

**CENTRE D'ETUDES
ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS**

**Insertion
professionnelle
des jeunes et lutte
contre le chômage
de longue durée**

L'évaluation *ex post* des
programmes du Fonds
social européen

Claudine Romani

DOCUMENTS DE TRAVAIL

Numéro 77

Juillet 1992

INSERTION PROFESSIONNELLE
DES JEUNES ET LUTTE
CONTRE LE CHOMAGE DE LONGUE DURÉE



L'ÉVALUATION *EX POST* DES PROGRAMMES
DU FONDS SOCIAL EUROPÉEN

Claudine Romani

*Rapport final réalisé pour le compte de la commission
des Communautés européennes - Direction générale de l'emploi,
des affaires sociales et des relations industrielles.
Unité Coordination - Évaluation du Fonds social européen*

C E R E Q

Document de travail n° 77

Juillet 1992

SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
1. CONCEPTION	9
1.1. Les objectifs	9
1.2. Les fonctions	11
1.2.1. L'évaluation comme mesure : quantifier ou qualifier ?	11
1.2.2. L'évaluation comme outil de prise de décision	11
1.2.3. L'évaluation comme objectif de formation	11
1.2.4. L'évaluation comme enjeu de concertation des agents	12
1.3. Les approches	12
1.4. Les temps de l'évaluation	13
1.5. Les séquences	15
2. OBJET	17
3. METHODE	19
3.1. Les obstacles méthodologiques	19
3.1.1. Obstacles liés à la finalité de l'action : l'ambiguïté des objets à évaluer	19
3.1.2. Obstacles liés au choix des effets à évaluer	21
3.1.3. Obstacles liés à la quantification des effets	22
3.2. Les instruments d'évaluation et leurs limites	22
3.2.1. Les indicateurs	23
3.2.2. Les limites	26
4. PROPOSITIONS METHODOLOGIQUES	31
BIBLIOGRAPHIE	35
ANNEXES	39

INTRODUCTION

Les années quatre-vingt ont été marquées par l'accentuation de la crise de l'emploi qui a conduit la plupart des pouvoirs publics en Europe à multiplier les dispositifs d'intervention sur le marché du travail. L'ampleur des dépenses budgétaires inhérentes au développement de ces dispositifs a eu pour conséquence de placer au centre des débats la question de leur efficacité et de l'évaluation de leurs effets.

Cette exigence d'évaluation des actions publiques s'est également imposée au plan communautaire. Engagée en 1983, la réforme des Fonds Structurels a instauré de nouveaux principes de programmation et de gestion de l'action communautaire. Ce changement des logiques de programmation¹ ont amené les décideurs à repenser notamment les modalités de suivi des mesures co-financées par le Fonds Social Européen (FSE). Cette volonté d'instaurer des formes régulières de suivi est née du constat que programmation d'actions était indissociablement liée à la mise en place de méthodes et techniques d'évaluation.

Comparativement aux démarches nationales d'évaluation, celles entreprises au plan communautaire impliquent la résolution de difficultés spécifiques. Les obstacles méthodologiques d'une évaluation à l'échelon européen sont de nature assez différente que ceux relevés au niveau national.

L'action communautaire à évaluer est caractérisée par une forte hétérogénéité, due à la diversité des contextes institutionnels et socio-économiques et des dispositifs publics existant dans chaque pays.

Le principal enjeu d'une évaluation communautaire est donc celui de définir une méthode opératoire qui soit générale tout en étant capable néanmoins de prendre en compte l'ensemble des disparités nationales.

Les instances communautaires ont donc décidé, dans un premier temps, d'engager une évaluation de deux des objectifs prioritaires du FSE qui mobilisent actuellement une large partie des ressources financières de ce Fond. Il s'agit des programmes visant à lutter contre le chômage de longue durée (objectif 3) et à favoriser l'insertion des jeunes en difficulté sur le marché du travail (objectif 4).

Afin de mettre en oeuvre cette évaluation, la Commission a récemment créé des groupes de travail ad hoc.

¹ Les Etats membres doivent désormais soumettre des programmes pluriannuels pour que ces derniers puissent être éligibles au FSE. Auparavant, les programmes étaient annuel, c'est à partir de ces programmes pluriannuels (d'une durée de trois ans) que la Commission peut définir, de manière concertée, avec chaque Etat-membre le cadre communautaire d'appui (CCA). La définition de ce cadre fixe les priorités retenues par chacune des deux parties ainsi que les modalités institutionnelles et la durée des interventions communautaires venant en complément des actions nationales.

Une réflexion a été amorcée sur les outils analysant les incidences des actions de formation ou de réinsertion, prises en faveur des jeunes en difficulté et des chômeurs de longue durée. Cette réflexion a été développée dans le cadre d'un groupe européen de travail, formé à l'initiative de l'Unité Coordination Evaluation du Fonds social Européen. Ce groupe était composé de représentants du CEREQ (C. Romani), de l'IAB Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (H. Werner), de l'ISFOL Istituto per lo Sviluppo della formazione professionale (A. Bulgarelli), de l'Institut for Research Employment (R. Lindley) et coordonné par l'Institut de Ciències de Educació de l'Universitat autonoma de Barcelona (J. Planas).

La demande adressée à ce groupe de travail était d'élaborer un guide méthodologique, qui puisse servir de référent commun lors de la concertation entre Etats-membres sur les critères d'efficience et les stratégies d'évaluation applicables aux cadres communautaires d'appui et aux programmes opérationnels. Ce guide devait établir les premières bases d'une **évaluation négociée** visant à apprécier les résultats d'actions menées dans le cadre de politiques publiques nationales co-financées par le FSE. En tant qu'élément de concertation, la démarche d'évaluation proposée devait donc **dépasser la simple conception de mesure ou de constat quantifié**. Elle ne pouvait en outre être réductible à un bilan, qui aurait formalisé la conformité des résultats aux seuls objectifs de départ. Elle devait enfin être clairement distinguée de procédures de contrôle, qu'elles soient de nature politique administrative ou financière.

D'emblée, il est apparu primordial de souligner l'importance du maintien d'une telle distinction. Dans la pratique, il a été maintes fois observé que l'évaluation est le plus souvent identifiée à une règle coercitive, s'imposant aux agents et aux bénéficiaires. Les propositions méthodologiques devaient donc tenir compte de la nécessité de disposer de procédures "ouvertes" consentant des espaces de dialogue et d'interactions entre évalués et évaluateurs. La démarche d'évaluation devait permettre d'intégrer à des logiques de rationalisation et de maîtrise du suivi des actions des éléments du dialogue social établi au plan communautaire.

Elaborer un langage commun de référence signifiait par ailleurs que soit conçue une approche suffisamment générale pour recouvrir des actions et des contextes extrêmement diversifiés, tout en saisissant des effets spécifiques et localisés. La difficulté était alors d'avancer des principes de méthode qui **soient homogènes mais non rigides simples mais suffisamment consistants**. Cette méthode devait répondre aussi à des critères à la fois de quantification, de qualité et de viabilité à court-terme et moyen-terme. Elle devait enfin être à l'origine **d'un processus itératif entre acteurs, de nature conventionnelle**, à partir duquel serait mise en oeuvre, par progressions ou corrections successives, l'évaluation.

Mais au-delà de ces inflexions, une question centrale restait à résoudre : de quelle façon pouvait-on déterminer la nature exacte des objets sur lesquels exercer l'évaluation? L'hétérogénéité des mesures décidées dans chaque pays de la Communauté en matière de lutte contre le chômage de longue durée a amené à s'interroger notamment sur les critères de sélection des actions et sur leurs effets.

Ce rapport d'étude présente les principales conclusions auxquelles ont abouti les travaux sur le cas français.

LES PROGRAMMES OPERATIONNELS EN FRANCE

Typologie des mesures co-financées par le FSE

Créé par le traité de Rome (article 23), le Fonds Social Européen a eu, dès son origine, pour vocation de financer des actions visant au développement de l'emploi régional ou au traitement de groupes de population en situation de fragilité sur le marché du travail.

Au cours de la seconde moitié des années quatre-vingt, l'aggravation des tensions sur le marché de l'emploi a conduit les décideurs communautaires à fixer comme objectifs prioritaires pour le FSE la lutte contre le chômage. En 1986, deux des cinq objectifs assignés aux Fonds Structurels ont été de combattre le chômage de longue durée des populations âgées de plus de 25 ans sans emploi depuis plus de 12 mois (objectif 3) et de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 25 ans (objectif 4).

En 1990, le concours du FSE au financement de ces deux objectifs s'est élevé à près de la moitié de son budget global.

Le volet des programmes opérationnels français concernant ces deux objectifs est constitué de quatre types d'action.

1. Les mesures en faveur d'une formation technologique et d'une formation de base. Elles renvoient aux actions favorisant "une élévation de la qualification" (formations dites qualifiantes) répondant soit à des besoins sectoriels spécifiques soit à des exigences directement liées à l'introduction de nouvelles technologies.

Les actions de formation professionnelle pour les chômeurs de longue durée font appel à de nombreux dispositifs publics : contrats de retour à l'emploi, contrats de réinsertion pour les chômeurs de longue durée ; CFI, contrats de qualification, contrats d'adaptation formations complémentaires d'initiatives locales (FCIL) etc... pour les jeunes en difficulté. Elles s'articulent également sur des programmes particuliers de formation : programmes transnationaux prévoyant des échanges de formés ou de formateurs entre pays de la Communauté ; actions de formation visant certaines catégories de chômeurs ou de jeunes (femmes, handicapés notamment).

2. Les mesures d'aide à l'embauche et à l'installation. Leur but est de promouvoir les initiatives de création d'activité indépendante de la part des chômeurs de longue durée ou des jeunes en difficulté en octroyant notamment des subventions d'installation.

3. Les mesures de réinsertion professionnelle des femmes et des groupes défavorisés.

4. Les mesures novatrices ou d'assistance technique en matière de lutte contre le chômage ou l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté.

Les actions dites novatrices peuvent avoir des objectifs multiples : favoriser les échanges et les transferts de technologie en matière de formation et d'aide à l'embauche ; promouvoir des programmes de développement social urbain ; aider la construction de projets professionnels des chômeurs ; favoriser les programmes transnationaux de formation professionnelle.

Les mesures d'assistance technique renvoient principalement aux opérations d'évaluation des certains dispositifs de lutte contre le chômage de longue durée (contrats de retour à l'emploi, actions du FNE en faveur des femmes isolées, contrats de réinsertion professionnelle, actions en faveur des chômeurs créateurs d'entreprise etc...). Elles concernent aussi le suivi et l'évaluation des dispositifs en faveur de l'insertion des jeunes (contrats de qualification d'adaptation, CFI etc...).

Quatre axes d'étude ont été privilégiés.

Quelle conception de l'évaluation ?

Une analyse de la littérature produite dans le domaine a permis de dégager les principales approches à partir desquelles les divers acteurs sociaux (Etat, collectivités territoriales, organismes de formation, entreprises etc.) envisagent et rendent opératoires des pratiques d'évaluation des dispositifs publics d'emploi et de formation professionnelle. La finalité de cette analyse de l'acquis existant dans le domaine a été de recenser les modalités de construction d'une démarche **générique** d'évaluation.

Quels objets à évaluer ?

La mise au point d'un guide d'évaluation a eu comme préalable l'identification des actions auxquelles il doit être appliqué. Dans le cas présent, cela a signifié une caractérisation des programmes d'aide à l'embauche et à la formation co-financés par le FSE qui a abouti à la définition d'une typologie des mesures. Celle-ci a été établie sur les bases d'un certain nombre de critères généraux tels que les objectifs, le champ d'application (géographique, sectoriel et professionnel), la nature des bénéficiaires, les institutions de promotion, les niveaux de qualifications et les professions concernées etc. Cette classification a notamment permis de faire émerger la multiplicité des actions programmées ainsi que des regroupements d'actions qui doivent être retenus comme objets d'évaluation.

