

Le profilage statistique est-il l'avenir des politiques de l'emploi ?

Nathalie Georges*

Dans l'optique que tous les chômeurs bénéficient d'un suivi personnalisé régulier et retrouvent rapidement un emploi, l'utilisation d'outils statistiques de gestion de l'orientation, tels que le profilage et le ciblage, se développe. La construction des modèles de profilage et de ciblage repose sur l'utilisation de données statistiques concernant les caractéristiques du chômeur et celles du marché du travail.

Depuis les années quatre-vingt, les États-Unis, l'Australie puis quelques pays européens ont expérimenté le profilage. Malgré des résultats peu probants en Europe, des difficultés techniques à surmonter et l'émergence de débats d'ordre éthique et institutionnel autour de l'articulation conseiller/outils d'orientation automatique et du choix des variables à retenir, l'enthousiasme pour le profilage est loin de s'être tari et nombreux sont les pays qui testent actuellement leur propre technique statistique. En outre, les expériences les plus anciennes permettent de tirer des enseignements intéressants pour le cas français, né d'un partenariat Unedic-ANPE et mis en place en 2006.

Plusieurs pays de l'OCDE ont déjà mobilisé des techniques de profilage, parmi lesquels les États-Unis, l'Australie, les Pays-Bas et le Danemark, qui les ont utilisées à grande échelle en en faisant l'étape initiale de tout parcours d'accompagnement. L'inscription de l'activation des politiques de l'emploi à l'agenda européen au tournant des années 2000, avec la Stratégie de Lisbonne, a incité les pays membres de l'Union européenne à réformer en profondeur l'organisation institutionnelle et l'offre de services de leurs services publics de l'emploi.

Profilage et ciblage : deux techniques aux finalités différentes

Entendu au sens large, le profilage désigne toute technique permettant d'évaluer la distance des chômeurs au marché du travail et de les classer dans différents groupes de risque. Ainsi, l'expertise des conseillers des services publics de l'emploi, ou des grilles de classement permettant de repérer sur certaines variables clés l'appartenance des chômeurs à certains groupes jugés « à risque » sont souvent présentées comme des techniques de profilage. Cependant, au sens strict, le profilage ne renvoie qu'aux techniques statistiques présentées ci-dessous, qui permettent de calculer pour chacun son risque individuel de chômage de longue durée.

Les modèles statistiques de profilage s'appuient sur des méthodes mathématiques relativement diverses, en termes de modélisation et de sophistication. Toutes permettent de modéliser la situation du demandeur d'emploi sur le marché du travail au regard de ses caractéristiques individuelles, à partir du calibrage d'une série de variables influençant potentiellement sa probabilité de chômage de longue durée.

*Au moment de la rédaction de cet article, Nathalie Georges appartenait au Centre d'études de l'emploi.

Quatre types de méthodes sont principalement utilisés :

- les moyennes pondérées, méthodes simples qui ont l'avantage d'être facilement explicables, mais qui sont peu robustes, et soumises à un fort arbitraire ;
- les régressions de type moindres carrés ordinaires (MCO) ou logistiques qui estiment l'effet statistique d'un ensemble de variables explicatives (caractéristiques individuelles, état du marché du travail, etc.) sur une variable dépendante (la durée du chômage, ou l'entrée en chômage de longue durée) ;
- les modèles de durée qui approximent la durée du chômage par une variable aléatoire suivant une distribution de probabilité connue *ex ante*, ce qui permet de prendre en compte les phénomènes de dépendance d'état ;
- les arbres de décision où la population des demandeurs d'emploi est découpée, à l'aide d'un algorithme, en sous-groupes qui se ressemblent en moyenne quant à leur risque de devenir chômeurs de longue durée.

Les modèles de ciblage statistique s'appuient généralement sur des modélisations similaires, mais ne poursuivent pas le même objectif que le profilage : au lieu d'essayer de calculer les risques individuels de chômage de longue durée, ils cherchent à simuler la meilleure adéquation possible entre les caractéristiques des demandeurs d'emploi et les prestations offertes par le service public de l'emploi, dans le but d'optimiser l'allocation des ressources disponibles. En cela, ils sont beaucoup plus difficiles à paramétrer, puisqu'ils doivent tenir compte de l'effet des prestations sur le retour à l'emploi.

