamp (HIVA), Luc Sels (TEW, KU Leuven) en Joost Bollens (HIVA), 2011.

Chili

Poblete Hoffmann I. *Analisis de beneficios en el seguro de cesantia chileno. Documento de trabajo n°51*. Superintendencia de Pensiones, 2011.

Fajnzylber E., Ojeda S. *Evaluacion de impacto del programa de becas fondo de cesantia solidario 2007. Documento de trabajo n°50*. Superintendencia de Pensiones, 2011.

Benvin E., Gana P., Ojeda S., Valenzuela D., Poblete I. *Seguro de Cesantia en Chile*. Superintendencia de Pensiones, 2010.

Fajnzylber E., Poblete I. *Un Modelo de Proyeccion para el seguro de cesantia. Documento de trabajo n°41*. Superintendencia de Pensiones, 2010.

Reyes G., van Ours J.C., Vodopivec M. *Incentive effects of Unemployment Insurance Savings Accounts: evidence from Chile*. IZA, 2010.

Sanhueza C., Castillo J.L., *Individual risk factors and unemployment insurance: the case of Chile*. ILADES-Universidad Alberto Hurtado, 2008.

Berstein S., Fajnzylber E., Gana P., Poblete I. *Cinco años de funcionamiento del seguro de cesantía en Chile : diagnostico y desafíos para su perfeccionamiento. Documento de trabajo n°23.* Superintendencia de AFP, 2007.

Bravo D., Ruiz-Tagle J., Castillo J.L. *Estudio actuarial de los fondos de cesantía 2005. Documento de trabajo n°22.* Superintendencia de AFP, 2007.

Acevedo G., Eskenazi P, Pagés C. *Unemployment Insurance in Chile: a New Model of Income Support for Unemployed Workers.* The World Bank, 2006.

Reyes G. *Duración de las relaciones laborales de los afiliados al seguro de cesantía : analisis y problemas metodológicos. Documento de trabajo n°11.* Superintendencia de AFP, 2005.

Ferreiro Yazigi A. *The Chilean pension system based on individual capitalization.* Superintendencia de AFP, 2003.

Evaluativa Economica y Social (2009) *Estudio de pertinencia del Programa Becas de Fondo de Cesantía Solidario 2007*

Etats-Unis

D'AMICO R. ET AL. (2004), An Evaluation of the Individual Training Account / Eligible Training Provider Experiment, Final Report for the US Department of Labor, Social Policy Research Associates.

D'AMICO R., SALZMAN J., (2004), « Implementation Issues in Delivering Training Services to Adult Under WIA », In O'LEARY C., STRAITS R., AND WANDNER S., Eds., Job Training Policy in the United States, Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, pp.101-134.

MC CONNELL S. ET AL., (2006), Managing Customers' Training Choice: Findings from the Individual Training Account Experiment, Final report, Mathematica Policy Research, December.

CAEL (Council for Adult & Experiential Learning) (2009), *Jazzing It Up : Innovations in the LILA Model.*

CEDEFOP (Centre Européen pour le DEveloppement de la Formation Professionnelle European Center for the Development of Vocational Training) (2009), *Individual Learning Accounts.*

PPA (public Policy Associates) 2004, LILA First Interim Report.

PPA (public Policy Associates) 2006, LILA Second Interim Report

PPA (public Policy Associates) 2007, LILA Demonstration Program after 4 years.

Career Advancement Account (CAAs)

Social Policy Research 2010, Evaluation of the Career Advancement Accounts Demonstration Project : An Implementation Study, Interim Report.

Wandner S., 2009, Solving the reemployment puzzle: from research to policy, W.E. Upjohn Institute.

Pays-Bas

Aarts, L., M. van den Hauten and K. Visscher (2004), *Eerste Voortgangrapportage IRO (First progress report IRO).* APE: The Hague.

- Bosselaar, H. and R. Prince (2001), PRB: Praktijk reageert bescheiden (PRB: modest reaction in practice), Meccano: The Hague.
- Bosselaar et al. (2003), PRB: positieve resultaten bereikt – een onderzoek naar effecten en ervaringen, Meccano: The Hague.
- Dutch Central Planning Bureau (2000), Arbeidsbemiddeling en –reintegratie van werklozen. CPB: The Hague.
- Faber, K.A. (2009) Re-integratie volgens plan: (Activation according to plan), Groningen Faculty of Law Thesis p. 242.
- Graaf-Zijl, M. de, I. Groot, A. Heyma, J.P. Hop and L. Janssens (2005), Marktwerking in de re-integratie, SEO: Amsterdam.
- Kamerstukken II 2000/01, 27 665, nr. 5, (NV II Invoeringswet SUWI)
- Koning, P. and C.J. Heinrich (2009), Cream-skimming, Parking and other Intended and Unintended Effects of Performance-Based Contracting in Social Welfare Services, CPB Discussion Paper no. 134
- Kooiman, P. and D. van Vuuren, Ouderschapsverlof voor gevorderden (Parental Leave for advanced practitioners), Economisch Statistische Berichten 92(4522), 698-700.
- Meerjarenprogramma 1995-1998 gehandicaptenbeleid, Kamerstukken II 1994/95, 24 170, nrs. 1–2, p. 50.
- Ministry of Social Affairs and Employment (2003), Mogelijkheden voor een actieve rol van cliënten bij reïntegratie
- Ministry of Social Affairs and Employment (2011), Evaluatie Levensloopregeling (Evaluation Life-course savings scheme), 4 July 2001. SZW: The Hague.
- Schrijvershof, C, C. Thijs, K. Visscher, L. Aarts (2008), Eindevaluatie IRO (Final evaluation IRO). APE: The Hague.
- Van der Heul, H. (2006), Vaststelling en evaluatie van de effectiviteit van re-integratiemaatregelen voor WW cliënten (Assessment and evaluation of the effectiveness of activation measures for unemployment clients), UWV: Amsterdam
- Versantvoort, M. and K. Caminada, 'Reactie op: Levensloopregeling heeft potentie', Economisch Statistische Berichten, 21 december 2007, p. 796

Royaume-Uni

Consultation "Investing in Skills - Sector Priorities Funding, Fees Policy and Financial Support for Learners" 16 October 2009 Welsh Assembly Government Department for Children, Education, Lifelong Learning and Skills

<http://www.semta.org.uk/pdf/091023investinginskillsen.pdf>

Individual Learning Accounts Wales April 2005 Second Main Evaluation Report •Prepared for ELWa by June Wiseman, Director, BMG Research

http://wales.gov.uk/docrepos/40382/4038232/403821/196449/170805_ILA_Wales_Report.pdf?lang=en

Individual Learning Accounts Wales Third Main Evaluation Report August 2006 Welsh Assembly Government

<http://wales.gov.uk/docrepos/40382/4038232/403829/4038291/403829/ILA-evaluation-report-final1.pdf?lang=en>

ILA Wales Fourth Main Evaluation Report December 2007 Welsh Assembly Government
Department for Children, Education, Lifelong Learning and Skills

<http://www.learningobservatory.com/uploads/publications/1251.pdf>

Individual Learning Accounts (ILA) Scotland – Learners Study, BMRB, Scottish
Government Social Research 2008

<http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/216598/0058072.pdf>

Evaluation of Individual Learning Accounts Scotland (ILA Scotland) – Learning Providers
and Intermediary

Agencies Studies The Scottish Government Social Research 2007

<http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/206937/0054972.pdf>

Individual Learning Accounts (ILA) Scotland - Summary of Available Data the Scottish
Government <http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/219586/0058939.pdf>