Quelles méthodes d'évaluation ?

Les méthodes proposées tentent de déterminer, en fonction de l'objectif des mesures et de leurs modes de mise en oeuvre, les instruments de leur évaluation, en précisant notamment la nature des indicateurs, les modalités et les obstacles conceptuels et techniques à leur construction.

Quels dispositifs et quels acteurs pour réaliser l'évaluation ?

Est enfin abordée la question du choix des agents et du recours à des dispositifs dont la fonction sera de rendre opératoire les procédures d'évaluation.

1. CONCEPTION

Au cours de ces dernières années, les pouvoirs publics ont été amenés à intervenir massivement dans la régulation du marché de l'emploi. Les restructurations productives et les changements technologiques ont également conduit les entreprises à moderniser leurs stratégies de gestion de ressources humaines en plaçant au centre de celles-ci le renouvellement des qualifications et l'investissement en formation.

L'urgence des problèmes de sous-emploi et d'insertion sur le marché du travail a été à l'origine de la création de nombreux dispositifs dont on interroge actuellement l'efficacité. La préoccupation d'évaluer les mesures en faveur de l'emploi et de la formation se trouve ainsi au coeur des débats de politique publique. Au-delà de l'action étatique, l'ensemble des acteurs sociaux (entreprises, collectivités locales - organismes de formation etc...) sont quotidiennement confrontés dans leurs pratiques au problème de l'efficacité des outils de formation et de réinsertion.

Cette interrogation pressante s'est récemment traduite par la réalisation de nombreux travaux visant à saisir les conditions selon lesquelles doit être envisagée l'évaluation de ces actions. Toutefois, leur extrême diversité rend difficile l'identification des objets à évaluer.

De quelle évaluation parle-t-on ? Peut-on dire qu'il existe autant de manière de poser cette notion qu'il y a d'objectifs à évaluer, **qu'il existe autant de façon d'évaluer que de points de vue où l'on se situe** ? Peut-on formuler des principes de base qui soient valides quelle que soit la mesure considérée. Quel(s) principe(s) sélectionner pour évaluer un programme spécifique ? Quelle(s) démarche(s) d'évaluation différenciée(s) peut-on prendre en considération pour orienter celle d'un guide méthodologique traitant des actions de formation ou de requalification ?

1.1. Les objectifs

L'hétérogénéité des objectifs des programmes pose la question de savoir comment décider de ce qui relèvera de l'évaluation. Le constat est ici qu'il semble particulièrement difficile sinon impossible de repérer un objet standard. L'évaluation peut en effet avoir des cibles très diverses.

a) L'évaluation des personnes qui s'attacherait à apprécier notamment les capacités professionnelles des individus ou leurs compétences en situation de travail. Dans ce domaine, il s'agit de passer d'une conception de l'évaluation portant sur les acquis de la formation à une évaluation en termes de compétences acquises. Une approche qui consisterait à n'évaluer que les seuls aspects pédagogiques paraît insuffisante.

L'estimation des capacités réelles des salariés formés doit être aussi prise en considération.

b) L'évaluation des actions qui apprécierait le degré de réalisation des objectifs initiaux qui peuvent être de différentes sortes :

- **objectif concernant le cadre institutionnel** au sein duquel se déroule l'action. Cela renvoie à évaluer, par exemple, l'adéquation entre le lieu de l'action (l'entreprise, les centres de formation etc.) et l'action elle-même ; l'efficacité des circuits d'information institutionnalisés que l'action suppose entre les différents agents ou encore les formes prévues de collaboration dans le travail, etc.

- **objectif renvoyant aux procédures de formation.** L'évaluation peut là encore être plurielle :

. elle peut consister tout d'abord à analyser le produit ou le processus de formation en identifiant les cibles pour les formateurs qui les transforment en objectifs pour les formés.

. elle envisage ensuite les interactions entre les objets d'apprentissage et les formés (estimation de l'efficacité de l'expérimentation pédagogique)

. elle peut aussi avoir pour objet les interrelations entre les contenus enseignés et les stratégies d'enseignement en se focalisant sur les contenus pédagogiques des programmes de formation. Dans ce cas, l'estimation peut porter sur la cohérence du projet de formation par rapport aux doubles besoins exprimés par les individus et les entreprises, sur la cohérence de ces projets avec la demande ou encore sur la cohérence définie entre la méthode pédagogique et le projet. Les stratégies d'apprentissage mobilisées pour l'acquisition des contenus peuvent être un objet d'évaluation en soi car la façon d'apprendre est certainement une composante du savoir acquis qu'il convient aussi de saisir. Elle peut enfin appréhender la place de l'entreprise dans le processus formatif et son rôle plus ou moins actif dans la détermination des contenus d'enseignement.

- **objectif inhérent aux relations qui se nouent entre les partenaires** lors de la mise en oeuvre du programme de formation ou d'aide à l'emploi. Dans ce cas, l'évaluation a pour but de saisir l'importance et l'efficacité de la participation des diverses instances institutionnelles dans le processus d'application de la mesure ou de saisir le degré d'implication des partenaires.

- **objectif se rapportant aux aspects financiers de l'action** pour lequel il s'agirait d'apprécier la cohérence des modes d'allocation des ressources budgétaires en fonction des objectifs de départ, des coûts financiers ou des implications en termes d'achat d'équipements. Pourrait être également mesuré le rapport entre coûts réels d'exploitation des actions et acquis des compétences.

c) L'évaluation d'un dispositif public dans sa dimension localisée

L'évaluation peut focalisée sur les effets d'un programme à divers niveaux. Leurs performances peuvent être étudiées à partir notamment des stratégies d'entreprises et des pratiques d'acteurs qu'ils induisent, des effets d'entraînement qu'ils produisent sur les dynamiques locales d'emploi ou bien encore de l'importance de leur diffusion en tant que dispositif.

1.2. Les fonctions

Il faut noter en premier lieu que lorsque les agents sont amenés à concevoir des procédures d'évaluation, celles-ci comportent bien souvent une confusion entre les objets réels à évaluer et les fonctions de l'évaluation.

1.2.1. L'évaluation comme mesure : quantifier ou qualifier ?

L'évaluation n'est pas réductible à une simple opération de mesure du résultat final. Elle devrait en fait s'articuler de manière continue à l'action elle-même et se dérouler en concomitance avec celle-ci. Par exemple, dans le cas des actions de formation, la logique de l'évaluation et de la mesure devrait être indissociable de celle du processus de formation et d'enseignement. Il devrait donc y avoir une cohérence entre les moments de l'évaluation et les phases de formation.

1.2.2. L'évaluation comme outil de prise de décision

L'évaluation ne peut être limitée à un **constat quantifié**. Elle doit être pensée davantage comme une **procédure de création de l'information en vue de rendre opératoire des décisions**. Cette conception aurait pour avantage d'atténuer la dimension strictement quantitative et mesurable mise en avant dans la plupart des démarches d'évaluation dont le caractère opératoire est parfois remis en question par le **problème de recueil ex-post des données**. La quasi inexistence de procédures systématiques de comptabilisation des bénéficiaires ou de repérage de leur position sur le marché après leur passage par une "mesure jeune" ou un dispositif de réinsertion rend hasardeux le chiffrage et la mesure. L'exigence d'exhaustivité que suppose le recours au quantifiable ne peut être en définitive que partiellement satisfaite.

1.2.3. L'évaluation comme objectif de formation

En matière de formation, les opérations d'évaluation doivent aller au-delà de la fonction de contrôle en dépassant notamment l'objectif de la seule vérification des connaissances ou des contenus de formation. Elles devraient être en mesure d'appréhender dans leur ensemble les compétences des individus. Dans ce sens, l'évaluation ne doit pas être uniquement associée à l'acte de formation dont la finalité serait l'obtention d'un diplôme ou d'une certification (démarche retenue par l'évaluation dite sommative ou certificative). Pour être fiable et complète, l'évaluation devrait également étudier l'efficacité pédagogique en s'articulant au processus de formation (évaluation formative). Dans la pratique, deux situations peuvent être distinguées. Soit l'objectif de formation (requalification, élévation de la qualification par exemple) est

identique quel que soit le public visé. Dans ce cas, les itinéraires de formation seront différenciés et l'évaluation devra estimer les performances de chacun d'entre eux en élaborant des informations sur les démarches d'apprentissage. Soit les objectifs de formation sont définis en fonction d'une pré-évaluation des acquis et des lacunes des individus à former (évaluation diagnostique ou pronostique) et donc sont conçus comme pouvant varier d'un individu à l'autre. Les actions de formation sont alors individualisées et l'effort d'évaluation portera sur la mise en perspective des résultats aux objectifs initiaux.

1.2.4. L'évaluation comme enjeu de concertation des agents

L'évaluation peut aussi représenter une étape durant laquelle s'établissent des interrelations entre les divers acteurs impliqués et les objets d'enseignement visant une meilleure finalisation de l'action.

En conclusion, ces considérations engagent à énoncer ce que l'évaluation devrait éviter d'être :

- elle ne doit pas se réduire à une simple procédure de quantification des actions;
- elle ne doit pas être normative ou se confondre à des pratiques de contrôle au sens strict ;
- elle doit être distinguée des procédures de certification des acquis ;
- elle ne peut pas être exclusivement considérée comme un bilan dont la finalité serait de formaliser la réussite des actions grâce au recours à des indicateurs tels que les taux d'atteinte des objectifs par exemple. L'une des finalités pouvant lui être assignée serait d'explicitier le processus par lequel les performances ont été produites ;
- l'évaluation doit enfin être dissociée d'une procédure de contrôle administratif qui aurait pour but de vérifier la conformité de l'action aux directives ou préconisations. Elle devrait en revanche s'apparenter davantage à un dispositif production d'information.

1.3. Les approches

La procédure d'évaluation peut être développée à partir de différentes approches dont :

- l'approche par les objectifs officiels de l'action ;
- l'approche par la mise en oeuvre du programme. Celle-ci a une visée essentiellement opérationnelle en dégagant l'efficacité globale du dispositif. Elle propose une analyse des moyens qui ont permis d'atteindre les résultats ;
- l'approche par les effets d'un programme ;

- l'approche par les processus qui se traduisent par la création de synergies entre le programme et son environnement (l'entreprise, le bassin d'emploi, la zone, etc.) ;

- l'approche par les acteurs sociaux qui identifie les décideurs et les utilisateurs des résultats de l'analyse et les resituent par rapport aux orientations, aux objectifs et aux caractéristiques de l'évaluation.

1.4. Les temps de l'évaluation

Les individus et les actions peuvent être évalués à différents moments de leur processus de formation ou de leur déroulement.

a) Les individus

Ceux-ci font l'objet d'une évaluation ou d'une auto-évaluation soit :

- en début d'apprentissage afin de repérer les acquis et les défaillances et d'établir un diagnostic sur les acquisitions faites et à réaliser.

- en cours de formation par la mise en oeuvre d'évaluations progressives ou formatives à partir des contenus enseignés.

- en fin de formation, étape au cours de laquelle s'exerce une évaluation certificative.

b) Les actions

Les programmes de formation ou de réinsertion peuvent être évalués en trois temps qui sont :

L'évaluation ex ante ou initiale qui aurait principalement une double fonction:

- *Fonction diagnostique*, consistant à :

- . analyser la situation identifiée ;
- . apprécier la cohérence interne (buts, finalités, objectifs) ;
- . cerner la cohérence externe (action mise en rapport avec les destinataires, l'environnement local, les caractéristiques institutionnelles etc.) ;
- . vérifier l'adéquation des moyens pour atteindre les objectifs compte tenu des contraintes fixées.

- *Fonction pronostique*

- . cerner le problème à résoudre ;
- . identifier les objectifs à atteindre ;
- . analyser les modalités selon lesquelles s'organise l'action.