Après les États-Unis et l'Australie dans les années quatre-vingt, plusieurs pays européens expérimentent le profilage puis le ciblage

Les États-Unis ont, les premiers, choisi d'avoir recours à des méthodes de profilage avec les *Worker and Reemployment Services* inaugurés en 1994 (*figure*). L'objectif est de repérer les 5 % de chômeurs indemnisés qui épuiseront le plus probablement leurs vingt-six semaines d'allocation chômage. L'Australie a également mis en place un profilage des chômeurs, le *Jobseeker Classification Instrument*, donc le but est davantage institutionnel puisqu'il permet d'orienter les chômeurs vers différents opérateurs privés en fonction de leur employabilité supposée. Plusieurs pays européens ont à leur tour expérimenté le profilage au tournant des années 2000, dont les Pays-Bas avec le *Kansmeter*, et le Danemark avec le *Job barometer*, qui avaient tous deux pour objectif de classer les chômeurs dans différents parcours de retour à l'emploi en fonction de leur éloignement au marché du travail, afin de leur fournir des aides différenciées. Mais ils ont été récemment abandonnés au profit d'une segmentation « manuelle » effectuée par les conseillers [*Delautre et Georges, 2007*].

Sont également à l'étude dans plusieurs pays, dont la Suisse et la Suède, des outils statistiques plus perfectionnés, dits de ciblage, orientant automatiquement les chômeurs vers les prestations dont ils tireraient bénéfice. Ce type d'outil a pour but de garantir à chacun une orientation sur un parcours correspondant à ses besoins, afin que les prestations reçues en aval accélèrent son retour à l'emploi, ce qui représente en même temps un gain financier pour le service public de l'emploi, dont les dépenses d'indemnisation et d'accompagnement sont réduites d'autant. À un objectif d'équité (aider chacun selon ses besoins et accélérer pour tous le retour à l'emploi), se greffe un objectif d'efficacité pour l'assurance chômage (ne consentir que les dépenses utiles, et réduire la durée de chômage indemnisé).

Une expérience d'affectation automatique des chômeurs dans les programmes d'aide au retour à l'emploi a eu lieu aux États-Unis dans l'État de Géorgie en 2000, avec le *Frontline Decision Support System*, mais a été abandonnée trois ans plus tard, faute d'efficacité. Il est en effet techniquement beaucoup plus difficile de construire des modèles de ciblage.

La construction des modèles est subordonnée à l'utilisation de statistiques observées sur le profil du chômeur et sur le marché du travail

L'idée sous-jacente sur laquelle reposent ces modèles, profilage comme ciblage, est d'utiliser les régularités statistiques observées sur des données passées pour prévoir les trajectoires sur le marché du travail des nouveaux inscrits. Ainsi, par exemple, si l'on mesure qu'un travailleur âgé, non qualifié, ouvrier, etc. sort en moyenne après douze mois de chômage, le modèle permet de prédire qu'un nouvel inscrit qui présente des caractéristiques similaires aura un risque élevé de chômage de longue durée. Dans le cas des modèles de ciblage, on aura en plus mesuré l'efficacité respective des différentes mesures d'accompagnement en fonction du profil des chômeurs, ce qui permettra de proposer telle ou telle prestation au nouvel inscrit, qui ressemble statistiquement à un autre qui avait antérieurement tiré bénéfice de prestations comparables.

En pratique, pour construire les modèles, les variables prises en compte sont celles qui sont enregistrées dans les fichiers administratifs des services publics de l'emploi et renseignées lors d'un entretien professionnel avec un conseiller. Elles concernent à la fois les caractéristiques personnelles du chômeur au moment de son inscription (sexe, âge, qualification, profession, mobilité, etc.), et l'état du marché du travail local sur lequel il s'inscrit (taux de chômage, secteur en tension ou non, etc.). L'effet de ces différentes variables sur le risque de chômage de longue durée est ensuite estimé à partir de techniques variées et plus ou moins sophistiquées qui permettent de classer les chômeurs dans différents groupes de risque, et de leur proposer des prestations différenciées.

