

L'efficacité des stages de formation

Le cas des demandeurs d'emploi de bas niveau de qualification

par François Stankiewicz, Rachid Foudi et Marie-Hélène Trelcat

Une fois sur trois, le retour à l'emploi est indépendant du stage de formation d'après l'enquête présentée ici. La formation est un marché. Elle peut être un moyen de transferts sociaux. Elle ne répond pas toujours à une attente et à un projet professionnel. Aider l'emploi des personnes peu qualifiées peut être plus efficace pour les réinsérer dans l'activité professionnelle que les former. Les auteurs exposent les travaux qui conduisent à cette thèse, discutée par Gérard Podevin.

Les « enquêtes de suivi » se sont singulièrement développées au cours de ces dernières années, sous l'impulsion de décideurs préoccupés de mesurer l'efficacité des dispositifs de lutte contre le chômage¹ mais aussi dans un but plus large de connaissance statistique des itinéraires. Ces études de suivi ont mis en évidence la diversité des chemins qui mènent à l'exclusion (FOUDI, 1988) ainsi que du reste la variété praticable des solutions d'accès ou de retour à l'emploi (SIBILLE et alii, 1990 ; université de Nancy II, 1989), les catégories des « sans qualification » (DAYAN et alii, 1985) ou des chômeurs de longue durée (AGNES et alii, 1985 ; GELOT, 1989) étant elles-mêmes repérées comme composites.

L'intelligence des situations observées suppose toutefois de compléter la chronique détaillée des événements jalonnant les trajectoires par une analyse méthodologique de la notion même d'efficacité des stages de formation. De ce point de vue, deux questions au moins paraissent devoir être discutées :

1. A citer parmi ces dispositifs :

FNE-CLD : mesures pour chômeurs de longue durée financées par le Fonds national de l'emploi ; **SRA** : stage de réinsertion en alternance ; **AIF** : action d'insertion et de formation ; **RMI** : revenu minimum d'insertion, etc.

- que vaut le « taux de placement » comme indicateur d'efficacité des stages de formation ?
- dans quelle mesure l'efficacité des stages de formation peut-elle être identifiée en termes d'efficacité de la formation ?

On traitera successivement ces deux aspects en s'appuyant sur les résultats de l'enquête dont les caractéristiques sont présentées dans l'encadré 2. Il faut souligner d'emblée que les analyses développées se rapportent à une catégorie particulière de demandeurs d'emploi. La possibilité d'étendre à des ensembles plus larges les résultats obtenus reste à démontrer.

2. Cette enquête a été réalisée dans le cadre d'une recherche financée par le ministère de la Recherche et de la Technologie, département Homme-Travail-Technologies, programme Formation et Apprentissage des adultes peu qualifiés. Elle a bénéficié en outre d'une subvention du Conseil régional Nord-Pas-de-Calais dans le cadre du programme scientifique de l'IFRESI (Institut fédératif de recherches sur les économies et les sociétés industrielles).

La constitution des données de base a été rendue possible grâce au concours apporté par la direction des études et des statistiques de l'ANPE et par le groupe informatique des ASSEDIC d'Arras.

Enfin les auteurs ont bénéficié, pour la passation des questionnaires, du renfort de V. DELANNOY, P. DEVILLERS, H. DUPONT, J. FERRI, V. HEN-GUELLE, F. HORN, P. LEJOSNE, F. MALLET et C. PAYS dont la contribution à la collecte des données a été tout à fait essentielle.

L'EFFICACITÉ DES STAGES : EFFET FORMATION, EFFET DYNAMISATION, EFFET CONTACT

L'efficacité des stages sur l'employabilité est généralement appréciée par un « taux de placement », évalué immédiatement à la sortie du stage ou après trois ou six mois, voire après un délai plus long. Evaluer l'efficacité de la formation par l'importance relative

Caractéristiques de la population enquêtée et méthodologie de l'enquête

Les résultats présentés s'appuient sur une enquête réalisée auprès de demandeurs d'emploi ayant suivi un stage de formation. Le projet de l'enquête était ainsi de cerner l'impact de la formation sur la trajectoire des demandeurs d'emploi de faible niveau de qualification lorsque la formation est délivrée dans un « contexte » de chômage.

Dans le cadre de la même recherche (STANKIEWICZ et alii, 1992), une autre investigation, de type monographique, auprès d'une vingtaine d'entreprises, se donnait pour objectif d'analyser l'efficacité des actions de formation, mises en œuvre dans un « contexte » d'emploi. L'observation menée à ces deux niveaux, celui des politiques d'entreprises et celui des comportements, face aux stages de formation, des demandeurs d'emploi de faible niveau de qualification, est susceptible d'améliorer la compréhension des aiguillages qui gouvernent la trajectoire des actifs de bas niveau de qualification. Le présent article ne traite toutefois que de la formation appliquée aux demandeurs d'emploi.

L'enquête a porté sur une population-mère de 1445 demandeurs d'emploi, repérés dans le fichier de l'ANPE comme manœuvres, OS ou employés non qualifiés et entrés en stage de formation entre novembre 1989 et avril 1990. Seule la tranche d'âge des 25-45 ans a été retenue. Par ailleurs, la population appartient à quatre zones du département du Nord : Lille, Roubaix-Tourcoing, Valenciennes et Dunkerque. Le flux des entrées en stage, extrapolé sur un an, représente 13,2 % des demandeurs d'emploi de bas niveau de qualification de l'espace étudié.

L'enquête a été réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 285 stagiaires, soit un taux de sondage moyen d'un cinquième environ. La population a été décomposée en 48 strates. Les critères de stratification ont été le mode d'entrée en formation, l'âge et la qualification (manœuvre, OS ou ENQ) ainsi que la zone de résidence. Par ailleurs,

des stagiaires ayant trouvé un emploi est une méthode commode en raison de sa simplicité, mais discutable dans son principe.

En premier lieu, il convient de prendre acte de la « volatilité » des emplois trouvés et d'en tirer les conséquences pour l'interprétation du « taux de placement ». En second lieu, on ne peut pas considérer a priori qu'un emploi trouvé après le stage l'a été en raison même du stage. La relation d'antériorité du stage par rapport à l'emploi trouvé ne peut d'emblée s'interpréter comme lien de cause à effet.

au sein de chaque strate, les individus ont été rangés selon leur durée de chômage.