- **L'évaluation concomitante** dont les fonctions sont :

- de saisir la cohérence entre la mise en oeuvre de l'action et les objectifs ;
- de produire de l'information sur les effets de l'expérimentation en cours, c'est-à-dire :
 - . d'opérer un recueil continu des données ;
 - . d'intégrer l'utilisation de données extérieures ;
 - . de produire des outils d'évaluation ;
 - . d'anticiper sur la production finale.

- **L'évaluation terminale ou ex-post** permet :

- d'apprécier l'efficacité par rapport aux objectifs de départ (les résultats) ;
- d'estimer l'efficacité par rapport aux finalités de l'action (le processus de formation, d'insertion, de retour à l'emploi etc.) ;
- de saisir l'impact des actions (effets positifs ou négatifs, prévus et non prévus) ;
- de calculer des indicateurs d'efficacité à partir d'une analyse du coût financier et de l'allocation des ressources (coût/nombre d'heures, coût/nombre de stagiaires etc..).

Pour ce type d'évaluation, se pose plus directement que pour les deux précédentes la question de l'**horizon temporel** dans lequel elle doit s'inscrire. En effet, s'agit-il d'évaluer les résultats sur le court terme ou sur le moyen voire long terme ? Cette interrogation paraît centrale notamment pour le traitement des mesures d'insertion des jeunes et d'accès à l'emploi des chômeurs de longue durée. Pour ces derniers, le problème est bien sûr d'accéder à un emploi mais aussi et peut-être surtout de s'y **maintenir**. Il convient donc de penser l'évaluation ex-post dans la **durée**. Cette durée doit être relativement significative (certainement au-delà de 6 mois après le passage par une mesure d'emploi) pour pouvoir évaluer correctement si le retour à l'emploi des chômeurs a été ponctuel ou au contraire permanent et si la marginalisation qui représente un risque majeur pour cette catégorie a été évitée.

De la même façon, l'insertion des jeunes sur le marché du travail doit être analysée avec suffisamment de recul pour pouvoir apprécier la plus ou moins grande stabilité de leur trajectoire professionnelle. Un exemple peut illustrer le propos. A la sortie d'une mesure "jeunes" (contrat de qualification, contrat d'adaptation etc...), un individu "A" peut connaître une période de huit mois de chômage puis être embauché sur un emploi stable alors qu'un individu "B" après un passage par ces mesures trouve immédiatement un emploi de type précaire ; dix mois plus tard, il est au chômage et effectue un nouveau passage par une ou plusieurs mesures et ce sur deux ans. Une procédure d'évaluation à court terme (six mois après l'action), pour l'individu "A" qui s'est inséré de manière durable sur le marché, les effets de la mesure auront été évalués comme négatifs alors que, paradoxalement, pour l'individu B dont l'insertion sur le marché est problématique, la mesure aurait été jugée positive.

1.5. Les séquences

Selon quelles séquences doit se dérouler une procédure d'évaluation des actions quelle qu'en soit la spécificité ?

- *Première séquence* : préciser le contexte institutionnel et l'environnement de l'action.

- *Seconde séquence* : identifier les objets à évaluer et les indicateurs pertinents pour les aborder.

- *Troisième séquence* : proposer des acteurs devant réaliser la mise en oeuvre de l'évaluation. Ici, deux points méritent d'être soulignés :

. Le problème du choix des acteurs² par rapport à la mise en oeuvre de l'évaluation. Si les acteurs retenus opèrent au plan national, cela suppose un champ étendu d'évaluation. Dans ce cas, le risque est que les opérateurs soient trop éloignés pour appréhender les spécificités de l'action. Inversement, s'ils sont choisis en fonction de leur proximité au terrain, le champ de l'évaluation sera plus restreint et sa validité limitée.

. La diversification des acteurs de l'évaluation est souhaitable afin d'une part d'optimiser le recueil de l'information et d'autre part de contourner l'obstacle du domaine de validité de l'évaluation précédemment évoqué.

- *Quatrième séquence* : concevoir un dispositif de suivi et d'évaluation ainsi que la mise en place d'instruments.

Ce bref rappel d'éléments généraux sur la conception et la démarche d'évaluation a une double finalité :

- permettre de sélectionner les différentes dimensions à prendre en considération dans le guide méthodologique ;

- tester l'aspect opératoire de ces principes généraux pour l'analyse des mesures du programme français du FSE.

² Voir en annexe les acteurs potentiels de l'évaluation.

2. OBJET

Le programme opérationnel français du Fonds Social Européen concernant les objectifs 3 et 4 renvoie à un ensemble d'actions proposant le recours à des mesures diversifiées en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes et la lutte contre le chômage de longue durée.

Un premier principe de classification de ces mesures peut être retenu : la répartition des compétences en matière de formation professionnelle et d'aide à l'embauche défini par la législation française. Le programme opérationnel national s'organise à deux niveaux. Le premier correspond aux mesures prises à l'initiative des administrations centrales au **plan national**. Ces mesures constituent de fait la mise en oeuvre des axes et sous-axes du cadre communautaire d'appui (CCA). Le second sous-programme concerne les actions décidées au **niveau régional** en complément des interventions de l'Etat. Il faut toutefois souligner que les objectifs et le contenu des mesures prises au plan régional sont globalement conformes à ceux des actions nationales.

Un second principe de classification est celui des axes privilégiés d'intervention définis dans le cadre du programme opérationnel. Il s'agit donc d'axes transversaux à la fois aux sous-programmes (nationaux et régionaux) et aux objectifs (3 et 4). Trois axes principaux et un axe complémentaire sont ainsi définis.

- L'axe 1 se réfère aux mesures de formation technologique et de base.

- L'axe 2 rassemble les actions d'aide à l'embauche et à l'installation.

- L'axe 3 renvoie aux politiques d'emploi et de formation promouvant des actions spécifiques en faveur des segments de main-d'oeuvre les plus fragilisées, à savoir les femmes et les groupes défavorisés (handicapés et migrants).

- L'axe complémentaire regroupe enfin l'ensemble des initiatives s'inscrivant dans le cadre de l'article 1 (2) 4255/88 du texte de réforme du Fonds Social Européen. Il s'agit notamment des mesures dites d'assistance technique et des actions novatrices en matière d'insertion des jeunes et de lutte contre le chômage de longue durée.

La construction d'une typologie des mesures à évaluer ne peut cependant pas être basée sur le seul recours à ces deux critères de classification dans la mesure où ceux-ci sont de nature trop générique. La typologie repose en fait sur le croisement de ces **critères généraux** avec des **variables spécifiques de classification des objectifs des actions**.

La sélection de ces variables spécifiques a été réalisée à partir d'une analyse de contenu détaillée de l'ensemble des fiches techniques par mesure établies par les divers opérateurs ayant sollicité une aide FSE pour financer leur projet d'actions.

Les résultats de cette analyse de contenu ont permis de dégager trois groupes de mesures, transversales aux objectifs 3 et 4, pour lesquelles seront faites des propositions d'évaluation.

a) Parmi l'ensemble des mesures du programme opérationnel, les **actions de formation** sont numériquement les plus importantes. Six types d'actions apparaissent :

- formations dites qualifiantes
- formations en alternance
- formations professionnelles de base
- formations individualisées
- formations des groupes défavorisés (femmes, handicapés et immigrés)
- formations transnationales

b) *Mesures d'aide à l'embauche et à la création d'activités*

c) *Actions novatrices et d'assistance technique*

Les tableaux repris en annexe récapitulent l'ensemble de ces actions en présentant les principales caractéristiques, les objectifs et le contenu.

3. METHODE

L'élaboration d'un guide d'évaluation de ces mesures suppose que soit surmonté au préalable un certain nombre d'obstacles méthodologiques ayant trait à la fois à la définition des objectifs des actions, aux critères de sélection des effets à évaluer et aux conditions de mise de oeuvre de l'évaluation elle-même. Or, de par leur nature, certains de ces obstacles sont de toute évidence difficilement contournables et posent de fortes contraintes à l'évaluation. Malgré cela, des méthodes opératoires peuvent être proposées. Elles décrivent notamment les instruments (indicateurs physiques et effets mesurables) et les dispositifs d'observation et de suivi.

3.1. Obstacles méthodologiques

3.1.1. Obstacles liés à la finalité de l'action : l'ambiguïté des objets à évaluer.

Parmi l'ensemble des mesures considérées, quatre d'entre elles posent un réel problème d'énoncé du contenu exact des objectifs fixés.

a) *Quels sont les objectifs d'une action de formation dite qualifiante ?*

Décrites par le terme flou de "qualifiante", la question posée est de savoir quelle est la finalité exacte de ces actions.

A priori, le programme opérationnel assigne comme objectif à la formation qualifiante celui "d'une élévation de la qualification" des jeunes. Ce type de formation s'adresse a priori à deux catégories de jeunes :

- ceux qui doivent compléter leur formation initiale par une formation théorique assortie d'une expérience professionnelle acquise en entreprise (formation en alternance) afin notamment d'adapter leur qualification aux changements technologiques ;

- ceux qui sont demandeurs d'un premier emploi, qui ne possèdent pas les bases nécessaires pour suivre une expérience professionnelle mais qui peuvent commencer un cursus les amenant à une qualification.

Dans les deux cas, comment évaluer si la formation a réellement conduit à l'acquisition d'une qualification plus élevée ? L'indicateur sera-t-il simplement celui du passage à un niveau supérieur de qualification faisant l'objet d'une certification (passage du niveau V ou Vbis à IV par exemple) ?

Ce passage peut-il être aussi entériné à partir d'une reconnaissance en termes de classification professionnelle lors de l'embauche du jeune par une entreprise ou bien doit-on prendre en considération d'autres formes non conventionnelles de validation ?

L'évaluation ne devrait-elle pas davantage s'attacher à estimer les compétences pratiques réellement acquises par le jeune lors de sa formation ?

Doit-on évaluer uniquement les effets de l'action à partir de cette élévation de la qualification ou doit-on mesurer également les effets collatéraux de cette action inhérents en particulier au processus de formation en alternance (transformation des rapports entre entreprises et système de formation, modernisation du système éducatif, évaluation des méthodes pédagogiques etc.) ?

Ces questionnements qui appellent de nécessaires éclaircissements sur ces actions de formation soulignent la difficulté du choix des indicateurs pouvant les évaluer.

b) *Que signifie la notion de "nouvelle qualification" ?*

Les mesures en faveur de l'insertion des jeunes prévoient des actions en vue d'acquérir de nouvelles qualifications. Là encore, la formulation de l'objectif demeure imprécise. Formellement, il s'agit de favoriser l'accès à l'emploi des jeunes possédant un faible niveau de qualification dans des entreprises qui se modernisent.

Comment évaluer ce qui est nouveau ? S'agit-il de prendre en considération les nouveaux métiers, les nouvelles compétences, les nouvelles procédures d'acquisitions des savoir-faire etc. ?

- A quel niveau doit-on entreprendre l'évaluation ?

* Le niveau individuel pour lequel l'évaluation serait axée sur les contenus de la formation et les acquis des formés en recourant notamment aux bilans des compétences et bilans pédagogiques.

* Le niveau collectif définit un autre type d'objectif pour l'évaluation. Celui-ci serait d'estimer le degré d'insertion, les apports spécifiques et les performances d'un individu inséré dans un collectif de travail en réorganisation. Dans ce cas, l'objet premier serait la mesure de l'efficacité d'un système organisationnel en transformation.

c) *Quelles formes d'insertion ou de retour à l'emploi évaluer ?*

Les programmes d'insertion ou de réinsertion professionnelle ont pour objectif l'accès et le retour à l'emploi pour des publics ciblés. Toutefois, doit-on seulement évaluer de manière quantitative et à court terme les effets de ces mesures en ne tenant compte que du nombre d'emplois, d'embauches ou réembauches ? Ne doit-on pas penser une évaluation conjointe, de nature plus qualitative, qui aurait pour but d'estimer à la fois la dimension temporelle des mécanismes d'insertion ou de réinsertion et les conditions d'employabilité sous lesquelles s'effectue cet accès à l'emploi ?