La construction technique des modèles reflète souvent les objectifs assignés au dispositif. Ainsi, aux États-Unis où le but est de limiter les dépenses de politiques de l'emploi, seuls les chômeurs indemnisés, qui ont un coût direct pour le service public de l'emploi, sont « profilés ». Au Danemark, où le retour rapide à l'emploi pour tous est privilégié, le modèle « cible » tous les chômeurs qui risquent de rester plus de six mois sans emploi. En Australie, où le profilage doit permettre de confier les chômeurs à des prestataires adaptés, les variables individuelles comptent beaucoup plus que les variables d'état du marché du travail.

Les principales expériences de profilage statistique

	États-Unis	Danemark	France	Pays-Bas	Australie
Profilage depuis/ jusqu'en	1993/	2004/2006	2006/	1999/2006	1997/
Nom du modèle	<i>Worker Profiling and Reemployment Services</i>	<i>Job Barometer</i>	<i>Calcul de risque statistique</i>	<i>Kansmeter</i>	<i>Jobseeker Classification Instrument</i>
Profilage appliqué aux	Chômeurs indemnisés	Chômeurs selon choix du conseiller	Tous les chômeurs	Tous les chômeurs	Tous les chômeurs
Évaluation reposant sur	Probabilité d'épuiser les droits à allocation	Probabilité de dépasser 6 mois de chômage	Probabilité de rester 12 mois au chômage	Éloignement au marché du travail	Probabilité de rester 12 mois au chômage
Profilage effectué par	<i>Employment Office</i> local	Agences AF et communes	Assedic	<i>Centrum voor Werk en Inkomen</i>	<i>Centrelink</i>
Segmentation ultérieure	2 groupes : non bénéficiaires (95%) ; bénéficiaires (5%)	5 catégories d'employabilité	3 parcours de distance à l'emploi	4 catégories d'employabilité, opérateurs privés	Opérateurs privés
Modèle utilisé	Régressions	Modèle de durée	Arbre de décision	Moyenne pondérée	Moyenne pondérée
Nombre de sous-modèles	Un par État	112, en fonction des catégories de public (8) et des régions (14)	370 algorithmes (un par bassin d'emploi)	Un seul modèle national	Un seul modèle national
Actualisation du profilage	Modèle ré-étalonné tous les vendredis	Choix du conseiller	En cours de révision par l'Unedic	Proposition annuelle	Inconnue

Des résultats mitigés ...

Idéalement, de tels outils peuvent ainsi concourir à améliorer le service rendu aux chômeurs, notamment en renforçant l'efficacité des prestations proposées, tout en garantissant à l'assurance chômage un contrôle plus strict des dépenses d'indemnisation. Ils contribuent également à optimiser l'organisation du système d'accompagnement des chômeurs, en facilitant la décision d'orientation initiale prise par les conseillers, qui épargnent ainsi du temps de conseil en début de parcours tout en augmentant la fiabilité de leur diagnostic. Ils assurent également une meilleure coordination des différents prestataires qui interviennent en aval sur les parcours. Ces derniers disposent en effet d'un diagnostic commun objectif et transparent des besoins du chômeur à accompagner. Le recours au profilage aux Pays-Bas a ainsi favorisé le développement d'un marché des opérateurs privés, en charge de l'accompagnement renforcé des chômeurs les plus éloignés de l'emploi.

Les États-Unis ont évalué à plusieurs reprises (entre octobre 1994 et juin 1996) leur dispositif de profilage, qui présente des résultats encourageants : les *Worker and Reemployment Services* permettraient en effet de réduire la durée du chômage pour les bénéficiaires (- 2,2 semaines), donc de limiter les dépenses d'indemnisation (économie de 143 \$ par chômeur indemnisé), les chômeurs retrouvant en outre des emplois mieux rémunérés (salaires en moyenne supérieurs de 1050 \$ par an) [Berger et al., 2003]. Il est cependant difficile de distinguer l'effet propre du profilage de celui des prestations délivrées par la suite, d'autant plus que de nombreux débats subsistent concernant l'efficacité de la modélisation à mettre en œuvre [Debauche et Georges, 2007].