La passation du questionnaire a eu lieu au cours de la période d'avril à juin 1991. L'objectif était de recueillir, par interview au domicile des demandeurs ayant suivi une formation, des informations sur la nature et le déroulement du stage, sur l'avant-stage (activité sur la période 1970-1990) et sur l'après-stage.

Les stages suivis par les demandeurs d'emploi de bas niveau de qualification appartiennent à un ensemble varié de dispositifs mais, à raison des 3/4, ces stages relèvent des formules plus particulièrement destinées aux chômeurs de longue durée (FNE-CLD, SRA... puis AIF). Une enquête complémentaire auprès des organismes de formation a été nécessaire pour identifier le dispositif du stage, inconnu le plus souvent des stagiaires eux-mêmes. Toutefois la forme institutionnelle du stage n'a pas paru devoir constituer le critère premier en raison de la variété possible des stages de formation relevant d'un même dispositif. La préférence a été donnée à l'étude de la spécialité des stages, analysée selon une nomenclature plus ou moins fine (allant de 4 à 20 items).

En fait, les stages suivis se concentrent sur quelques spécialités dominantes :

- pour les hommes : bâtiment, remise à niveau et alphabétisation, mécanique (y compris mécanique auto), soit près des 2/3 des stages ;
- pour les femmes : remise à niveau et alphabétisation, secrétariat, vente, soit près des 3/4 des stages.

La moitié des stages ont une durée comprise entre trois et six mois et 30 % ont une durée inférieure à trois mois. Une forte majorité (quatre stages sur cinq) comporte un passage en entreprise ou dans une autre organisation (collectivité locale, association...). L'organisme d'accueil est dans 80 % des cas une entreprise et dans ce cas le plus souvent une très petite entreprise (plus de la moitié ont moins de 10 salariés).

Pour plus de détails, voir STANKIEWICZ-FOUDI-TRELCAT (1992).

« TAUX DE PLACEMENT » OU « TAUX DE TRANSIT » PAR L'EMPLOI ?

Si on mesure l'efficacité de la formation par l'importance des retours à l'emploi après le stage, force est de reconnaître que l'efficacité doit être considérée comme élevée, en tout cas comme appréciable. Ainsi, il apparaît que sur 1445 stagiaires :

- près d'un tiers (440, soit 30,4 %) occupe un emploi au moment de l'enquête ;
- environ un stagiaire sur six (233, soit 16 %) a trouvé un emploi après le stage qu'il n'occupe plus au moment de l'enquête.

Au total, près d'un stagiaire sur deux (46,4 %) a trouvé un emploi après le stage, qu'il occupe encore ou pas au moment de l'enquête. Cette proportion s'élève même à 50,4 % si on ajoute les demandeurs d'emploi qui ont effectué ou effectuent un autre stage après avoir occupé un emploi temporaire.

Cette fréquence élevée des retours à l'emploi après stage ne doit cependant pas masquer l'importance des cas où la sortie du stage s'accompagne d'une période ininterrompue de chômage : 35 % des stagiaires sont dans ce cas.

Il reste que la difficulté première éprouvée par cette population n'est pas l'accès à l'emploi. Le problème est celui de la stabilisation dans l'emploi. Un examen de la nature des emplois trouvés et encore occupés au moment de l'enquête (soit 440) révèle en effet leur extrême « volatilité ». Y prédominent les situations d'emploi atypiques et plus encore les positions instables, comme l'indique le tableau 1.

Tableau 1
**Statut des emplois occupés
au moment de l'enquête**

| | Effectif | % |
|--|----------|------|
| CDI temps plein | 121 | 27,5 |
| CDI temps partiel | 42 | 9,5 |
| CDD | 87 | 19,8 |
| Intérim | 52 | 11,8 |
| CES (et autres emplois subventionnés) | 138 | 31,4 |
| Total | 440 | 100 |
| • Entreprise différente du stage | 295 | 67,0 |
| • Entreprise du stage | 145 | 33,0 |

Les situations potentiellement stables (CDI à temps plein ou à temps partiel) ne comptent que pour un peu plus d'un tiers (37 %), les emplois subventionnés

(essentiellement des CES) représentent 31,4 % des emplois trouvés et les CDD-intérim, le tiers restant. Ainsi si un stagiaire sur trois environ (30,4 %) occupe un emploi au moment de l'enquête, un stagiaire sur neuf seulement (11,3 %) est dans une situation d'emploi potentiellement durable (CDI). Selon les caractéristiques des emplois trouvés, le taux de retour à l'emploi passe de 1/3 à 1/9. Ces résultats apparaissent totalement convergents avec les évaluations faites au niveau national pour les stages FNE/CLD, les stages modulaires ou les SRA³.

Cette extrême « volatilité » des emplois amène à s'interroger sur la pertinence du « taux de placement » comme indicateur d'efficacité de la formation. La notion de « taux de placement » évoque celle de « place » avec ce que cela connote d'aboutissement d'un projet (« trouver sa place »). La notion de « placement » suggère ainsi une absorption progressive par le système productif des sortants du stage de formation. Or l'accès à l'emploi ne se laisse pas représenter comme cette découverte tâtonnante mais progressive des opportunités d'emploi. Il y a tout à la fois une extraordinaire « évaporation », mais aussi une très forte génération d'emplois temporaires, ainsi que le suggère le tableau 2.

Ainsi sur 508 emplois trouvés au cours des six mois suivant la fin du stage, 40 % ont déjà été perdus au moment de l'enquête. C'est le cas de 20 % des emplois trouvés six mois après la fin du stage (le fait que le « taux d'évaporation » des emplois soit plus faible est lié à la période d'observation plus courte). Cette volatilité des emplois a logiquement pour effet de perturber l'évolution dans le temps, du « taux de placement » (TREL CAT, 1992). Une première précaution s'impose donc : prendre en compte la nature des emplois trouvés en vue de différencier le taux d'accès à l'emploi de ce qui pourrait s'interpréter comme « taux de transit » par l'emploi. Une seconde précaution pour mesurer l'impact de la formation est également nécessaire : apprécier si les emplois trouvés après le stage l'ont été grâce au stage.