Ce type d'évaluation devrait donc avoir une double finalité :

- Saisir tout d'abord les processus de cheminements professionnels de moyen ou long terme des individus en se fondant sur l'utilisation d'indicateurs longitudinaux ou de durée (stabilité ou précarité dans le temps sur les emplois) ;

- Estimer la qualité des emplois obtenus (nature du contrat de travail, adéquation entre les compétences acquises lors de la formation et les compétences réellement exercées dans l'emploi, type de secteur, type d'entreprise, etc.).

Sur ces deux aspects, l'importante accumulation méthodologique accomplie ces dernières années par le CEREQ dans le cadre du fonctionnement de son Observatoire des Entrées dans la Vie Active (ONEVA) pourrait être une base de départ déjà élaborée pour la construction de méthodes et constituer un dispositif statistique potentiel à interroger pour le suivi des publics concernés par les mesures.

d) Qu'est-ce qu'une action novatrice en matière de formation ou d'insertion ?

Quels seraient les critères permettant de distinguer les actions innovantes d'autres types d'actions menées en matière de formation et d'emploi ? Sur ce point, les directives du programme opérationnel sont mal établies. De quelle façon se traduirait en termes d'objectifs et d'effets attendus l'aspect novateur du programme de formation : innovations portant sur les contenus pédagogiques, sur les techniques, sur les situations de travail, les champs de l'insertion professionnelle (cas des programmes transnationaux par exemple) etc ?

3.1.2. Obstacles liés au choix des effets à évaluer

La détermination des incidences à évaluer amène une première remarque. Le fait que les mesures fassent l'objet d'un co-financement de la part des instances nationales et communautaires crée un écueil méthodologique dont l'importance ne doit pas être sous-estimée. Comment isoler les effets produits par les programmes nationaux d'insertion et de retour à l'emploi de ceux induits par la mise en oeuvre de mesures relevant du FSE ?

De la même manière, comment peut-on distinguer les effets inhérents aux actions entreprises au plan régional (partie du programme opérationnel élaborée par les conseils régionaux) de ceux liés à la mise en application décentralisée au niveau des régions des dispositifs nationaux pour l'emploi ?

Des réponses possibles à ces deux interrogations sont loin d'être clairement identifiables. L'existence non réductible de ces effets concomitants et étroitement corrélés constituent un biais méthodologique dont il faut tenir compte dans les démarches d'évaluation.

On peut constater par ailleurs, que chaque programme a des effets multiples ; il est donc difficile de mettre en évidence un effet unique pouvant faire l'objet d'évaluation. Les actions peuvent avoir un impact à plusieurs niveaux :

- effets sur les moyens mis en oeuvre
- effets sur les besoins
- effets sur les processus
- effets sur les acteurs et les procédures institutionnelles
- effets sur les individus formés

En outre, les incidences de ces actions sont de natures distinctes :

- effets directs ou induits
- effets prévisibles ou inattendus
- effets formels ou implicites

Les différentes mesures peuvent donc être abordées à partir d'une **approche multidimensionnelle** de leurs conséquences. Concrètement, la prise en compte de ces dernières devra intervenir lors de la phase de définition des indicateurs .

3.1.3 Obstacles liés à la quantification des effets

Toute évaluation suppose une mesure des phénomènes. Or la plupart des actions prévues s'inscrivant dans le programme opérationnel ne précise pas quels seront les dispositifs de recueil de l'informations et les procédures de recensement des bénéficiaires. Des circuits de contrôle et de gestion centralisée de cette information devraient être mis en place en même temps que le démarrage de l'action elle-même. Si cela n'était pas le cas, on se trouverait confronter ex-post au problème de repérage des individus ce qui en soi est une tâche longue et coûteuse.

Reste à déterminer donc dans la phase ex ante des programmes quels pourraient être les acteurs les plus qualifiés pouvant assumer cette tâche de recensement et à quel niveau de décentralisation celle-ci pourrait être organisée : les instances ministérielle au plan national, les instances publiques décentralisées (DRFP, DRTE etc.), les pouvoirs régionaux (conseil régionaux par exemple), les organisations professionnelles locales (chambres de commerce), les comités locaux d'actions, les organismes de formation, etc.

La résolution de ce problème de comptabilisation, située en amont de l'évaluation ex-post, en détermine toutefois les conditions de réalisation. D'où la nécessité de concevoir une étroite articulation entre la démarche d'évaluation ex ante d'une part et les méthodes de mesure ex-post.

3.2. Les instruments d'évaluation et leurs limites

Par rapport aux objectifs de départ, un certain nombre d'indicateurs standards peuvent être présentés. Ils sont essentiellement de deux sortes : indicateurs physiques et indicateurs se rapportant aux effets de l'action. Pour ces derniers, il faut souligner qu'il s'agit d'indicateurs sommaires et partiels dans la mesure où ils ne prennent tout d'abord en compte qu'un nombre très restreint d'effets (essentiellement des effets directs et explicites) et qu'ils n'envisagent ensuite les incidences de la mesure qu'au plan des individus bénéficiaires. Cela constitue une double limite qu'il conviendra de mieux cerner en précisant les autres dimensions qui devraient être intégrées sous forme d'indicateurs et sur lesquelles devra porter la réflexion à venir.

3.2.1. Les indicateurs

a) Recensement des critères d'évaluation utilisés dans les programmes.

<u>Objectifs</u>	<u>Indicateurs physiques</u>	<u>Effets mesurables</u>
A - Formations qualifiantes	<ul style="list-style-type: none">- Part de la subvention étatique dans le financement des formations régionales (subventions état/région)- Nombre de stagiaires- Nombre d'heures de stage- Taux d'échec en fin de stage- Taux d'abandon en cours de stage- Niveau de qualification d'entrées et de sortie des stages- Nombre d'offres d'emploi proposées à la sortie des stages	<ul style="list-style-type: none">- Taux de maintien dans l'emploi- Taux de chômage à la sortie de la formation ou- Taux de placement- Niveau de qualification acquis- Progression du niveau de qualification- Taux de réussite à la fin de la formation- Mesures de l'impact des actions développées par les branches professionnelles concernées par des déficits d'emplois constatés antérieurement aux programmes- Nombre d'emplois obtenus par les jeunes sortant de la formation- Taux d'accession à une formation reconnue.
B - Formation professionnelle de base		
B1 - <u>Formation professionnelle</u>	<ul style="list-style-type: none">- Nombre de stagiaires	<ul style="list-style-type: none">- Taux de placement
B2 - <u>Formation en alternance</u>		
B21 - Contrat de qualification	<ul style="list-style-type: none">- Nombre de salariés en contrat de qualification- Nombre de stagiaires	<ul style="list-style-type: none">- Elévation du niveau de qualification- Taux de placement
B22 - Contrat d'adaptation	<ul style="list-style-type: none">- Nombre de salariés en contrats d'adaptation- Nombre de stagiaires	<ul style="list-style-type: none">- Taux de placement
B23 - Formations nouvelles qualifications	<ul style="list-style-type: none">- Nombre de stagiaires	<ul style="list-style-type: none">- Taux de placement
B3 - <u>Mesures de formation complémentaire d'initiatives locales (FCIL)</u>	<ul style="list-style-type: none">- Nombre de bénéficiaires par sexe, secteur et lieu d'implantation des formations	<ul style="list-style-type: none">- Taux d'insertion 8 mois après la formation- Taux d'embauche directes

B4 - Formations individualisées

B41 - CFI

- Nombre de stagiaires

- Taux de placement

Contrat - Formation individualisée

- Taux d'abandon prévisibles en cours de formation

- Taux d'échec en fin de formation

- Suivi statistique du Centre National pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (CNASEA)

B42 - Individualisation des enseignements professionnels

- Suivi statistique des activités des GRETA de l'Education nationale

- Validation des formations

B5 - Formation professionnelle pour les chômeurs de longue durée

- Taux d'insertion

B51 - Contrats retour à l'emploi - Nombre de salariés sous contrat

- Taux de placement

B52 - Actions de formation

- Nombre de salariés formés

- Taux de placement

B6 - Formations transnationales

- Nombre de stagiaires

- Taux de placement

B7 - Formation des groupes défavorisés (jeunes filles)

- Nombre de bénéficiaires

- Taux de placement

- Nombre de stagiaires

- Taux de poursuite d'une formation qualifiante de niveau plus élevé

B - Aide à l'embauche

- Nombre de jeunes ou CLD aidés

- Taux d'obtention d'un niveau de qualification supérieur à celui initial

- Nombre de projets aboutis

- Nombre d'emplois induits par la création d'entreprises

- Nombre d'entreprises ou d'emplois créés

- Taux de viabilité des entreprises

- Taux d'insertion des stagiaires

- Taux de placement

C - Actions en faveur des groupes défavorisés

C1 - Jeunes filles

- Nombre de stagiaires

- Qualification détenue par rapport aux métiers occupés

- Taux de placement

- Taux d'accès aux formations qualifiantes non traditionnelles

C2 - Handicapés

- Nombre de formés

- Taux de placement

- Rémunération et indemnités versées aux handicapés

- Taux de réussite aux examens

C3 - Migrants

- Nombre d'immigrés bénéficiaires d'un plan de formation

- Retour à un emploi qualifié

C4 - Programmes DIV (zones urbaines défavorisées)

- Nombre de personnes formées

- Taux de chômage en fin d'action

- Qualité des participants

- Diminution relative du taux de chômage dans les quartiers concernés

D - Actions d'assistance technique

- Résultats des suivis et évaluation

- Mise en place des dispositifs de gestion et de suivi des mesures

b) Autres indicateurs physiques d'évaluation des actions de formation et de l'insertion professionnelle

Formation professionnelle

- Taux de poursuite des formation en cours
- Dépenses de formation pro capita : coût de la formation/nombre de stagiaires
- Taux d'accès à la mesure : nombre de bénéficiaires de la mesure/nombre de bénéficiaires potentiels
- Parcours successifs d'une formation à l'autre.

L'insertion professionnelle

- Durée d'accès au premier emploi des jeunes.
- L'intervalle de temps entre le dernier diplôme ou concours et l'entrée dans le premier emploi.

- Stabilité du premier emploi occupé ou des emplois antérieurs.

a) Accès direct à un emploi stable³ (nombre de diplômés/nombre de diplômés ayant accédé après formation à un emploi stable).

b) Accès indirect à un emploi stable.

c) Emploi précaire (contrat à durée limitée, intérim, vacation) nombre de jeunes formés/nombre de jeunes formés ayant accédé à un emploi précaire à la fin du stage.

- Durée du chômage des jeunes formés

Nombre de jeunes formés/nombre de jeunes formés ayant connu une période de plus d'un an après la formation.

- Fréquence de passage par les mesures publiques des jeunes formés

Nombre de jeunes stagiaires/nombre de jeunes stagiaires ayant déjà effectué un passage par une "mesure jeune" avant la formation considérée.

Nombre de périodes de chômage.

3.2.2. Les limites

a) *L'évaluation des actions en faveur de l'insertion des jeunes : quels indicateurs de validation des compétences acquises ? quels indicateurs qualitatifs d'évaluation ?*

Au cours des dernières années, la multiplication des dispositifs pour l'insertion professionnelle des jeunes a fait que les processus de reconnaissance et de validation des acquis se sont fortement diversifiés. La tendance à l'**individualisation de la formation** qui s'exprime notamment dans les mesures de formation en alternance, de réinsertion et les contrats de formation individualisée (CFI) conduit à des itinéraires de formation variés et donc des systèmes d'évaluation différenciés. Les formes de validation peuvent être l'homologation, le diplôme ou la certification reconnue par les conventions collectives de branche. La tendance actuelle est donc à la création de diplômes sous l'impulsion des organisations professionnelles, à la rénovation des CAP, au développement de la certification régionale et de la demande d'homologation des titres.