... en regard du défi technique relevé

La construction d'outils de profilage (et *a fortiori* de ciblage) présente en effet un défi technique : pour assurer une prédiction efficace, la modélisation doit intégrer le maximum d'informations synthétisant la sélectivité sur le marché du travail. S'il est aisé de tenir compte de l'âge ou du sexe des chômeurs, il est évidemment plus complexe de modéliser des paramètres subjectifs, tels que les critères de sélection des employeurs. De même, la motivation des chômeurs ou l'efficacité de leurs techniques de recherche d'emploi sont jugées déterminantes pour retrouver un emploi. Or, si elles peuvent être observées par un conseiller, il est moins évident de les transformer en variables mesurables.

De plus, à long terme, la difficulté est renforcée par la nécessité de tenir compte de l'effet des prestations qui ont pu être reçues par les chômeurs lors d'une précédente période de chômage, surtout dans le cas des modèles de ciblage qui doivent prédire l'efficacité relative des différents programmes existant pour un chômeur particulier. En outre, l'efficacité à court terme de ces techniques implique leur inefficacité à long terme, puisque leur utilisation systématique induit une disparition progressive des déterminants structurels du chômage de longue durée. En effet, si le modèle évalue correctement le niveau de risque de chacun en pondérant les variables les plus déterminantes vis-à-vis du chômage de longue durée, et si en aval sont délivrées des prestations adaptées à ces caractéristiques, alors celles-ci seront de moins en moins discriminantes pour prédire la durée effective de chômage.

Ces difficultés techniques expliquent en partie les échecs rencontrés par le profilage aux Pays-Bas et au Danemark, où l'efficacité prédictive des modèles a été jugée insuffisante au vu du nombre important de chômeurs « mal orientés » (environ un sur trois). Il est bien entendu théoriquement irréaliste d'espérer une efficacité absolue des modèles qui prédiraient parfaitement pour chaque chômeur leur risque de chômage de longue durée. En effet, les trajectoires sur le marché du travail ne sont pas parfaitement déterministes, chaque chômeur ayant à tout instant une probabilité non nulle de retrouver un emploi. Mais si le risque systématique

d'erreur d'orientation est élevé, certains chômeurs peuvent se voir privés des services dont ils auraient eu besoin, et donc voir leurs chances de retour à l'emploi diminuer. Les services publics de l'emploi danois et néerlandais ont ainsi considéré qu'il était inéquitable que certains chômeurs soient privés de prestations suite à une erreur d'orientation liée à la perfectibilité du modèle statistique. Ceci justifie également que les conseillers aient toujours la possibilité de corriger le résultat statistique dès lors qu'ils observent que ce dernier ne correspond pas à la situation réelle du chômeur.

Le profilage entraîne des débats d'ordre éthique et institutionnel

Modèle statistique et expertise du conseiller semblent donc complémentaires pour assurer un diagnostic au plus proche de la situation réelle du chômeur : le modèle limite la subjectivité du jugement du conseiller, et ce dernier complète l'analyse partielle du modèle qui ne peut prendre en compte qu'un nombre limité de variables [Georges, 2007]. Pourtant, la coexistence de l'expert avec le modèle ne s'est pas révélée aisée en pratique.

Aux États-Unis, qui constitue le cas le plus extrême, le conseiller a tout simplement été évincé au profit du modèle, qui assure seul l'orientation des chômeurs, au risque de se tromper systématiquement s'il est mal paramétré. Le conseiller n'intervient qu'ensuite, pour déterminer les prestations dont bénéficiera un chômeur que le modèle statistique a identifié comme très éloigné du marché du travail. Au Danemark, où le recours au profilage statistique était pourtant facultatif, chaque conseiller pouvant choisir de l'utiliser comme outil d'aide à la décision, les conseillers se sont sentis menacés par le *Job Barometer*, et ont collectivement renoncé à l'utiliser, de peur d'avoir à justifier leur décision s'ils allaient contre le résultat du modèle, si bien que celui-ci a été pour l'instant abandonné. En Suisse, une récente étude [Lechner et Smiths, 2007] a cherché à comparer les performances des conseillers avec celles d'un modèle de ciblage, et a conclu que le modèle statistique donnait de meilleurs résultats. Modèle et expert sont donc généralement mis en concurrence alors qu'ils devraient se compléter, ce qui soulève la question de la place institutionnelle à accorder aux outils d'orientation automatique au sein du processus d'accompagnement des chômeurs. Les évidentes faiblesses techniques qui subsistent pour l'instant dans la mise en œuvre de ces outils soulignent la nécessité de laisser le jugement du conseiller au cœur du processus d'orientation, ce dernier pouvant avoir éventuellement recours au profilage en complément de sa propre expertise.