LE RÔLE DU STAGE DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI

Lorsqu'on laisse supposer que l'ensemble des emplois trouvés après stage l'ont été grâce au stage (ce que suggère implicitement le « taux de placement » tel qu'il est usuellement calculé), on confond

3 Voir LERAY (1991), p. 117. Six mois après la fin du stage, le taux de retour à l'emploi est de 37 % (dont 16 % d'emplois stables) pour les FNE/CLD, de 30 % (dont 12 % d'emplois stables) pour les stages modulaires, de 36 % (dont 12 % d'emplois stables) pour les SRA.

chronologie et causalité, relation d'antériorité et lien de cause à effet. Il reste qu'il n'est pas facile de déterminer si le stage de formation suivi a eu une

influence déterminante pour l'accès à l'emploi. On présentera successivement la méthode utilisée et les résultats obtenus.

Tableau 2
Emplois occupés et perdus au moment de l'enquête

| Emplois trouvés | Emplois occupés au moment de l'enquête | Emplois perdus au moment de l'enquête | Total |
|--|--|---------------------------------------|-------|
| • Au cours des six mois suivant le stage | 308 | 200 | 508 |
| • Après six mois après la fin du stage | 132 | 33 | 165 |
| Total | 440 | 233 | 673 |

Le repérage de l'effet formation, de l'effet dynamisation et de l'effet contact

Il apparaît nécessaire de mettre en rapport la spécialité du stage suivi et la nature de l'emploi trouvé, saisie sous l'angle des compétences mobilisées dans le travail. Toutefois l'existence ou pas d'un rapport entre la spécialité du stage et la nature du travail effectué ne suffit pas à déterminer un lien de cause à effet entre le stage suivi et l'emploi trouvé. Il est possible que le stage ait eu un effet de re-dynamisation, de resocialisation, d'intensification de la recherche d'emploi... qui ont favorisé l'accès à l'emploi même si la nature du travail effectué est en fin de compte totalement étrangère aux savoirs et compétences acquis au cours du stage.

Plus précisément, il semble nécessaire d'envisager trois effets, susceptibles de jouer et de rendre compte de l'impact éventuel du stage de formation sur l'emploi trouvé : l'effet formation, l'effet dynamisation et l'effet contact :

— **l'effet formation (F)** existe lorsque l'emploi a été trouvé grâce à la formation nouvelle acquise par le stagiaire. L'efficacité du stage réside ici dans les nouvelles compétences que le stagiaire a pu acquérir ou plus modestement dans le perfectionnement de la qualification dont le stage a été l'occasion (par exemple, formation complémentaire à la bureautique pour une secrétaire).

— **l'effet dynamisation (D)** se produit lorsque le stage semble avoir induit des modifications comportementales de l'intéressé dont on peut penser, au

regard de la trajectoire antérieure, qu'elles lui ont permis de trouver un emploi.

— **l'effet contact (C)** comme facteur d'efficacité du stage réside dans la mise en contact avec les entreprises mais aussi éventuellement avec les agents institutionnels intervenant directement ou indirectement dans la gestion des dispositifs de la politique d'emploi (par exemple le stage permet le « repérage » du stagiaire par l'ANPE, ce qui peut induire des propositions d'emploi, que celles-ci portent sur des emplois subventionnés ou pas). L'évaluation réalisée ne retient que l'effet contact avec les entreprises.

Ces trois effets peuvent jouer séparément ou de façon combinée comme l'indique le schéma 1. La combinaison des trois effets considérés aboutit au dénombrement de huit possibilités. La combinaison FDC regroupe les stages qui n'ont eu, sur l'accès à l'emploi, apparemment aucune incidence. Il ne semble y avoir aucun lien de cause à effet entre le stage suivi et l'emploi trouvé, quel que soit l'effet considéré. Les sept autres combinaisons traduisent l'incidence d'un ou de plusieurs effets, susceptibles de rendre compte de l'emploi trouvé. Elles constituent le sous-ensemble des stages réputés efficaces au regard de l'emploi trouvé.

La réalisation de la partition (théorique) décrite dans le schéma 1 présente certaines difficultés. C'est pourquoi, nous avons procédé à la répartition des stagiaires ayant trouvé un emploi (qu'ils occupent encore au moment de l'enquête) selon la démarche (pratique) présentée dans le schéma 2. Les catégories des deux schémas 1 et 2 sont toutefois en correspondance.

Le repérage des trois effets considérés est plus ou moins facile. Pour repérer l'effet contact, il suffit d'identifier l'« entreprise » dans laquelle l'emploi a été trouvé et de la comparer avec l'organisme d'accueil du stage. Pour repérer l'existence éventuelle d'un effet formation, trois informations sont nécessaires : la nature de l'emploi trouvé au regard du contenu du travail, la spécialité du stage suivi et la qualification possédée avant l'entrée en stage (pour dépister les cas où la formation du stage est redondante par rapport à celle déjà possédée).

En revanche, le repérage d'un éventuel effet de dynamisation du stage est plus délicat. Pour y parvenir, il paraît nécessaire de prendre en compte la trajectoire professionnelle de l'intéressé avant son entrée en stage. Si l'intéressé a travaillé récemment et a fortiori s'il a tenu dans la période précédant le stage des emplois comparables à celui trouvé après stage, on sera enclin à penser que le stage ne constitue pas un élément décisif pour expliquer l'accès à l'emploi. Si, à l'opposé, le stage semble marquer une rupture au regard de l'emploi par rapport à la trajectoire passée, il y aura présomption d'efficacité du stage pour l'accès à l'emploi au travers d'un effet de dynamisation. On ne doit pas toutefois perdre de vue que le fait de n'avoir pas occupé d'emplois au cours de la période précédant l'entrée en stage renvoie à différentes hypothèses possibles : de faible employabilité, mais aussi de retrait du marché du travail. Dans ce dernier cas, l'intéressé n'était pas demandeur d'emploi et n'a donc pas, par définition, occupé d'emplois avant son entrée en stage.