³ Un emploi stable fait référence aux emplois sous contrat à durée déterminée ou statut de fonctionnaire.

Ce mouvement a en fait une double portée.

Tout d'abord, le succès aux examens conduisant à l'obtention d'un **diplôme n'est plus un indicateur exclusif de réussite de la formation**. Il est désormais indispensable de concevoir des méthodes d'évaluation plus approfondies, moins générales et plus qualitatives. Deux exemples peuvent illustrer ces exigences de renouvellement des modes d'évaluation la formation des individus.

Premier exemple : l'objectif des stages d'insertion pour les jeunes en difficulté vise moins l'acquisition de connaissances scolaires que de connaissances de base et de changements de comportements face aux situations de travail. Or comment valider et donc évaluer en termes d'examens un changement de comportement ?

Le deuxième exemple concerne les stages de qualification dont la finalité est d'aboutir à une adéquation entre les qualifications des individus et celle requises par les emplois. Comment une "validation standardisée" par le diplôme pourrait-elle être une mesure correcte de cette adéquation qui par définition est spécifique et variable ?

Une évaluation des résultats de formation qui serait basée sur les taux de réussite aux examens ou sur le nombre de diplômés n'est donc plus forcément pertinente. L'orientation à donner à l'évaluation doit être plutôt infléchie vers le recours à des instruments de nature plus qualitative tels que **les bilans de compétences**.

Les performances des actions de formation devraient être appréciées à partir d'une démarche plus globale et d'indicateurs plus complexes. Ceux-ci devraient être construits à plusieurs niveaux :

- caractérisation des publics ciblés ;
- analyse des itinéraires d'insertion des individus à la sortie du système de formation initiale ou des programmes de formation ;
- évaluation de l'offre de formation ce qui signifierait :
 - . évaluer l'offre modulaire de formation et les acquis qu'elle génère ;
 - . évaluer la formation des formateurs en prenant notamment en compte :
 - * L'hétérogénéité des publics auxquels ils s'adressent
 - * La détermination des contenus pédagogiques
 - * Les modalités de mesure de la réalisation de ces objectifs ainsi que du suivi de stagiaires en entreprises ou à la sortie de la formation.

b) Quels effets de la formation en alternance ?

Les effets des actions de formation en alternance ne peuvent pas se résumer au calcul de taux de placement ou d'insertion des jeunes après la formation. D'autres effets, pour lesquelles les instruments de mesure restent encore largement à construire, devraient cependant pouvoir être appréciés, en particulier :

- les interactions s'instaurant entre les organismes de formation, les entreprises, les jeunes bénéficiaires et les partenaires institutionnels ;
- les liens entre organismes de formation et entreprises ;
- la dynamique entre les "tuteurs-formateurs" et les jeunes ;
- l'alternance entre les savoirs théoriques et les savoir-faire pratiques enseignés ;
- les objectifs pédagogiques opérationnels ;
- les effets sur la rénovation du système éducatif ;
- la dynamique induite de créations d'emploi par type d'entreprises, notamment dans les PME.

c) Quels objectifs et quels effets des actions de retour à l'emploi ?

En ce qui concerne les actions en faveur des chômeurs de longue durée, on peut se poser la question de savoir si l'objectif est la requalification des chômeurs ou la **prévention de leur exclusion** tant sociale qu'économique. Si cela était le cas, les effets attendus de ces actions ne se limiteraient pas seulement à un retour à l'emploi mais concerneraient aussi l'intégration sociale de cette population.

Là encore l'indicateur de taux de placement ou taux d'insertion paraît insuffisant pour mesurer les incidences des actions. Il conviendrait de s'interroger comment estimer de manière opératoire les dimensions multiples de ces actions parmi lesquelles on peut retenir :

*** effets prévisibles**

- l'efficacité de la fonction d'accueil des chômeurs de longue durée ;
- les trajectoires des individus saisies de manière qualitative ;
- effet de l'ensemble des actions d'insertion sur la situation locale de l'emploi et de l'activité économique (liaison insertion professionnelle-développement local).

*** effets inattendus**

- La **dérive** des dispositifs de retour à l'emploi dont les résultats réels constatés ex post pourraient être éloignés des objectifs initiaux. Il faudrait à ce niveau mettre au point des indicateurs de congruence entre la finalité et les résultats exprimés en termes de publics réellement atteints.

- Le phénomène d'**éviction réciproque** des dispositifs entre eux. En d'autres termes, existe-t-il des mécanismes de substitution-complémentarité entre les divers dispositifs pour l'emploi qui expliqueraient que le succès relatif d'un dispositif induise le déclin du recours à un autre et inversement ? Ou bien, existe-t-il des synergies entre les différentes mesures et si oui à partir de quelles procédures institutionnelles s'instaurent-elles ?

d) *Quels indicateurs pour l'évaluation des stages modulaires en faveur des chômeurs de longue durée ?*

- Indicateurs permettant d'évaluer si les publics des bénéficiaires correspondent bien aux publics-cibles de l'opération (à savoir les chômeurs de longue durée qui rencontrent des difficultés d'insertion) :

- indicateurs appréciant si les opérations des centres de formation répondent aux besoins spécifiques de chaque individu ou si ces formations sont conçues à partir de programmes standards ;

- indicateurs mesurant le taux de réinsertion et de maintien sur l'emploi des personnes en chômage de longue durée ;

- suivi statistique des caractéristiques socio-démographiques des stagiaires ;

- indicateurs permettant une exploitation des bilans de compétences de fin de stage.

e) *Quels effets des actions en faveur des travailleurs migrants ?*

Les mesures spécifiques en faveur de la formation des immigrés pourraient être évaluées à partir d'un triple effet :

- effet direct qui est celui de la stabilisation sur un emploi. Les indicateurs devront être construits sur une base sectorielle afin de voir si certaines branches d'activité "fixe" davantage que d'autres la main-d'oeuvre immigrée ;

- effet indirect de la formation qui peut devenir dans certain cas un outil de promotion socio-professionnelle ;

- cohérence des effets par rapport aux objectifs de formation propres au public immigré. Cela signifie une vérification des contenus pédagogiques concernant notamment l'apprentissage linguistique.

4. PROPOSITIONS METHODOLOGIQUES

L'ampleur des questions de méthode soulevées, tant au niveau de la définition des objets et des procédures, que des temporalités d'évaluation a conduit à réduire l'ambition de la démarche et à en redimensionner l'enjeu initial. L'approche qui a été préconisée pour l'évaluation des politiques de formation et d'emploi des objectifs 3 et 4 du Fonds Social Européen repose sur plusieurs options méthodologiques visant une mobilisation de dispositifs statistiques plus modeste que celle envisagée à l'origine.

La démarche d'évaluation proposée comporte deux composantes. Celles-ci se distinguent par la nature des effets à évaluer, par la plus ou moins grande homogénéité de leur domaine d'application et par leur périodicité.

a) La première composante constitue **une procédure minimale d'évaluation** des effets directs d'une action. L'information à recueillir ainsi que les indicateurs doivent permettre d'identifier précisément l'action elle-même et de mesurer son degré d'efficacité. Les critères d'identification sont distincts selon les différentes phases de déroulement de la mesure.

Avant et pendant sa mise en oeuvre, les éléments de l'évaluation doivent permettre de typer l'action et le public visé (finalité, durée, niveau de réalisation et les institutions qui en ont la charge, caractéristiques socio-démographiques du groupe-cible et modalités de sélection des bénéficiaires, montant des subventions allouées, coût total, qualifications et secteurs d'activité concernés etc.).

Trois ou six mois après l'achèvement de la mesure, la procédure doit fournir des éléments d'évaluation à court terme : adéquation entre public visé et public réellement atteint, entre ressources disponibles et ressources utilisées et devenir professionnel des bénéficiaires, immédiatement après leur sortie d'une mesure.

b) La seconde composante renvoie à **une procédure additionnelle d'évaluation** appliquée dix-huit mois après la fin de l'action. Elle prévoit tout d'abord une analyse de l'impact direct à moyen-terme de la mesure, notamment sur les trajectoires professionnelles des bénéficiaires. Ces effets sont évalués à partir d'enquêtes de cheminement de longue durée. Doivent être également pris en considération les effets sur les itinéraires sociaux et de formation des bénéficiaires, ainsi que les incidences de l'action en matière de rénovation des processus d'apprentissage, de mobilité, de pratiques salariales, de dynamique locale du marché du travail etc. C'est au cours de cette étape que l'évaluation devrait être en mesure de saisir la capacité des individus à concevoir dans le temps un projet professionnel plus ou moins cohérent.

Au plan macroéconomique, cette étape de l'évaluation doit informer sur les inflexions de tendances et sur la modification des mécanismes du marché du travail (déformations des mouvements de l'emploi et des taux d'activité, délais de réinsertion, mobilités infra et intersectorielles etc.). Elle a aussi pour objet les pratiques des acteurs vis-à-vis des dispositifs publics d'emploi : effets d'anticipation d'une action, de substitution entre les différentes mesures, effets multiplicateurs sur la demande d'aide publique etc. Au plan microéconomique, les observations longitudinales de moyenne

période mesurent les conséquences indirectes des actions sur les comportements individuels sur le marché, en particulier sur les itinéraires sociaux et professionnels de la population-cible.

Dans sa réalisation, la procédure minimale fait essentiellement appel à des indicateurs instantanés dont le degré de généralité doit être suffisant pour qu'ils soient applicables à l'ensemble des programmes de formation et d'emploi. Ils constituent ainsi un **socle commun** aux diverses opérations d'évaluation. Ces indicateurs se réfèrent au calcul des taux de placement, des taux de chômage ou encore des taux de réussite en fin de formation pour les individus six mois après leur passage par une mesure en faveur de l'emploi.

Inversement, la procédure additionnelle repose sur la construction d'indicateurs longitudinaux qui doit être spécifique selon la nature de l'objectif des programmes. Elle varie en fonction des caractéristiques opérationnelles de ces derniers. Elle doit en outre permettre la mise en oeuvre d'une évaluation **graduelle et progressive**. Les conditions de cette progressivité sont liées à un échelonnement de l'évaluation dans le temps qui peut être prévue six mois, douze mois puis dix-huit mois après la fin de l'action. Ces outils d'observation longitudinale cernent les incidences à moyen terme des mesures d'emploi sur les trajectoires de réinsertion des individus sur le marché du travail.

La mise en oeuvre de ces deux procédures appellent enfin une dernière remarque. La procédure minimale d'évaluation représente la **composante invariante** de la démarche. Sa fonction est d'être le plus petit dénominateur commun à l'ensemble des programmes et des pays. Sa réalisation requiert une information simple, le plus souvent déjà existante dans les fiches-bilan transmises aux organismes co-financeurs après la fin de l'action ; elle ne nécessite pas d'investissements en matière de dispositifs statistiques, ou de création de circuits d'information spécifiques.

A contrario, la procédure additionnelle d'évaluation n'a pas de caractère de transversalité. Elle doit être adaptée selon les objectifs affichés par les programmes, des régions, des pays et des instruments statistiques d'évaluation immédiatement utilisables dans chacun d'entre eux. Sur ce dernier point, la réalisation d'enquêtes de cheminement dépend étroitement de l'existence, déjà effective, de dispositifs statistiques, tels que les observatoires d'entrée dans la vie active qu'il serait trop coûteux de créer au niveau communautaire. De la même façon, les bilans transmis à la Commission par chaque Etat-membre lors du suivi, ou après conclusion des programmes opérationnels ont un contenu et une qualité assez disparates. Il est donc a priori difficile d'envisager une procédure additionnelle identique pour tous les pays. Mais, comment parvenir alors à promouvoir une évaluation "à géométrie variable" tout en obtenant des résultats dont le degré de généralité soit suffisant pour permettre d'orienter la prise de décision au plan communautaire ?