Un autre débat a régulièrement été soulevé dans les pays ayant recours au profilage, concernant les variables qui peuvent ou non être utilisées dans le modèle statistique. En effet, celles-ci servent de support à l'orientation différenciée des chômeurs vers les programmes actifs du marché du travail, et sont donc potentiellement porteuses de « discrimination positive » en faveur de telle ou telle catégorie de chômeur jugée défavorisée sur le marché du travail (jeunes, femmes, travailleurs âgés, etc.). La question est donc de savoir s'il est légitime d'attribuer des aides publiques sur des critères individuels.

Aux États-Unis, il est ainsi illégal d'utiliser dans les modèles statistiques des variables d'âge, de sexe et d'origine ethnique, conformément aux dispositions de la loi sur les droits civiques. En revanche, en Australie, le poids accordé dans le modèle à la variable « statut indigène » est très fort. Aux Pays-Bas, où le profilage sert de portail d'orientation vers différents prestataires privés en partie rémunérés en fonction de la réussite du placement, la question de savoir s'il était éthique de payer davantage pour l'accompagnement d'un jeune ou d'une femme a été soulevée. Plus généralement, l'individualisation croissante des parcours de retour à l'emploi risque d'entrer en contradiction avec le principe d'égalité devant le service public. Elle risque également d'entraîner la surpondération de certaines caractéristiques dans la décision d'orientation (comme l'appartenance à un groupe-cible), au détriment d'autres moins visibles

mais parfois bien plus discriminantes dans le processus de recherche d'emploi (comme la présentation de soi, ou une expérience antérieure de recherche d'emploi).

Enfin, la question de l'évolution des objectifs des modèles statistiques se pose : outre leur contribution à l'accélération du retour à l'emploi, ils peuvent également jouer un rôle dans la lutte contre la récurrence du chômage, contribuant ainsi à prendre en compte la qualité des emplois retrouvés. Les différents modèles développés jusqu'à présent sont tous dotés d'une procédure d'actualisation, permettant d'affiner le diagnostic en fonction de l'évolution de la situation du chômeur sur le marché du travail. Si un chômeur déjà « profilé » par le passé se réinscrit au chômage, il est en effet essentiel de prendre en considération les prestations dont il a déjà pu bénéficier auparavant, afin d'adapter son parcours en conséquence. L'avenir des techniques statistiques d'orientation dépend en grande partie de leur capacité à ne pas demeurer de simples outils de gestion des flux de chômeurs, mais à s'adapter à la complexité des parcours sur le marché du travail et à contribuer à une politique de l'emploi durable.

L'expérience française de profilage

Chaque mois, en moyenne 380 000 chômeurs s'inscrivent au chômage via les Assedic, puis sont reçus pour un entretien initial d'orientation professionnelle par les 17 700 conseillers de l'ANPE, qui assurent chaque année quelque dix-sept millions d'entretiens (chiffres ANPE, 2006). Pour améliorer le processus d'orientation initiale vers les différentes prestations de service, l'Unedic a mis au point un modèle de profilage des chômeurs par arbre de décision, en partenariat avec l'ANPE qui conserve le pouvoir de décision finale. Ce rééquilibrage partiel des rôles joués par chacune des deux institutions dans le choix de l'orientation vise à un meilleur contrôle et à une plus grande efficacité dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Mais il sera nécessairement revu dans le cadre de la fusion en cours des deux réseaux ANPE et Unedic qui devraient être gérés par une institution nationale unique, chargée de l'ensemble des missions de service public, telles que l'inscription, le placement, l'indemnisation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Depuis décembre 2006, à l'issue de leur inscription aux Assedic, tous les chômeurs sont classés en fonction de leur risque individuel de chômage de longue durée dans l'une des trois catégories suivantes, soit RS1 : sortie dans les 3 mois (15 %), RS2 : sortie avant douze mois (68 %), RS3 : sortie après douze mois (17 %). Ils sont ensuite orientés par les conseillers ANPE dans les parcours correspondant (P1 : parcours de recherche accélérée, P2 : parcours de recherche active et P3 : parcours de recherche accompagnée). Cependant, pour l'instant, les conseillers ne confirment le diagnostic du modèle que dans trois cas sur dix, ce qui questionne son efficacité comme son utilité (*encadré*).