Pour toutes ces raisons, on n'a pas systématiquement cherché à vérifier l'existence d'un effet dynamisation. Ainsi la catégorie 111 du schéma 2 regroupe les sous-ensembles FDC et FDC du schéma 1. De même la catégorie 110 réunit FDC et FDC. Le repérage de l'effet dynamisation n'était pas ici indispensable pour juger de l'efficacité ou pas du stage. La catégorie 111 regroupe des stages efficaces du fait d'un effet formation et d'un effet contact ; peu importe alors qu'il s'y ajoute dans certains cas, un effet dynamisation. De même la catégorie 110 comptabilise les stages efficaces du fait d'un effet formation (et en l'absence d'un effet contact).

L'objectif étant de parvenir à repérer les stages efficaces et inefficaces au regard de l'emploi trouvé, il ne nous a pas paru pertinent de le faire sur la base des huit catégories du schéma 1 en raison des imprécisions que ne manquerait pas d'introduire l'évaluation systématique de l'effet dynamisation.

En second lieu, l'existence ou pas de l'effet formation recouvre différents cas de figure. Certains stages sont « spécialisés » au sens où ils forment à un métier.

Dans ce cas, il convient de répondre à une double question : la nature de l'emploi trouvé (au regard du contenu du travail) est-elle en rapport ou non avec la spécialité du stage suivi ?⁴ ; la formation dispensée au cours du stage n'est-elle pas redondante par rapport à la qualification déjà possédée par le stagiaire ? Ce qui par exemple lui fera considérer qu'il n'a « rien appris » au cours du stage.

Par opposition, une partie des stages, tels que stages d'alphabétisation ou de remise à niveau, ne sont pas « spécialisés ». Ils ne forment pas à un « métier » mais visent l'acquisition de savoirs de base, dispensent les pré-requis à une formation professionnelle, enseignent les techniques de recherche d'emploi ou tentent d'agir sur le comportement et les attitudes des individus. Dans cette hypothèse, il ne peut par définition y avoir effet formation (au sens donné précédemment à ce terme). L'efficacité du stage, si elle existe, ne peut que transiter par l'effet dynamisation et/ou l'effet contact).

L'importance statistique de l'effet formation, de l'effet dynamisation et de l'effet contact

La démarche présentée dans le schéma 2 a été appliquée aux 440 stagiaires (sur 1 445) ayant trouvé un emploi et l'occupant encore au moment de l'enquête. Les résultats sont consignés dans le tableau 3. Cette analyse a résulté d'une étude menée au cas par cas.

Les résultats du tableau 3 appellent les commentaires suivants : un tiers environ (36 %) des emplois trouvés après le stage (et encore occupés au moment de l'enquête) sont totalement indépendants du stage suivi. Ce dernier n'est en rien à l'origine de l'emploi trouvé, quel que soit le type d'impact envisagé : effet formation, effet dynamisation ou effet contact.

Ainsi d'un taux de placement (apparent) d'1/3 environ (30,4 %), on passe à un taux de placement induit d'1/5^e (19,5 %). Encore faut-il rappeler que l'impact éventuel du stage sur l'emploi trouvé est envisagé de façon très large, y compris l'effet contact.

L'effet contact intervient dans un tiers des emplois trouvés et joue seul dans 17 % des cas. Ainsi un emploi sur six est imputable au seul effet de contact avec l'entreprise produit par le stage. Si on exclut ces cas où le contact avec l'organisme d'embauche à l'occasion du stage apparaît comme le seul facteur

4 Parmi les cas de divergence observés, on peut citer à titre d'exemples : stage caissière/ouvrière textile, stage briqueur/nettoyage industriel, stage maçonnerie/concierge, stage vente/garde d'enfants, etc.

explicatif de l'accès à l'emploi, le taux de placement induit au sens strict (ne prenant en compte que l'effet formation et l'effet dynamisation) est d'1/7^e (14,4 %) contre 1/3 pour le taux de placement apparent. S'agissant de l'effet contact, il est en effet

permis de se demander si les stages de formation doivent en être le support. Cet effet, ainsi que du reste l'effet dynamisation, ne pourraient-ils pas être produits, plus efficacement et à moindre coût, dans le cadre des emplois subventionnés ?

Tableau 3
Effets du stage au regard de l'emploi trouvé (*)

| | Effet formation | Effet dynamisation | Effet contact |
|--------------------------------|-----------------|--------------------|---------------|
| Jouant seul | 48 (11 %) | 89 (20 %) | 74 (17 %) |
| Couplé avec l'effet contact | 49 (11 %) | 22 (5 %) | |
| Total | 97 (22 %) | 111 (25 %) | |
| Emplois induits par le stage : | 282 (64 %) | | |
| Emplois non induits : | 158 (36 %) | | |

* Les % donnés entre parenthèses sont calculés sur la base des 440 stagiaires ayant trouvé un emploi et l'occupant encore au moment de l'enquête.

Au total, l'efficacité des stages apparaît sensiblement inférieure au taux de placement apparent après stage, y compris lorsque la notion d'efficacité retenue est très extensive, intégrant différents types d'impact possibles. Ce constat d'une efficacité très relative des stages de formation suscite des interrogations. En adoptant un point de vue extrême, on pourrait se demander si le stage ne dégrade pas parfois l'employabilité en détournant de l'emploi. L'enquête a révélé des cas où l'ambition professionnelle avait subi une mutation, l'objectif n'étant plus de retrouver un emploi, mais d'obtenir un autre stage.

Ainsi le « *droit au stage* » se substitue insidieusement dans la mentalité du demandeur au « *droit au travail* ». Le « marché des stages », comme le marché du travail, est du reste lui aussi soumis à des forces concurrentielles. Les publics, de plus en plus nombreux, s'affrontent et revendiquent d'être prioritaires. Comme le déclare cette stagiaire : « *Les RMIstes passent avant nous pour les stages. C'est pas juste car souvent ça leur sert à rien. Ils ont déjà l'argent. Tandis que nous, il faut un stage pour être rémunéré* ».

Plus fondamentalement encore, comment justifier l'expansion des stages de formation alors que leur rendement apparaît médiocre ?

STAGES DE FORMATION ET JEUX D'ACTEURS

En adoptant un point de vue fonctionnaliste et en se plaçant dans le cadre d'une logique purement éducative, la formation apparaît comme un moyen

d'améliorer les qualités productives du stagiaire en vue de restaurer ou d'accroître son employabilité. Sous cet angle, il semble que le principal problème réside dans la définition des moyens pédagogiques les mieux adaptés à la réalisation d'un objectif, identifiable de façon simple en termes d'acquisition de savoirs ou de modifications comportementales.