La solution qui a été retenue est celle de la limitation du champ de la procédure additionnelle. Celle-ci doit porter sur un échantillon représentatif des opérations co-financées par le FSE. Parmi les critères d'échantillonnage, le contenu et le contexte dans lequel se développe l'action doivent être privilégiés. A donc été décidée une sur-représentation, dans l'échantillon initial, des opérations qui sont engagées dans les

régions européennes économiquement les plus défavorisées (régions d'Europe du Sud) et dont les objectifs revêtent un aspect, soit innovant, soit imprécis dans leur définition.

Au-delà de leurs différences de conception, la mise en oeuvre de ces deux procédures suppose un certain nombre de préalables identiques. Toutes deux réclament pour leur réalisation la diffusion d'une véritable "mentalité d'évaluation". Une plus forte implication des agents dans ces procédures dépend pour partie de la reconnaissance de la légitimité qu'ils attribuent à ces dernières. Cette reconnaissance conditionne la mise en oeuvre de l'évaluation, au travers notamment de la régularité et de la qualité de l'information fournis par les acteurs. Actuellement, la carence des données disponibles dans les bilans des programmes opérationnels est un obstacle majeur au démarrage d'initiatives d'évaluation. Des moyens efficaces de sensibilisation à ces questions doivent donc être recherchés en priorité.

Un autre préalable est de prévoir l'organisation d'une chaîne d'informations continue avant, pendant et après l'action. Actuellement, la plupart des programmes opérationnels ne prévoient pas de procédures particulières permettant de recenser les bénéficiaires. La quasi inexistence de systèmes stabilisés de comptage des individus et de repérage rend de ce fait problématique toute forme de chiffrage. Or, toute évaluation suppose une mesure. Cette mesure doit être aussi conçue en amont de l'évaluation ex post pour que celle-ci puisse avoir quelques chances de réussir. La gestion de l'information doit être mise en place dès le début de l'action, afin d'éviter la question du recueil des données à la fin de l'action. Autrement dit, une coordination plus affirmée que celle déjà existante doit permettre de **lier plus étroitement l'évaluation ex ante à l'évaluation concomitante et à l'évaluation ex post**. Dans certains cas, le maintien de cette distinction s'est avéré être fictif et inopérant.

Reste à déterminer cependant, durant la phase ex ante des programmes co-financés par le FSE, quels doivent être les agents qui assument cette tâche de recensement et à quel niveau de décentralisation celle-ci doit être organisée (instances publiques décentralisées, conseils régionaux, comités locaux d'actions, organisations locales, organismes de formation etc.). En tout état de cause, une décentralisation des procédures paraît souhaitable dans la mesure où elle faciliterait l'émergence d'un rapprochement des acteurs duquel pourraient naître de nouvelles formes de compromis social autour des pratiques d'évaluation.

BIBLIOGRAPHIE

A. EVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES

DELORME C. (dir.) ; AVANZINI G. (préf.). - Centre d'études pédagogiques pour l'expérimentation et le conseil. Lyon (CEPEC). **L'évaluation en questions**. Paris, Edition ESF, 1988 (2è ed.), 215 p.

GENIN L. (rapp.). Paris.- **L'évaluation des politiques publiques**. Journal officiel de la République française : avis et rapports du Conseil Economique et Social, n°2, 15 janv. 1991, 63 p.

HADJI C. - **L'évaluation, règles du jeu. Des intentions aux outils**. Paris, ESF éditeur, 190 p.

Ministère du Travail. Comité d'évaluation des nouvelles qualifications. Premier rapport 1989-1990, septembre-octobre 1990, 136 p.

MONNIER E. ; CONAN M. (collab.) ; ALLEN B. (collab.). - **Evaluation de l'action des pouvoirs publics**. Du projet au bilan. Paris, Economica, 1987, 169 p.

B. EVALUATION DE LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE

BARBIER J.M. - **L'évaluation en formation**. - Paris, PUF, 1985, 295 p.

CHANTELOUBE J.P. - Délégation à la formation professionnelle. Paris. **L'évaluation des résultats de la formation : une demande nouvelle des entreprises ? Etudes et expérimentations**, n°33, sept-oct. 1988, pp.15-20.

Efficacité des investissements de formation. Formation continue et développement des organisations, (FCDO) n°76, 1987/2, 60 p.

FROISSART C. ; ABALLEA F. - Délégation à la formation professionnelle. Paris. FORS. Fondation pour la recherche sociale. Paris. **L'évaluation qualitative. Une approche appliquée à la formation**. Noisy-le-Grand, ADEP Editions, 1988, 79 p.

GRELET Y. ; VINEY X. - **Dix ans d'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de l'enseignement technique court (CAP-BEP)**. CEREQ, Collection des Etudes n°58, fév. 1991, 109 p.

MAILLEBOUIS M. ; REY I. - CNAM, C2F. **L'évaluation en formation. Recherche bibliographique.** Paris, Conservatoire national des arts et métiers, Centre de formation de formateurs, 1989, 29 p.

PAUL J.J. ; RICHARD M. ; DUPRAZ J. ; PIERRET J.M. IREDU. - **Eléments d'évaluation du programme de formation pour la préparation à l'emploi des jeunes de 16 à 25 ans.** Dijon, IREDU, 1987, 61 p.

PIGELET J.L. - Perspectives récentes sur l'insertion professionnelle des diplômés des IUT et des STS. in. **Formation-Emploi** n°26, avril-juin 1989, p. 22 à 36.

SCHWARTZ B. - Nouvelles qualifications. Bilan de l'expérimentation 1987-1987 et développement jusqu'en décembre 1988. **Formations professionnelles et apprentissages, n°419**, mars 1989, pp. 5-8.

SELLIER M. - **Evaluer la formation des publics de bas niveaux de qualification.** Paris, Comité de liaison pour la promotion des migrants et des publics en difficulté d'insertion, 1989, 77 p.

ZILBERMAN S. - Mesures jeunes, emploi, chômage, les trois premières années de vie active d'une cohorte entre 1986 et 1989. Enquête de suivi par panel téléphonique d'une population de jeunes sortis de l'enseignement secondaire en 1986. **CEREQ, ONEVA**, janv. 1990, 61 p.

C. CHOMAGE DE LONGUE DUREE (Dispositifs et évaluation)

BOUQUILLAUD O.; MICHEL B.; GUERGOAT J.C.; GATEAU G.; AVENTUR F.; JANVIER G ; VILLALARD J. - **La réinsertion des chômeurs en difficulté. Dossiers statistiques du travail et de l'emploi-supplément au bulletin mensuel des statistiques du travail** n°43/44, oct. 1988 p. 73-109.

HARRA R. - Les dispositifs d'insertion et de réinsertion des demandeurs d'emploi. **Revue Travail et Emploi** n°42 4/1989 p. 74-81.

MERLE V. - Faut-il former les chômeurs ? **Education Permanente**, n° 98 juin 1989, p.173-183.

MERLE V. ; BASTIN N. ; MOUY P. ; AUBRUN S. ; CHEVALIER P. ; DUGUE E.; BEZILLE H. ; CHAIZE C. ; CHORIER V. ; V. RICHIER. - Le chômage de longue durée. **Grand Angle sur l'Emploi** n°2 février 1987, 130 p.

D. EVALUATION DES DISPOSITIFS EN FAVEUR DES JEUNES EN DIFFICULTE

Délégation interministérielle à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en difficulté. Paris. - **Nouvelles qualifications. Les entreprises innovent avec des jeunes.** Tome 2 : évaluations. Paris La Défense, Centre Inffo Edition, 1988, 416 p.

GATEAU G. - **L'insertion professionnelle des jeunes par la formation en alternance : un premier bilan.** *Grand Angle sur l'Emploi*, n°3, avril 1988, pp. 15-76.

GATEAU G. - **Les formations en alternance issues de l'accord en 1983 : aperçu d'un dispositif.** *Echange Travail*, n°36, janv.-mars 1988, pp. 25-27.

PASQUIER J. - **Le développement des centres inter-institutionnels de bilan de compétences personnelles et professionnelles (CIBC).** *Flash formation continue*, n°285, 15 mai 1989, pp. 8-10.

PAUL J.J. ; RICHARD M. ; DUPRAZ J. ; PIERRET J.M. IREDU. - **Eléments d'évaluation du programme de formation pour la préparation à l'emploi des jeunes de 16 à 25 ans.** Dijon, IREDU, 1987, 61 p.

SCHWARTZ B. - **Nouvelles qualifications. Bilan de l'expérimentation 1984-1987 et développement jusqu'en décembre 1988.** *Formations professionnelles et apprentissages*, n°419, mars 1989, pp. 5-8.

E. LES TRAVAILLEURS MIGRANTS : EVALUATION DES ACTIONS DE FORMATION ET D'AIDE A L'EMBAUCHE

ABOU SADA G. ; ZEROULOU Z. - **La formation professionnelle des immigrés.** *Revue française des affaires sociales*, n°3, juil.-sept. 1989, pp. 29-50.

Action en faveur de l'insertion des femmes sur le marché du travail. - Direction régionale du travail et de l'emploi de Midi-Pyrénées. Programmes locaux d'insertion des femmes (PLIF). Première mise en oeuvre 1986/87. Devenir des bénéficiaires du 1er programme (1986/1987).

ADEP. - **Former aujourd'hui des publics immigrés.** Ministère de l'éducation nationale. Paris, déc. 1986, 123 p.

CEDEFOP. - **Situation de la formation professionnelle des jeunes migrants en Belgique, au Danemark, en France, au Luxembourg et au Royaume-Uni.** Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1986, 117 p.

CGP, Commission des communautés européennes. Bruxelles. **Colloque européen sur le travail non salarié, Paris, 10-11 décembre 1987.** - Paris, CGP, 1987, 5 fasc., pag. mult.

LARBI TALHA. - Le salariat immigré dans la crise. La main-d'oeuvre maghrébine en France (1921-1987). Ed. du CNRS. Centre régional.

MOTTIN J. - Les immigrés et l'emploi. Paris, Ed. Litec, 1986, 168 p.

RADISSON M. ; THORIN F. - Ministère de l'éducation nationale, Bureau du développement de la formation des adultes. Paris. **Former aujourd'hui des publics immigrés.** Paris, ADEP Editions, 1986, 123 p.

ZEROULOU Z. - La réussite scolaire des enfants d'immigrés. L'apport d'une approche en termes de mobilisation. *Revue française de sociologie*, n°XXIX-3, juil.-sept. 1988, pp.447-470.

