

# Résumé des effets sur l'emploi du contrat d'engagement : retour sur l'expérimentation allemande

## Introduction

Cette étude analyse l'impact des **contrats d'engagement (CE)** — contrats définissant les obligations réciproques entre demandeurs d'emploi et conseillers — sur le retour à l'emploi en Allemagne. Parmi les dispositions qu'ils prévoient, un CE fixe généralement un nombre minimal de candidatures à envoyer par période donnée. Le contrat est signé conjointement par un demandeur d'emploi et son conseiller lors du premier entretien suivant l'ouverture des droits à indemnisation. À l'instar de la version française, la signature constitue un élément central du contrat d'engagement allemand : un refus de signature est considéré comme un manquement vis-à-vis du service public de l'emploi. L'étude repose sur une expérience aléatoire contrôlée (RCT) menée auprès de plus de 4,000 hommes bénéficiaires de l'assurance chômage dans cinq agences locales pour l'emploi en Allemagne. Il s'agit de la première étude causale sur l'impact du contrat d'engagement. L'attribution aléatoire des traitements — en particulier au niveau individuel — et la taille de l'échantillon garantissent que les effets observés ne proviennent pas de différences préexistantes entre les demandeurs d'emploi du groupe traité et ceux du groupe témoin.

L'intervention varie selon deux dimensions : (1) **le moment de la signature du CE** (au mois 1, 3 ou 6 après l'inscription au service public de l'emploi), et (2) **le fait que cette date soit annoncée à l'avance ou non**. L'objectif est de mesurer non seulement l'efficacité des contrats signés tôt, mais aussi la réaction des demandeurs d'emploi face à l'annonce d'engagements futurs. Nous observons des effets positifs des CE précoces sur le retour à l'emploi. **Cet effet positif est particulièrement marqué pour les demandeurs d'emploi initialement les plus éloignés du marché du travail**. Pour eux, une CE signée précocement accroît le taux de retour à l'emploi dans l'année de 53% à 61%.

Comment expliquer que le contrat d'engagement influence le retour à l'emploi ? Après tout, il ne constitue pas un nouvel instrument de contrôle ni un dispositif supplémentaire de préparation au retour à l'emploi : il s'agit essentiellement d'un support formalisant les droits et devoirs des demandeurs d'emploi, et liant les deux parties contractuellement. Le CE agit donc avant tout comme une incitation : d'une part à respecter ses efforts de recherche,

d'autre part à faire valoir ses droits. L'expérimentation permet de mesurer dans quelle mesure cette incitation se traduit concrètement par un meilleur retour à l'emploi. Parallèlement, une enquête menée auprès des conseillers et des participants (demandeurs d'emploi) éclaire la perception des CE par les deux parties. Il en ressort que les demandeurs d'emploi y voient principalement un rappel de leurs obligations, tandis que les conseillers considèrent le contrat à la fois comme un outil de suivi des efforts de recherche et comme un moyen permettant aux demandeurs d'emploi de faire valoir leurs droits.

## Groupes de traitement

Les participants ont été répartis aléatoirement dans l'un des quatre groupes suivants :

- **Groupe A** : CE au mois 1 (précoce)
- **Groupe B** : CE au mois 3, annoncée au mois 1 (anticipée)
- **Groupe C** : CE au mois 3, non annoncée (non anticipée)
- **Groupe D** : CE au mois 6 (groupe témoin)

## Principaux résultats : effets moyens du traitement

Le tableau 1 présente les effets moyens du traitement sur la probabilité d'être en emploi 90, 180, 270 et 365 jours après l'entrée en période d'indemnisation. Les résultats mettent en évidence l'impact global de l'attribution au traitement par rapport au groupe témoin (CE au mois 6) :

- **Groupe A (CE précoce)** : effet marqué, avec une **augmentation de 4,1 points de pourcentage** de l'emploi au bout du 365<sup>e</sup> jour (statistiquement significatif au seuil de 5 %).
- **Groupes B et C** : amélioration significative des probabilités d'emploi.
- Les effets à court terme ne sont pas significatifs pour tous les groupes, ce qui indique l'absence d'un effet immédiat du contrat d'engagement sur le retour à l'emploi en moyenne.

## Effets hétérogènes selon l'employabilité

Le tableau 2 approfondit l'analyse en scindant les participants en deux sous-groupes : forte et faible employabilité (c'est-à-dire proximité vis-à-vis de l'emploi), selon la durée prédite de chômage. Les prédictions sont élaborées à partir de données sur les profils sociodémographiques ainsi que les trajectoires d'emploi passées des individus. Les résultats révèlent une hétérogénéité marquée :

TABLE 1 – Effets sur l’emploi - extrait de van den Berg et al. [2025]

EXIT TO WORK WITHIN 90, 180, 270, AND 365 DAYS AFTER UNEMPLOYMENT ENTRY								
Until Day:	90		180		270		365	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
A	0.007	(0.019)	0.022	(0.021)	0.027	(0.020)	0.041**	(0.019)
B	−0.010	(0.019)	0.001	(0.021)	0.021	(0.020)	0.033*	(0.020)
C	−0.003	(0.019)	0.022	(0.021)	0.024	(0.020)	0.047**	(0.019)
Mean D	0.254		0.474		0.589		0.650	

NOTE: Linear probability models. Dependent variable is one if an individual has found a job within 90/180/270/365 days after unemployment entry. Number of observations: 4163. Group A: IA in month 1. Group B: IA in month 3 with announcement at first meeting. Group C: IA in month 3 without announcement. Reference group is D: IA in month 6. Significance levels: \*10%, \*\*5%, \*\*\*1%. Individual controls included but not shown: age, nationality, education, previous wage, handicap, and previous employment history.