Cette démarche qui se focalise sur les caractéristiques et le contenu pédagogique des actions de formation ne semble pas la plus appropriée à rendre compte de la forte déperdition observée des investissements formation. D'autres schémas interprétatifs doivent être adoptés qui prennent acte de ce que la lutte contre le chômage est aujourd'hui devenue une véritable « industrie » avec son marché, sa clientèle, ses produits, ses organismes spécialisés et ses corps de métiers spécifiques (STANKIEWICZ, 1992).

Si la lutte contre le chômage est devenue une branche d'activité spécifique, il faut l'étudier comme telle en appliquant à cet objet les concepts de l'Economie industrielle et de la Théorie des jeux. Ceci oblige à reconnaître que la prescription de la formation par les gestionnaires des dispositifs, sa mise en œuvre par les organismes de formation, son utilisation par les entreprises et sa mobilisation par les demandeurs d'emploi interviennent dans un réseau complexe de relations entre acteurs, faisant valoir chacun leurs intérêts spécifiques et agissant chacun selon des logiques propres. L'évaluation de l'efficacité des dispositifs de formation destinés aux actifs de bas niveau de qualification commande alors de prendre en compte des points de vue pluriels.

LOGIQUES D'ACTEURS ET EFFETS « PERVERS »

L'enquête auprès des stagiaires a révélé un ensemble de dysfonctionnements plus ou moins connus : appariements stage/stagiaire curieux, nature de l'activité en entreprise sans rapport avec le stage, enchaînement chaotique d'actions de formation sans rapport apparent les unes avec les autres, ordonnancement défaillant des stages de pré-qualification et de qualification... Ces effets « pervers », en raison de leur fréquence, doivent être considérés comme relevant du fonctionnement normal du système. En même temps, ces effets « pervers » ne semblent pas pouvoir être interprétés comme la manifestation d'une logique prévalante, mais semblent davantage le produit de la rencontre d'un ensemble de micro-intérêts, ceux du demandeur d'emploi, de l'entreprise d'accueil, de l'organisme de formation et des agents institutionnels ayant en charge le dispositif.

On voudrait ici montrer comment un stage, jugé parfaitement inadapté (en se plaçant du point de vue du paradigme fonctionnaliste de la formation) pourra néanmoins être suivi et financé parce qu'il satisfait une pluralité de micro-intérêts. C'est le système que forme l'ensemble des agents qu'il s'agit de prendre en compte pour analyser l'existence et plus encore la persistance de « dysfonctionnements ». Néanmoins, le fait que la formation soit, pour la population spécifique des stagiaires étudiée (à savoir des demandeurs d'emploi, de bas niveau de qualification), presque toujours un second choix semble être l'élément premier, le plus lourd peut-être de conséquences.

Il convient, en effet, de partir d'un constat robuste : les demandeurs d'emploi entrés en stage ne sont pas foncièrement intéressés à suivre une formation comme le montrent les données du tableau 4. Ils auraient souhaité qu'on leur propose un emploi. A défaut, ils acceptent ou décident d'entrer en stage et parfois dans n'importe quel stage.

Tableau 4
Préférence pour l'emploi et pour la formation

| | Ensemble | | Stagiaires AFR | |
|---|----------|------|----------------|------|
| | Effectif | % | Effectif | % |
| Préférence absolue pour l'emploi | 1 044 | 72,2 | 72 | 55,2 |
| Préférence conditionnelle pour l'emploi (*) | 266 | 18,4 | 29 | 22,4 |
| Préférence absolue pour la formation | 135 | 9,4 | 28 | 22,4 |
| | 1 445 | 100 | 129 | 100 |

* Préférence conditionnelle pour l'emploi lorsque l'enquêté émet des exigences sur les caractéristiques souhaitables de l'emploi (par exemple que l'emploi ne soit pas un « petit boulot »...).

Ainsi dans près de trois cas sur quatre, la formation apparaît comme un pis-aller, un substitut imparfait à l'emploi. Dans un cas sur dix, seulement, la formation semble relever d'un choix positif, correspondre à une demande forte en rapport avec un projet professionnel d'acquisition ou de développement de la qualification. La préférence pour la formation est relativement plus forte pour les stagiaires AFR⁵ : 22 % des cas contre 9 % pour l'ensemble des stagiaires. Ceux-ci ont une durée de chômage inférieure à la moyenne et une partie considèrent leur période de chômage indemnisé comme « l'occasion » d'acquiescer un métier ou de se perfectionner. Pour certains, il y a en quelque sorte la volonté de faire un usage pro-

ductif de leur chômage et d'avoir, face à leur droit à indemnisation, une attitude « active » et non passive (attendre que les droits s'épuisent). Cette position est d'autant plus remarquable que les stagiaires AFR ne tirent guère d'avantage financier à entrer en formation, à la différence des autres demandeurs (cf. tableau 6).

Bien que la formation ne soit pas généralement désirée, le demandeur d'emploi peut entreprendre les démarches (collecte d'informations, dépôt d'une demande) en vue d'entrer en stage de formation. En fait, il existe un ensemble gradué de situations entre l'initiative totalement individuelle et le placement « d'autorité » en formation par l'ANPE que le tableau 5 a cherché à prendre en compte.

5 Stagiaires rémunérés par l'allocation formation reclassement.

Tableau 5

La décision d'entrer en stage de formation

| Décision d'entrer en formation | Effectif | % | Stages mise à niveau | Bâtiment | Secrétariat | Vente |
|---------------------------------|----------|------|----------------------|----------|-------------|-------|
| 1 - Le demandeur d'emploi | 419 | 29,0 | 29,0 | 24,5 | 37,0 | 32,6 |
| 2 - Surtout le DE | 231 | 16,0 | 9,8 | 14,5 | 17,8 | 18,0 |
| 3 - L'ANPE | 378 | 26,1 | 33,7 | 19,7 | 17,8 | 13,3 |
| 4 - Surtout l'ANPE | 155 | 10,7 | 6,2 | 12,6 | 7,3 | 18,1 |
| 5 - Autre organisme | 262 | 18,2 | 21,3 | 28,7 | 20,1 | 18,0 |
| Entrée « impulsée » : 3 + 4 + 5 | ... | 55,0 | 61,2 | 61,0 | 45,2 | 49,4 |
| | 1 445 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Il apparaît qu'à raison de 55 % des cas, la décision d'entrer en stage a été « impulsée » par l'ANPE ou par un autre organisme (commission locale d'insertion pour les bénéficiaires du RMI, ASSEDIC, mairie, assistante sociale...).