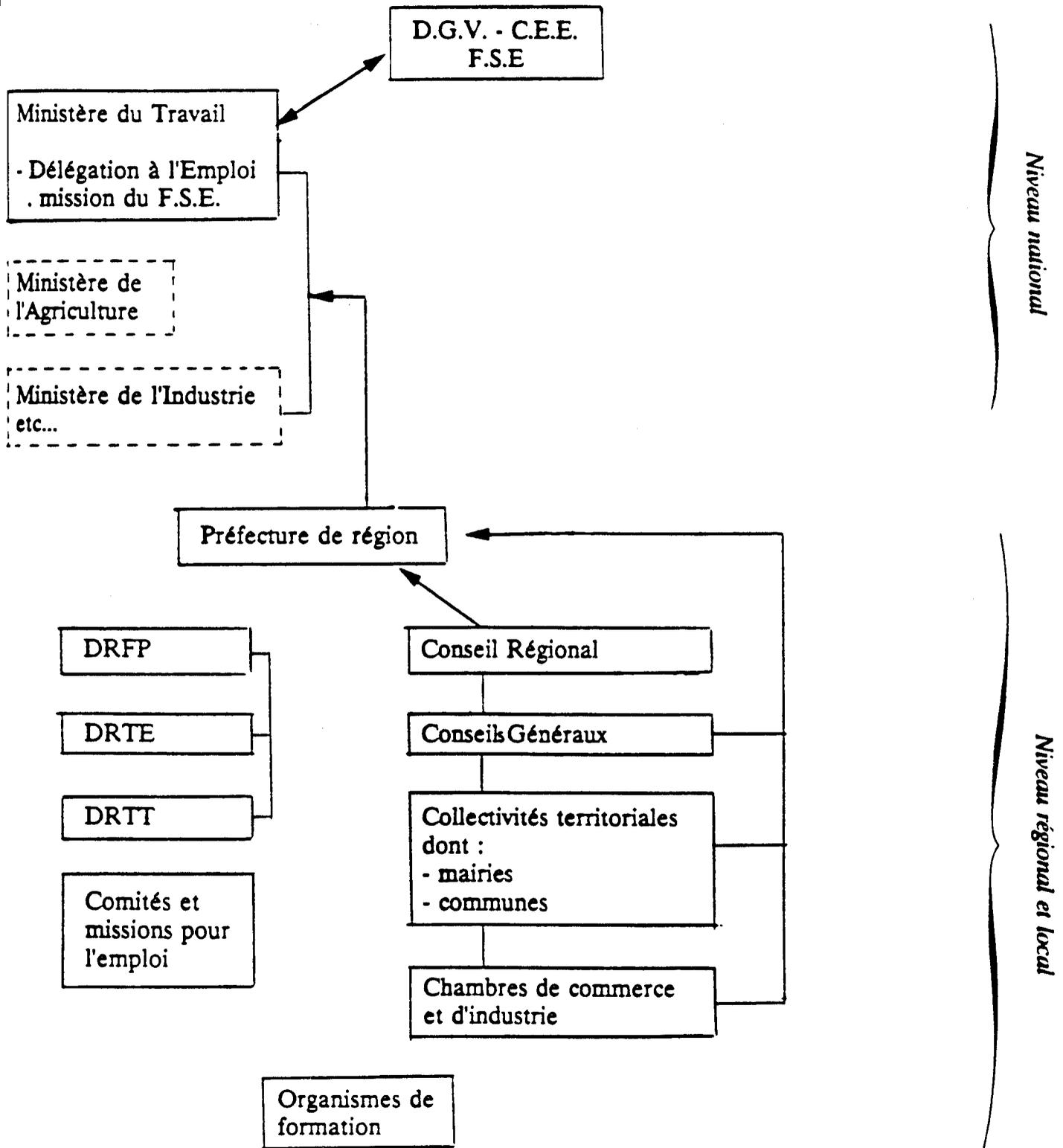
F. ACTION EN FAVEUR DE L'INSERTION DES FEMMES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

Direction régionale du travail et de l'emploi de Midi-Pyrénées. Programmes locaux d'insertion des femmes (PLIF)

- Première mise en oeuvre 1986/87

- Devenir des bénéficiaires du 1er programme (1986/1987).

ANNEXES



Organigramme A - Les acteurs potentiels de l'évaluation du programme opérationnel français

**TYPLOGIE DES MESURES PRISES DANS LE CADRE DU PROGRAMME
OPERATIONNEL FRANCAIS OBJECTIFS 3 ET 4 DU FSE**

- I. MESURES EN FAVEUR D'UNE FORMATION TECHNOLOGIQUE ET DE BASE**
- I.1. Actions de formation technologique**
- I.1.1. Mesures favorisant l'élévation de la qualification de base liée à l'utilisation des nouvelles technologies (formation dites qualifiantes)
 - I.1.1.1. Formations qualifiantes AFPA liées aux nouvelles technologies
 - a) Formations destinées aux chômeurs de longue durée
 - b) Formations destinées aux jeunes en difficultés
 - I.1.1.2. Formations qualifiantes répondant à des besoins sectoriels spécifiques (agriculture, pisciculture et tourisme)
 - a) Pour les chômeurs de longue durée du secteur
 - b) Pour les jeunes en difficulté du secteur
- I.1.2. Mesures favorisant la mise en place de programmes transnationaux de formation
 - a) Pour les chômeurs de longue durée
 - b) Pour les jeunes en insertion sur le marché du travail
- I.2. Actions de formation professionnelle de base**
- I.2.1. Mesures en faveur des chômeurs de longue durée
 - I.2.1.1. Contrats de retour à l'emploi
 - I.2.1.2. Actions d'insertion et de formation des chômeurs de longue durée

- I.2.1.3. Formation de base menant à de nouvelles qualifications
- I.2.1.4. Actions de formation professionnelle de base recyclage et de réinsertion
- I.2.1.5. Actions de formation de base AFPA
- I.2.1.6. Programmes transnationaux de formation professionnelle de base (AFPA)
- I.2.2. Mesures en faveur de l'insertion des jeunes sur le marché du travail
 - I.2.2.1. Mesures de formation professionnelle de base menées dans le cadre d'actions nationales portant sur l'ensemble de la population concernée
 - a) Mesures de généralisation de l'individualisation de la formation
 - contrats de formation individualisée (CFI)
 - Formations professionnelles individualisées conduisant à une nouvelle qualification
 - b) Contrats de qualification
 - c) Contrats d'adaptation
 - d) Actions d'insertion et de formation en faveur des jeunes en difficulté
 - actions sectorielles (transport)
 - actions de formations complémentaires d'initiatives locales (FCIL)
 - I.2.2.2. Mesures de formations professionnelle de base menées dans le cadre d'actions spécifiques ou portant sur un sous-ensemble de la population cible
 - a) Actions spécifiques
 - programmes transnationaux de formation professionnelle de base
 - formations conduisant à de nouvelles qualifications requises dans un nombre limité de secteurs d'activité
 - b) Mesures concernant des groupes défavorisés
 - mesures de réinsertion des jeunes détenus
 - mesures de formation des jeunes relevant de la Protection judiciaire de la jeunesse
 - mesures de formation professionnelle de base en faveur des jeunes filles

II. MESURES D'AIDE A L'EMBAUCHE ET A L'INSTALLATION

II.1. Mesures d'aide à l'embauche et à la création d'activité d'indépendante

II.2. Subventions d'installation en vue de favoriser l'insertion par l'économie de certains groupes défavorisés

II.2.1. Subvention d'installation pour les travailleurs handicapés

II.2.2. Subventions d'installation pour les jeunes relevant de la protection judiciaire de la jeunesse

III. MESURES DE FORMATION ET DE REINSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET DES GROUPES DEFAVORISES

III.1. Mesures de formation professionnelle

III.1.1. Mesures en faveur de la formation professionnelle des femmes

a) Actions d'orientation et de formation professionnelle des jeunes filles

b) Formation des femmes dans des métiers où elles sont sous-représentées

III.1.2. Actions de formation pour l'insertion professionnelle des travailleurs migrants (Fonds d'Administration Sociale)

III.1.3. Actions d'élévation de la qualification des handicapés incluant des phases d'expérience professionnelle (ONAC)

a) Actions pour les jeunes handicapés

b) Actions pour les handicapés en chômage de longue durée

III.2. Mesures de réinsertion professionnelle

III.2.1. Actions des centres de rééducation professionnelle

a) Actions pour les jeunes handicapés

b) Actions pour les handicapés en chômage de longue durée

III.2.2. Mesures d'insertion professionnelle et de reconversion

a) Mesures facilitant l'insertion professionnelle des jeunes handicapés

b) Conventions individuelles d'adaptation professionnelle pour les handicapés en chômage de longue durée

- c) Formation professionnelle des femmes en chômage de longue durée
- d) Actions du Fonds National de l'Emploi pour les femmes isolées

IV. MESURES NOVATRICES ET D'ASSISTANCE TECHNIQUE EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LE CHOMAGE OU D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES EN DIFFICULTE

IV.1. Actions novatrices

- IV.1.1. Mesures favorisant les échanges, les transferts de technologie et valisation d'hypothèses nouvelles en matière de formation et d'aide à l'embauche
- IV.1.2. Programmes de développement social urbain
 - a) Actions en faveur des bénéficiaires du RMI des zones urbaines
 - b) Actions en faveur des jeunes défavorisés
- IV.1.3. Actions de formation d'espaces d'insertion professionnelle déconnectés de la vie en établissements spécialisés pour handicapés
- IV.1.4. Mesures d'aide à la construction de projets professionnelles des chômeurs de longue durée et des jeunes en difficulté
- IV.1.5. Programmes transnationaux de formation professionnelle permettant aux chômeurs de longue durée et aux jeunes en difficulté d'accéder à un emploi stable dans le pays d'accueil

IV.5. Actions d'assistance technique

- IV.2.1. Opérations de suivi et d'évaluation des actions de lutte contre le chômage de longue durée
 - a) Mesures d'insertion et de formation
 - b) Contrat de retour à l'emploi
 - c) Actions du FNE en faveur des femmes isolées
 - d) Actions en faveur des handicapés en chômage de longue durée
 - e) Actions en faveur des chômeurs créateurs d'entreprises

IV.2.2. Opération de suivi et d'évaluation des dispositifs en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes

a) Contrat d'adaptation

b) Contrat de qualification

c) Actions menées dans le cadre de contrat de formation individualisée

d) Actions menées dans le cadre des programmes de nouvelles qualifications

e) Actions en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes handicapés

TABLEAU 1

MESURES DE FORMATION TECHNOLOGIQUE

CARACTERISTIQUES ACTIONS:			OBJECTIFS	ACTIONS SPECIFIQUES	Champ d'action		Champ professionnel		Institutions	Bénéficiaires	Certification des connaissances
					Niveau géograp	Dom d'activité	Niveau de formation	Profes sions			
Formation qualifiante (FQ)	FQ liées aux nouvelles technologies	CLD(1)	- Insertion des jeunes chômeurs de longue durée en élevant leur qualification pour répondre à l'introduction des nouvelles technologies	Formation en alternance	F	15-24-25 33	IV-III	TP (15-24-25-33)	AFFA	Demandeur d'emploi de -25 ans et depuis plus de douze mois	CFP CPP
		J(2)	- Elévation de la qualification due aux changements technologiques	Formation en alternance	F ↓ R	15-24-25-33	III-IV	TP (15-24-25-33)	AFFA	Demandeur d'emploi de - de 25 ans	CFP CPP
	F.Q. besoins sectoriels	CLD	- Intégration et promotion de l'emploi des CLD par une formation qualifiante aux métiers du tourisme, hôtellerie restauration	Formation précédée par une session de bilan orientation	R	33	IV	TP 33	Etat ministère du Tourisme	Demandeur d'emploi de - de 25 ans depuis + de 12 mois	-
		J	- élévation de la qualification afin de réduire les pénuries de main-d'oeuvre locales ou sectorielles - insertion des jeunes en formation qualifiante sectorielle	-	R	01-30	IV - V IV	TP 01 TP 30	Etat Ministère de l'agriculture Ministère du tourisme)	Jeunes demandeurs d'emploi 16-25 ans	-
Programmes transnationaux de formation technologique			- formation de formateurs par des programmes d'échanges greffés sur des formations de tech. sup. - formation des CLD aux métiers de formateurs pour les professions de robotique, bureautique, gestion des PMI-PME animation sociale et tourisme	-	F	15	IV-III	TP S 15-24-33 TP 15-24-33	AFFA AFFA	Demandeurs d'emploi de - de 25 ans Demandeurs d'emploi depuis + de 12 mois de - de 25 ans	

(1) CLD = Chômeurs de longue durée

(2) J = Jeunes en difficulté

TABEAU 2
MESURES DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE BASE (FPB) EN FAVEUR
DE CHOMEURS DE LONGUE DUREE