Dix-huit variables sont utilisées dans le modèle, paramétrées sur les 370 bassins d'emploi, certaines communes à l'ensemble des chômeurs (âge, sexe, situation familiale, nationalité, motif d'inscription, catégorie de chômage, métier recherché, bassin d'emploi, temps plein ou partiel recherché), d'autres spécifiques aux chômeurs indemnisés (niveau de qualification, durée du contrat, secteur d'activité, métier de l'emploi perdu, montant du salaire de référence, type d'emploi perdu, présence d'un droit dans les trois ans précédent l'inscription). S'ajoute à cela la « composante emploi » : si un chômeur recherche un emploi dans un secteur en tension, il est automatiquement classé en RS1 [Clément et al., 2006].

Il est encore tôt pour juger de la qualité du modèle de profilage mis en œuvre, d'autant plus qu'il doit être révisé courant 2008 en fonction des premiers résultats de son évaluation.

Quelques précisions sur le système français de profilage

Ce profilage valide deux étapes (cf. *schéma ci-dessous*) :

- d'abord le profilage statistique proprement dit, effectué aux Assedic, pour évaluer le risque statistique de chômage de longue durée ;
- puis un entretien de positionnement sur l'un des cinq parcours prédéfinis, encadré par un conseiller de l'ANPE.

Ainsi, le demandeur d'emploi (DE) doit d'abord se rendre aux Assedic où il rencontre un conseiller qui est chargé, lors d'un entretien, de déterminer son pré-positionnement sur un parcours, en calculant d'une part son risque statistique (RS) et de l'autre la composante emploi (CE).

Les RS de chômage de longue durée sont au nombre de 3 :

- RS1 : faible ;
- RS2 : modéré ;
- RS3 : fort.

La CE indique le positionnement du DE sur le marché du travail :

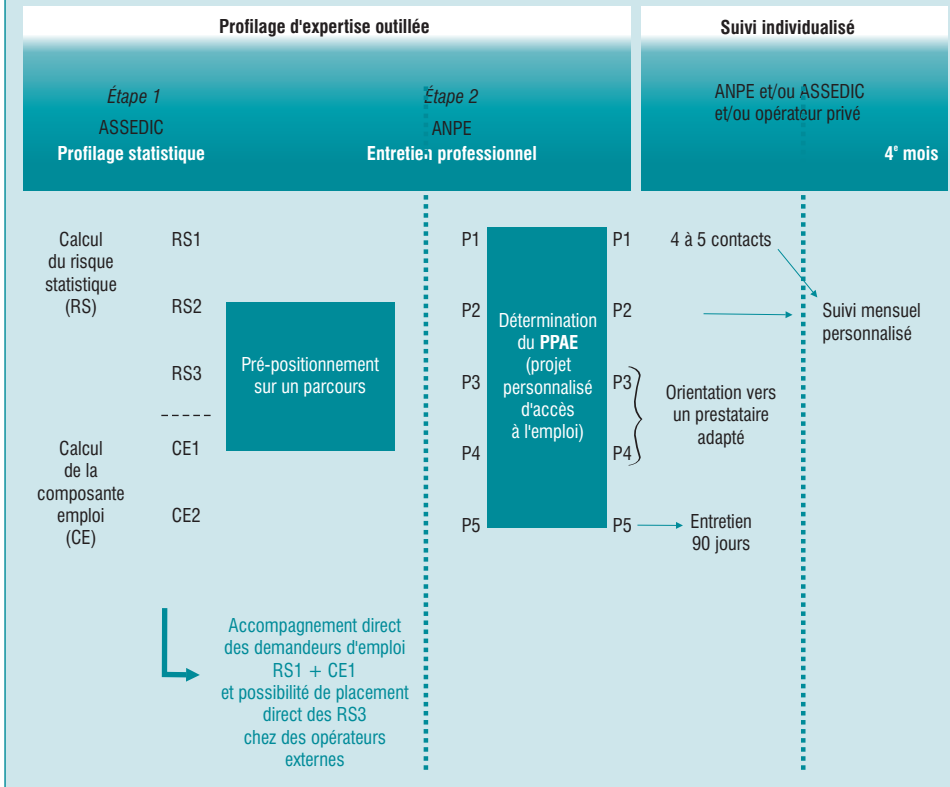
- CE1 : DE positionné sur un métier en tension/porteur ;
- CE2 : non positionné sur un métier en tension.