Si on considère les quatre « spécialités » dominantes : mise à niveau, bâtiment, secrétariat, vente qui représentent plus de 50 % des stages, on observe des différences significatives. Plus précisément :

— l'entrée en formation est plutôt de type « impulsé » pour les stages de mise à niveau et pour le bâtiment. Dans ce dernier cas, l'intervention d'un organisme (autre que l'ANPE) est très supérieure à la moyenne : une partie des bénéficiaires du RMI ainsi que des personnes présentant un handicap social étant préférentiellement orientées vers certaines spécialités (peinture, tapisserie...) du Bâtiment et Travaux publics par les travailleurs sociaux.

— En revanche, pour les spécialités à dominante féminine que sont le secrétariat-bureautique et la vente, l'entrée en formation est plutôt du type « sollicité », le demandeur d'emploi (d'après les déclarations faites à l'enquêteur) ayant pris l'initiative des démarches ayant abouti à l'entrée en stage, même si

en dernière instance la décision d'entrer en stage est prise par l'ANPE.

Plus généralement, on peut suggérer l'hypothèse que l'entrée en stage est de type « impulsé » pour les catégories les plus vulnérables de demandeurs d'emploi. Ceci apparaît lorsqu'on met en rapport l'intervention de l'ANPE et la durée du chômage : la probabilité d'intervention de l'ANPE apparaît d'autant plus forte que la durée du chômage s'allonge.

Cette situation paradoxale, à savoir entrer en stage sans le plus souvent souhaiter suivre une formation, s'explique par l'effet revenu produit par le stage. Comme l'indique le tableau 6, près des 3/4 des stagiaires (71,9 %) déclarent que la « rémunération » du stage est « supérieure » ou « très supérieure » au revenu antérieur (perçu avant l'entrée en stage). Les cas où la rémunération du stage est jugée égale ou inférieure au revenu antérieur, sont dominants pour les AFR. En l'occurrence, l'allocation de base devient AFR sans réelle modification du montant de l'indemnité. Dans un nombre limité de cas (8,2 %), la perte de revenu est liée aux frais supportés par l'individu à l'occasion du stage de formation (frais de transport, d'hébergement, de garde des enfants, de repas...).

Tableau 6

Rémunération du stage et revenu antérieur (perçu avant l'entrée en formation)

| Par rapport au revenu antérieur, la rémunération du stage est (*) | | | | | |
|---|-----------------|------------|-------|------------|-----|
| | Très supérieure | Supérieure | Égale | Inférieure | |
| • Stages hors AFR | 51,2 | 25,8 | 15,6 | 7,4 | 100 |
| • Stages AFR | 11,0 | 5,1 | 67,0 | 16,9 | 100 |
| Ensemble | 48,0 | 23,9 | 19,7 | 8,2 | 100 |

(*) Selon l'appréciation des enquêtés.

De façon générale, la formation est moins considérée du point de vue de la transformation des savoirs ou des comportements qu'elle est susceptible d'opérer que comme un moyen d'affronter une situation financière critique. Cette perception est non seulement le fait des demandeurs d'emploi, mais peut également être partagée par les agents institutionnels qui parfois sélectionnent les stagiaires sur la base d'un critère de ressources ⁶. A certains égards, l'institution du RMI semble développer ce placement en stage directement finalisé par des préoccupations financières.

Cette prévalence de l'effet revenu du stage (relativement à son effet formation) éclaire certaines attitudes développées par les stagiaires telles que demander un stage lorsque la situation financière devient critique, refuser les stages non rémunérés, interrompre un stage pour un emploi mieux rémunéré, suivre des actions de formation sans ligne de cohérence... Un exemple particulièrement frappant est fourni par ce demandeur d'emploi qui a enchaîné un stage de mécanique, puis d'aide couvreur-zingueur et enfin de magasinier-cariste. Comme l'explique fort bien l'intéressé : « *les stages, c'était pour avoir de l'argent, c'est tout* ».

Cette motivation faible des stagiaires à l'égard de la formation, cette absence d'attente n'est pas une condition réhibitoire à l'organisation du stage car elle ne constitue pas un obstacle qui empêcherait les autres agents d'atteindre leurs propres objectifs. Ainsi le demandeur d'emploi voit dans le stage d'abord un moyen de régler un problème de revenu. L'entreprise d'accueil, de son côté, y voit la possibilité de bénéficier d'une main-d'œuvre gratuite et disponible ⁷. L'organisme de formation, confronté à une contrainte de « remplissage » de ses stages, trouve là un débouché solvable pour ses produits. Enfin s'agissant des responsables de la politique d'emploi, les flux d'entrées en stage constituent désormais un élément significatif d'évolution des « chiffres du chômage » dont on connaît l'importance médiatique.

⁶ C'est du moins ce que suggèrent les déclarations suivantes des enquêtés : « *La sélection ? C'est simple ! Vous avez un papier. Il faut que vous expliquiez votre situation familiale, il faut dire vos ressources* » (Femme, 37 ans) ou encore « *C'est l'assistante sociale qui m'a prévenu qu'il restait une place dans un stage de vente. Il était déjà commencé et il y avait que des femmes. Mais elle savait qu'au niveau revenu, c'était difficile* » (Homme, 36 ans).

⁷ Un quart des stagiaires de l'enquête déclarent que leur activité en entreprise n'avait aucun rapport avec le contenu du stage. Les stagiaires ont parfois l'impression qu'« *on leur fait faire ce que les autres ne veulent pas faire* » et que les stages servent à pourvoir les postes de travail les plus pénibles ou encore à réaliser des travaux simples n'exigeant aucun apprentissage. Les stagiaires ressentent alors la contradiction suivante : d'un côté, on leur affirme que leur situation de chômeur est due à un manque de qualification, mais d'un autre côté, le fait que les entreprises utilisent leur capacité de travail tend à les convaincre que l'absence d'embauche à l'issue du stage n'est pas liée à un défaut de qualification mais à un défaut de subvention.