TABLE 2 – Effets sur l’emploi par groupe d’employabilité - extrait de van den Berg et al. [2025]

EXIT TO WORK WITHIN 90, 180, 270, AND 365 DAYS AFTER UNEMPLOYMENT ENTRY — HETEROGENEOUS EFFECTS DEPENDING ON PREDICTED UNEMPLOYMENT DURATION								
Until Day:	90		180		270		365	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
<i>Predicted Median Unemployment Duration ≤ 6 Months<sup>a</sup></i>								
A	−0.024	(0.032)	−0.011	(0.032)	−0.021	(0.029)	−0.006	(0.026)
B	−0.027	(0.033)	−0.045	(0.033)	−0.025	(0.029)	−0.002	(0.026)
C	−0.032	(0.032)	−0.021	(0.033)	−0.040	(0.029)	−0.020	(0.027)
Mean D	0.344		0.642		0.771		0.823	
<i>Predicted Median Unemployment Duration &gt; 6 months<sup>b</sup></i>								
A	0.030	(0.023)	0.046*	(0.027)	0.061**	(0.028)	0.075***	(0.027)
B	0.006	(0.023)	0.036	(0.027)	0.054*	(0.028)	0.060**	(0.027)
C	0.019	(0.022)	0.049*	(0.027)	0.064**	(0.027)	0.091***	(0.027)
Mean D	0.191		0.357		0.462		0.530	

NOTE: Linear probability models. Dependent variable is one if an individual has found a job within 90/180/270/365 days after unemployment entry. Predicted median unemployment duration is based on the coefficients of a hazard rate model estimated on an inflow sample into unemployment in the year before the experiment. Number of observations: <sup>a</sup>N: 1,688, <sup>b</sup>N: 2,475. Group A: IA in month 1. Group B: IA in month 3 with announcement at first meeting. Group C: IA in month 3 without announcement. Reference group is D: IA in month 6. Significance levels: \*10%, \*\*5%, \*\*\*1%. Individual controls included but not shown: age, nationality, education, previous wage, handicap, and previous employment history.

## Sous-groupe à faible employabilité

- **Groupe A** : effets significativement positifs dès 180 jours. Après un an, augmentation de 7,5 points de pourcentage.
- **Groupe B** : impact positif à partir de 270 jours. Après un an, hausse du taux d’emploi de 6 points.
- **Groupe C** : effets positifs dès 180 jours, augmentation après un an de 9,1 points de pourcentage.

## Sous-groupe à forte employabilité

- Aucun effet significatif pour aucun groupe, quelle que soit la durée.

## Interprétation et implications politiques publiques

Les données suggèrent que **la mise en œuvre précoce des contrats d’engagement** est un outil de politique publique pertinent — mais seulement pour les personnes étant **plutôt éloignées de l’emploi**. Pour celles ayant de bonnes perspectives, une CE précoce apporte peu de valeur ajoutée. Ces constats ont conduit l’Agence fédérale pour l’emploi en Allemagne à orienter désormais vers les contrats d’engagement précoces uniquement les demandeurs d’emploi dont l’employabilité est faible a priori. Pour les demandeurs d’emploi à forte employabilité, le conseiller n’est pas tenu de signer un contrat durant les trois premiers mois de chômage.

## Conclusion

Les contrats d’engagement ne sont pas efficaces de manière universelle. Leur succès dépend de **qui** les reçoit et **quand** elles sont mises en place. Les contrats d’engagement précoces produisent des effets mesurables pour les demandeurs d’emploi potentiellement chômeurs de longue durée, mais pas pour les autres.

Lors de l’expérience allemande, le cadre légal était tel qu’il n’était pas possible pour l’équipe de recherche de faire varier le contenu des CE entre les groupes de traitement. Notre expérience en France nous offre l’opportunité non seulement de déterminer **pour qui** la politique de contrat d’engagement fonctionne, mais aussi **quelle** partie du contrat d’engagement est la plus efficace.

## Références

G. J. van den Berg, B. Hofmann, G. Stephan, and A. Uhlenborff. Mandatory integration agreements for unemployed job seekers : A randomized controlled field experiment in germany. *International Economic Review*, 66(1) :79–105, 2025. doi : <https://doi.org/10.1111/iere.12745>. URL <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/iere.12745>.