Ces calculs se font à partir de données administratives et personnelles du demandeur d'emploi (18 variables) et permettent aux Assedic d'inscrire provisoirement le DE dans l'un des trois parcours d'accompagnement principaux (P1, P2, P3) parmi les parcours :

- P1 : recherche accélérée ;
- P2 : recherche active ;
- P3 : recherche accompagnée ;
- P4 : mobilisation vers l'emploi ;
- P5 : création d'entreprise.

Sont classés en P1 (15 à 20%) les DE considérés comme proches de l'emploi, avec un métier en adéquation avec le marché et une employabilité validée, en P2 (plus de 50%) ceux qui doivent

Le système français de profilage



encadré (suite)

d'abord affiner leur projet et développer des compétences spécifiques (y compris à la recherche d'emploi), en P3 (20%) ceux qui doivent au préalable intégrer des dispositifs adaptés pour se rapprocher du marché du travail avant de pouvoir effectuer une recherche efficace, en P4 (5%) ceux qui ont d'abord besoin d'un accompagnement social, et en P5 ceux qui ont pour projet de fonder leur propre entreprise.

Une fois ce double profilage effectué, l'objectif est un suivi et un accompagnement personnalisé tout au long de la période de chômage, jusqu'au retour à l'emploi (c'est pourquoi on a retenu le terme parcours, avec cette idée d'un suivi permanent). Pour garantir l'actualisation de l'accompagnement, et son adaptation en fonction de l'évolution des besoins et de la situation du DE, un *suivi mensuel* personnalisé a été mis en

place. Il consiste en un entretien mensuel avec un même conseiller référent tout au long du parcours, et ce à partir du 4^e mois d'inscription. Ce suivi mensuel concerne essentiellement les P2. De fait, les P1 doivent normalement sortir du chômage sous 3 mois et sont pour cela épaulés par l'ANPE ou les Assedic qui garantissent ensemble 4 à 5 contacts sous 60 jours (entretiens téléphoniques ou physiques, le tout dans un forfait de 2h maximum) ; s'ils n'ont pas retrouvé d'emploi au bout de 4 mois, les P1 sont reclassés en P2. Les P3, P4 et P5, ne dépendent pas directement du dispositif de suivi mensuel : les P3 et P4 sont reçus tous les mois puis éventuellement pris en charge par des opérateurs externes, et les P5 ont droit à un suivi particulier aux 6^e et 9^e mois (dispositifs à la date de la rédaction de cet article).

Pour en savoir plus

Berger M., Black D., Noël B., Smith J., « Is the Threat of Reemployment Services More Effective than the Services Themselves? Evidence from Random Assignment in the UI System, Experimental Evidence from the UI System », *American Economic Review* 94(4): 1317-1327, 2003.

Clément S., Ducatez S., Gille F., Lierade-Billou C., « Pour un retour plus rapide à l'activité, éclairage sur le diagnostic réalisé lors de l'inscription », *Point Statist* n° 22, Unedic, septembre 2006.

Debauche E., Georges N. « Construire un outil de profilage des demandeurs d'emploi : défi statistique ou défi politique ? », *Document de travail* du CEE n° 91, août 2007.

Delautre G., Georges N., « De l'utilité d'un outil de profilage des demandeurs d'emploi. Comparaison de trois expériences européennes », *L'Essentiel* n° 10, Observatoire de l'ANPE, janvier 2007.

Georges N., « Profiler les chômeurs ? », *Connaissance de l'emploi* n° 44, Centre d'études de l'emploi, juillet 2007.

Lechner M., Smith J., « What is the value added by caseworkers? », *Labour Economics*, volume 14, Issue 2, p. 135-151, 2007.