Dans cet exemple très caricatural, un stage de formation, bien qu'inadapté d'un point de vue didactique, aura permis de répondre à un ensemble de préoccupations, mais dont la résultante ne garantit pas l'efficacité la plus grande de la lutte contre le chômage.

RÉDUIRE LA DÉPÉRDITION DES INVESTISSEMENTS FORMATION

Au nombre des dysfonctionnements, on observe des appariements stage/stagiaire curieux au sens où la formation prescrite ne semble pas en adéquation avec ce qui pourrait constituer des « points d'appui » (formation initiale ou post-scolaire, expérience acquise, projet professionnel) à partir desquels un effet de levier paraîtrait possible pour que la formation opère une transformation des capacités productives de l'individu. Ainsi observe-t-on des formations redondantes (le stagiaire suit une formation qu'il possède déjà) ou incohérentes (en contradiction, voire en rupture avec le projet professionnel ou l'expérience possédée).

A la base de ces situations, il y a sans nul doute cette indifférence des stagiaires au contenu de la formation, mêlée parfois de fatalisme (« *En stage, on ne peut pas obtenir ce que l'on veut, on prend ce que l'on trouve* »). Jouent également les contraintes de la gestion administrative des enveloppes budgétaires (mise en place d'un volume de stages de plus en plus nombreux et diversifiés) et, pour les organismes de formation, la contrainte déjà évoquée de « remplissage » des stages (avec son lot de « bouche-trous »). Mais il y a aussi d'autres facteurs qui participent à cette déperdition des investissements formation, tel que « l'effet de rémanence de l'ancien métier ».

On a observé en effet que les stagiaires semblent dans l'incapacité d'échapper à leur « spécialité » antérieure même lorsqu'ils expriment la volonté de changer d'activité professionnelle et de mettre à profit leur nouvelle formation. Ces stigmates laissés par l'activité antérieure, qui font obstacle à la mise en œuvre de la nouvelle formation reçue, résultent de plusieurs causes qui peuvent jouer complémentaiement.

En premier lieu, il y a un effet de seuil qui s'impose à l'action de formation. Personne n'imagine qu'un stage de remise à niveau avec pratique de la mécanique puisse permettre d'accéder à un emploi de mécanicien. Pour certains métiers, la condition nécessaire pour que la formation puisse déboucher sur un emploi est qu'elle permette à l'intéressé d'obtenir le diplôme correspondant, pris comme référence sur le marché de l'emploi. Ce qui suppose, le cas

échéant, que l'action de formation puisse s'inscrire dans la durée.

Cette condition nécessaire n'est pas cependant suffisante : non seulement la formation doit être certifiée, mais elle doit aussi pouvoir être complétée par une expérience dans le nouveau métier si on souhaite réellement mettre le stagiaire en position concurrentielle sur le marché de l'emploi et lui éviter d'être « repris » par son ancienne activité professionnelle. De ce point de vue, la formation devrait systématiquement être couplée aux dispositifs d'emplois subventionnés CRE ou CES⁸ lorsqu'il s'agit d'une formation de reconversion. C'est ce que l'on a parfois observé.

Toutefois, en l'état actuel, les actions de formation semblent le plus souvent n'être que des parenthèses de quelques mois dans des trajectoires qu'elles ne semblent guère infléchir parce qu'on ne réunit pas les conditions (effet de seuil, couplage à une expérience de travail dans le nouveau métier) pour que la formation soit dispensée avec des garanties minimales d'efficacité. Les situations les plus fréquentes constatées dans la période d'après stage sont alors soit le retour au chômage, soit l'accès à l'emploi mais pour un travail sans rapport avec la spécialité du stage suivi. Dans l'un et l'autre cas, les investissements formation sont perdus, faute d'avoir pu servir.

De là aussi résulte cette impression de chaos lorsqu'on examine la trajectoire des demandeurs d'emploi de bas niveau de qualification. A l'issue de la formation, le demandeur est à nouveau confronté à une situation financière critique qui le conduit à saisir le premier emploi venu, lorsque du moins il s'en présente.

Certains aménagements de la politique de lutte contre le chômage paraissent possibles pour limiter la déperdition des investissements formation. Des observations convergentes montrent qu'une partie des demandeurs d'emploi de bas niveau de qualification possède les capacités nécessaires pour occuper des emplois non qualifiés. De ce point de vue, une formation qui ne vise pas l'accès à des emplois qualifiés apparaît inutile pour les demandeurs d'emploi qui n'ont nul besoin d'être resocialisés ou d'acquérir les éléments de base du métier.

Un tel constat plaide (s'agissant de la population spécifique étudiée) pour un développement des emplois subventionnés et une réduction des masses budgétaires affectées aux stages de formation⁹. Le dévelop-

pement des emplois subventionnés suppose lui-même un développement des collaborations ANPE-entreprises et au sein même des entreprises, des arrangements organisationnels qui permettent la bonne intégration d'un volant croissant d'emplois subventionnés. Il ne faut pas sous-estimer la difficulté de la tâche. Qu'on songe, par exemple, aux problèmes soulevés par l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Plus généralement, on n'imagine pas un développement significatif des emplois subventionnés sans une négociation d'ensemble avec les entreprises sur le rôle qu'elles pourraient et accepteraient de jouer dans la lutte contre le chômage (avec éventuellement une diversification du rôle des entreprises selon leur taille et la nature de leur activité).

En second lieu, il paraîtrait souhaitable de relativiser, au niveau du discours, le pouvoir de la formation pour en restaurer, de façon quelque peu paradoxale, l'image de marque. La formation bénéficie d'un préjugé favorable et le discours ambiant n'est pas loin de convaincre les demandeurs d'emploi que l'absence de diplôme ne leur permet pas de s'assurer contre le chômage. Peut-être faudrait-il mettre un frein à cette idéologie culpabilisatrice et souligner le fait (statistique) qu'être dépourvu de diplôme n'est pas un obstacle rédhibitoire pour l'accès à l'emploi et que n'avoir point de diplôme n'est pas non plus être dépourvu de connaissances¹⁰.

