

Pour une évaluation renouvelée des parcours d'insertion : l'apport des indicateurs psycho-sociaux

Les politiques d'insertion s'appuient encore trop souvent sur des indicateurs quantitatifs comme le taux d'emploi, la durée des contrats, les certifications, qui mesurent des résultats immédiats sans évaluer la qualité ni la durabilité des parcours. Pour les publics éloignés de l'emploi, l'enjeu n'est plus seulement le retour à l'emploi, mais le développement de l'autonomie et de la capacité d'adaptation.

1. Les limites des indicateurs traditionnels

Ces indicateurs offrent une lecture partielle : ils ignorent la qualité de l'insertion, les compétences transversales (confiance, savoir-être, résilience) et la réelle autonomie des bénéficiaires. Un CDD de six mois peut être compté comme une réussite, tout en masquant une précarité persistante. Or, sans confiance ni stabilité, le risque de rechute dans le chômage reste élevé.

2. L'estime de soi et le sentiment d'efficacité personnelle : des leviers de réussite

L'estime de soi renforce l'engagement, réduit les abandons et favorise l'adaptabilité. Les bénéficiaires qui se sentent légitimes osent postuler, se former et rebondir après un échec. À l'inverse, un manque d'estime de soi pousse à accepter des emplois précaires ou inadaptés. Le sentiment d'efficacité personnelle (SEP), concept d'Albert Bandura, traduit la croyance en sa capacité à réussir. Un SEP élevé stimule la proactivité, l'autonomie et la persévérance face aux obstacles. Ces deux indicateurs constituent donc des prédicteurs fiables d'une insertion durable, plus pertinents que le seul retour rapide à l'emploi.

3. Réduire les coûts cachés de l'échec d'insertion

Renforcer estime de soi et SEP diminue les décrochages, améliore la correspondance emploi/compétences et réduit les coûts sociaux liés aux échecs répétés. Chaque parcours abandonné représente une perte économique et humaine. À l'inverse, des bénéficiaires confiants deviennent acteurs de leur parcours, favorisant des insertions stables et durables.

4. Vers une nouvelle culture de l'évaluation

Intégrer des indicateurs psycho-sociaux validés scientifiquement dans les dispositifs d'accompagnement permet de mesurer des progrès invisibles dans les statistiques ou les chiffres mais déterminants. Pour cela, il faut former les professionnels à l'usage de ces outils (entretiens d'explicitation, passation d'échelles, interprétation des résultats) et à une posture d'accompagnant centrée sur le développement du potentiel plutôt que sur le simple placement.

Convaincre les financeurs est également essentiel : investir dans la mesure et le renforcement de ces compétences psycho-sociales permet de réduire durablement les coûts de la précarité et d'améliorer l'efficacité des politiques publiques.

En conclusion, repenser l'évaluation des parcours d'insertion, c'est passer d'une logique de résultat immédiat à une logique de transformation durable. Mesurer et renforcer l'estime de soi et le sentiment d'efficacité personnelle, c'est reconnaître que l'autonomie est la condition première d'une insertion professionnelle stable, choisie et pérenne.