En sens inverse, la formation ne constitue pas une condition suffisante pour l'accès à l'emploi. L'efficacité de l'opérateur Formation ne dépend pas seulement de l'appariement (matching), réussi ou pas, entre le type de formation et les caractéristiques de l'individu, mais aussi de l'évolution plus ou moins favorable du marché du travail, c'est-à-dire du rapport offres d'emploi/demandes d'emploi (STANKIEWICZ, 1984). La probabilité du retour à l'emploi dépend de ces deux variables au moins. Le moyen le plus efficace de réduire le chômage reste, semble-t-il, la création d'emplois (DUMARTIN-MARCHAND, 1991).

Enfin, utiliser la formation comme variable d'action d'une politique des transferts sociaux, c'est organiser la confusion des logiques et contribuer à discréditer la formation. Que les stages de formation induisent une augmentation du revenu, c'est une chose ; qu'ils soient prescrits à cette fin, c'en est une autre.

8 CRE : contrat de retour à l'emploi ; CES : contrat emploi solidarité.

9 V. MERLE (1991) observe que l'importance relative des dépenses aujourd'hui consacrées à la formation des chômeurs représente sept fois le montant des dépenses consenties en faveur des actifs occupés.

10 Comme le remarque très justement F. GINSBOURGER (1992) « Ceux que les formateurs appellent les » bas niveaux « sont en effet ces personnes qui ont su faire usage dans leur expérience passée d'une foule de connaissances, mais sans que ces connaissances soient explicites pour les personnes elles-mêmes (on sait faire, mais on ne sait pas dire comment l'on fait) ni socialement explicitées (puisque ces compétences n'ont pas été codifiées) ».

Au total, les stages de formation doivent permettre à leurs bénéficiaires d'être en position concurrentielle par rapport aux autres demandeurs d'emploi. Cet objectif implique que la formation, bien que dispensée aux demandeurs d'emploi repérés comme bas niveau de qualification, soit diplômante et couplée, selon les modalités les plus appropriées, à l'occupation d'un emploi de façon à conférer aux bénéficiaires de la formation une expérience du travail en rapport avec la spécialité du stage.

Il semble que l'ensemble de ces conditions impose d'accroître la sélectivité à l'entrée des stages, de ne pas saupoudrer la formation, mais de concentrer les moyens budgétaires sur un nombre plus réduit d'actions de façon à atteindre les seuils d'efficacité et partant, de réduire la déperdition des investissements-formation engagés. Les « bas niveaux de qualification » ne sont pas généralement demandeurs de formation parce qu'ils doutent d'eux. Ne leur donnons pas de raisons de douter d'elle.

François Stankiewicz, Rachid Foudi,
Marie-Hélène Trelcat-Toutin
LAST-CLERSE
Université de Lille I
Centre associé CEREQ de Lille

Bibliographie

AGNES M., COPPIETERS C., FOU DI R., STANKIEWICZ F., VANEECLOO N. (1985), « Les chômeurs de longue durée. Disparités de revenu et distance à l'emploi », *Travail et Emploi* n° 26, décembre.

ANPE (1990), « *Itinéraires professionnels d'un panel de chômeurs de longue durée. Première interrogation : avril 1990* ». Direction des études et des statistiques, division études des demandeurs d'emploi, p. 43+annexes.

DAYAN J.L., LOCHET J.F., PODEVIN G. (1985), « Les catégories ouvrières sans qualification : diversité et transformations », *Formation Emploi* n° 11, juillet-septembre.

DUMARTIN S. et MARCHAND O. (1991), « 1988-1990 : 700000 créations d'emploi, 300000 chômeurs en moins », *Economie et Statistique*, n° 249, décembre.

ETUDES ET EXPERIMENTATIONS EN FORMATION CONTINUE (1991), Dossier « De l'exclusion vers l'emploi : former les chômeurs de longue durée », n° 8, janvier-février, La Documentation française.

FOUDI R. (1988), « Le devenir des chômeurs de longue durée - résultats d'une enquête », *Travail et Emploi*, n° 36/37, juin-septembre, pp. 32-47.

GELOT D. (1989), « Le chômage de longue durée en évolution », *Grand Angle*, n° 4, décembre, ANPE.

GINSBOURGER F. (1992), « *La formation des chômeurs de longue durée. Nous avons des réponses, mais quelle est la question ?* », in *Le chômage de longue durée*, Editions Syros.

LERAY R. (1991), « *Le chômage de longue durée* », rapport au conseil économique et social, p. 170, Editions Economica, 1991.

MERLE V. (1991), « Faut-il former les chômeurs ? », *Education Permanente* n° 98, pp. 173-183.

SIBILLE H. (sous la direction de) (1990), « *Les politiques d'emploi à l'épreuve du chômage de longue durée* », Editions Syros.

STANKIEWICZ F. (1984), *Economie du chômage et de l'emploi*, Editions Cujas.

STANKIEWICZ F. (1992), « *Derrière les coûts du chômage, des stratégies d'acteurs* », in *Le chômage de longue durée*, Editions Syros.

STANKIEWICZ F., FOU DI R., TRELCAT M.H. (1992), « *Les bas niveaux de qualification, l'entreprise et le marché du travail : l'impact de la formation*, MRT, département Homme-Travail-Technologies, programme Formation et Apprentissage des adultes peu qualifiés, 225 p.

STANKIEWICZ F., FOU DI R., TRELCAT M.H. (1993), « *Le problème des « BNQ » : déficit de qualification ou déficit d'emplois ?* Revue française des Affaires sociales n° 1, mars.

TRELCAT M.H. (1992), « *Le taux de placement dans l'emploi : indicateur de l'efficacité des actions de formation destinées aux demandeurs d'emploi de bas niveau de qualification* », communication aux Journées d'Economie Sociale, Toulouse, paru dans la *Revue de l'Economie sociale*, tome 2, septembre.

UNIVERSITE DE NANCY II (1989), « *La reconversion de la main-d'œuvre, bilan des problématiques (1950-1988)* », GREE, étude financée par le ministère de la Recherche et de l'Enseignement supérieur, p. 232.