CARACTERISTIQUES MESURES	OBJECTIFS	ACTIONS SPECIFIQUES	Champ d'action		Champ professionnel		Institutions de promotion	Bénéficiaires	Certification des connaissances
			Niveau géographique	Domaine d'activité	Niveau de formation	Professions			
Contrat de retour à l'emploi	- Favoriser la réinsertion en entreprise des CLD, des personnes indemnisées en allocation de solidarité spécifique et des bénéficiaires du RMI	Articulée à d'autres actions d'insertion	F ↓ R	TS	TQ mais V-Vbis VI	TP	Etat Délégation à l'emploi	- CLD, en particulier RMI et allocation de solidarité spécifique	-
Action d'insertion et de formation des CLD	- Favoriser la réinsertion des demandeurs par une gestion individualisée des besoins et élaboration de plans diversifiés d'insertion, - Aide à formuler des projets professionnels		F ↓ R	TS	V-Vbis VI	TP	Délégation à l'emploi	- CLD les + menacés d'exclusion * CLD de + de 3 ans * RMI* * CLD de 30 ans et +	-
Formation de base menant à des nouvelles qualification	- Insertion des CLD de faible niveau de qualification formés pour atteindre une élévation du niveau de qualification		F ↓ R	TS	V	TP	Missions nouvelles qualifications	- CLD + 12 mois et de + de 25 ans	-
Actions de formation professionnelle de base (recyclage et réinsertion)	- FPB pour les CLD de très longue durée - Actions de formation basées sur des réseaux associatifs en liaison avec les économies locales	. Actions de formation combinées à des phases d'orientation recyclage et de réinsertion par l'Union des foyers de jeunes travailleurs	R	TS	IV-V	TP	Délégation à l'économie sociale	CLD	-
Action de formation de base	- Elévation de la qualification des CLD en développant leur employabilité par le biais de période en entreprise et/ou de travaux d'application	. Actions de FPB par le Comité National des entreprises d'insertion (CNEI) . Actions de formation proposées par les Centres Sociaux	F	15- 24- 08-	V-IV	TP	AFFA	CLD de + de 12 mois sans qualification et âgées de + de 25 ans	CFP CPP
Programmes transnationaux de formation professionnelle de base (AFFA)	- Insertion des CLD par une connaissance d'une langue et de contexte socio-économique d'un autre pays européen - Acquisition de connaissances professionnelles spécifiques aux métiers pratiques d'autres pays européens	- Partenariat européen d'organismes de formation	F	TS	V- VI	TP	AFFA	CLD de + 12 mois et de + 25 ans	-

* RMI = Revenu minimum d'insertion

TABLEAU 3
MESURES DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE BASE (PPB) EN FAVEUR
L'INSERTION DES JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.
Mesures Générales

CARACTERISTIQUES MESURES		OBJECTIFS	ACTIONS SPECIFIQUES	Champ d'action		Champ professionnel		Institutions de promotion	Bénéficiaires	Certification des connaissances
				Niveau géographique	Domaine d'activité	Niveau	Profes- formations			
Individualisation de la formation	C F I	- Permettre l'obtention d'un 1er niveau de qualification (CAP-BEP) conduisant à un 1er emploi stable	. Accueil, bilan formation et contrat individuel	P ↓ R	TS	V	+ OP OQ	Délégation à la formation professionnelle	Jeunes de 16 à 25 ans sans qualification	Diplôme ou équivalence délivrés par un centre de validation des acquis associant l'AFPA et l'Education nationale installé dans chaque département
	FP individualisées conduisant à une nouvelle qualification	- Généraliser l'individualisation de la formation délivrée par l'éducation nationale	. Actions d'évaluation . Bilans personnalisés . Formation en situation d'apprentissage diversifiée et accompagnée	F ↓ R	TS	V à III	TP	Ministère de l'éducation Direction des Lycées et collèges	Jeunes chômeurs non-diplômés de - de 25 ans	Validation des formations par l'ensemble des GRETA de l'Education nationale et autres structures
Contrats de qualification		- Contrat de travail prévoyant une formation sur le temps de travail (interne ou externe à l'entreprise) permettant l'acquisition d'une qualification reconnue	-	F	33 à 37 24 industrie	VI V IV	TP	Délégation à l'emploi Mission Insertion professionnelle	Jeunes de 18 à 25 ans sans qualification	Diplôme, titre homologué ou qualification reconnue ou en voie de reconnaissance par une convention collective
Contrat d'adaptation		- Former les jeunes en les adaptant à l'emploi pour lequel ils ont été formés	. Formation sur le poste de travail . FP générale et technologique hors poste de travail	F	TS	VI IV VI Vbis	TP	Délégation à l'emploi Mission Insertion professionnelle	Jeunes chômeurs de 18 à 25 ans sortis du système éducatif en ayant achevé un cycle complet de première formation technologique	-
Action d'insertion et de formation	Actions sectorielles	- Faciliter l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté dans les entreprises	. Formation modulaire . Programmes de formation en alternance	F	Transport	Niveau de base	TP	Ministère de l'équipement	Jeunes sortis du système scolaire sans diplôme ou qualifications âgés de 16 à 25 ans	-
	Actions de formation complémentaires d'initiatives locales (FCIL)	- Donner à une qualification de base des compléments de formation adaptés à l'environnement local ainsi qu'une 1ère expérience en milieu de travail	. Articulée aux CFI	F	TS à l'initiative des partenaires locaux	V IV	TP	Ministère de l'éducation nationale DIJON	Jeunes chômeurs de - de 25 ans	-

TABEAU 3
MESURES DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE BASE (FPB) EN FAVEUR
L'INSERTION DES JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL
Mesures Générales

CARACTERISTIQUES MESURES		OBJECTIFS	ACTIONS SPECIFIQUES	Champ d'action		Champ professionnel		Institutions de promotion	Bénéficiaires	Certification des connaissances
				Niveau géographique	Domaine d'activité	Niveau formation	Professions			
Individuation de la formation	C F I	- Permettre l'obtention d'un 1er niveau de qualification (CAP-BEP) conduisant à un 1er emploi stable	. Accueil, bilan formation et contrat individuel	F ↓ R	TS	V	+ OP OO	Délégation à la formation professionnelle	Jeunes de 16 à 25 ans sans qualification	Diplôme ou équivalence délivrés par un centre de validation des acquis associant l'AFPA et l'Education nationale installé dans chaque département
	FP individualisées conduisant à une nouvelle qualification	- Généraliser l'individualisation de la formation délivrée par l'éducation nationale	. Actions d'évaluation . Bilans personnalisés . Formation en situation d'apprentissage diversifiée et accompagnée	F ↓ R	TS	V à III	TP	Ministère de l'éducation Direction des Lycées et collèges	Jeunes chômeurs non-diplômés de - de 25 ans	Validation des formations par l'ensemble des GRETA de l'Education nationale et autres structures
Contrats de qualification		- Contrat de travail prévoyant une formation sur le temps de travail (interne ou externe à l'entreprise) permettant l'acquisition d'une qualification reconnue	-	F	33 à 37 24 industrie	VI V IV	TP	Délégation à l'emploi Mission Insertion professionnelle	Jeunes de 18 à 25 ans sans qualification	Diplôme, titre homologué ou qualification reconnue ou en voie de reconnaissance par une convention collective
Contrat d'adaptation		- Former les jeunes en les adaptant à l'emploi pour lequel ils ont été formés	. Formation sur le poste de travail . FP générale et technologique hors poste de travail	F	TS	VI IV VI Vbis	TP	Délégation à l'emploi Mission Insertion professionnelle	Jeunes chômeurs de 18 à 25 ans sortis du système éducatif en ayant achevé un cycle complet de première formation technologique	-
Action d'insertion et de formation	Actions sectorielles	- Faciliter l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté dans les entreprises	. Formation modulaire . Programmes de formation en alternance	F	Trans- port	Ni- veau de base	TP	Ministère de l'équipement	Jeunes sortis du système scolaire sans diplôme ou qualifications âgés de 16 à 25 ans	-
	Actions de formation complémentaires d'initiatives locales (FCIL)	- Donner à une qualification de base des compléments de formation adaptés à l'environnement local ainsi qu'une 1ère expérience en milieu de travail	. Articulée aux CFI	F	TS à l'ini- tiative des part- naires locaux	V IV	TP	Ministère de l'éducation nationale DJON	Jeunes chômeurs de - de 25 ans	-

TABEAU 4
MESURES DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE BASE (FPB) EN FAVEUR
DE L'INSERTION DES JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL
Mesures spécifiques

CARACTERISTIQUES MESURES		OBJECTIFS	ACTIONS SPECIFIQUES	Champ d'action		Champ professionnel		Institutions de promotion	Bénéficiaires	Certification des connaissances
				Niveau géograp.	Domaine d'activité	Niveau de for.	Profession			
Actions spécifiques	Programmes transnationaux de FPB	- Organisation d'échanges greffés sur des formations professionnelles de base visant à une connaissance d'une langue ou d'un contexte socio-économique	. Formation en alternance	F	TS	VI V	TP	AFPA	Jeunes chômeurs de - de 25 ans	-
	Formant conduisant à de nouvelles qualification	Former et insérer les jeunes chômeurs sans qualification	. Formation en alternance dynamique . Description d'un tuteur professionnel volontaire . Coordinateur : formateur faisant le suivi de la formation . Groupe-action évaluant les aspects pédagogiques	F ↓ R	-	V Vbis VI	TP	Mission nouvelles qualification	Jeunes chômeurs de - de 25 ans de très faible niveau de qualification	-
Mesures concernant des groupes défavorisés	Réinsertion des jeunes détenus	Elaboration d'un projet professionnel aboutissant après détention, à un crédit formation, une formation modulaire ou individualisée ou à un accès direct à l'emploi	. Action modulaire de qualification. . Stage de qualification . Développement d'ateliers pédagogiques personnalisés (APP)	F	TS	V Vbis VI	TP	Ministère de la justice	Jeunes détenus de - de 25 ans	Diplôme délivrés homologués ou reconnus à l'extérieur
	Jeunes relevant de la protection judiciaire	Accès à une formation qualifiante plus élevée	. Modules d'insertion professionnelle spécialisés aidant à l'orientation et la remotivation	F ↓ R	TS	Vbis V VI	TP	Ministère de la justice	Jeunes de 16 à 21 ans sous protection judiciaire	Evaluation réalisée par la cellule nationale de la coordination
	Jeunes filles	- Action d'orientation mise à niveau et de F.P. de niveau V favorisant l'insertion	-	F ↓ R	TS	V à III	TP	Secrétariat d'état chargé des droits de la jeunesse	Jeunes filles de 16 à 25 ans en chômage sans diplôme	

MESURES D'AIDE A L'EMBAUCHE ET A L'INSTALLATION

CARACTERISTIQUES MESURES		OBJECTIFS	ACTIONS SPECIFIQUES	Champ d'action		Champ		Institutions de Promotions	Bénéficiaires	Certification des connaissances
				Niveau géog.	Domaine d'activ.	Niveau de form.	Professions			
Aide à la création d'activité d'indépendants	Aides CLD	- Mesures d'accompagnement des aides accordées aux chômeurs créateurs d'entreprises - Incitation à la création d'entreprises et en améliorer la viabilité	. accompagnement à la création d'entreprises aux CLD en formation AFPA . formation en gestion, droit commercial et fiscal, communication marketing, informatique	F	24-	V à III	Chefs d'entreprise	AFPA	Chômeurs de + de 12 mois de + de 25 ans	—
	Aides jeunes en difficulté	- Aide à la création par les jeunes chômeurs de leur propre entreprise	. dispositifs d'aide à la création d'activité . FDIJ (fonds départemental pour l'initiative des jeunes) . ACCRE, aide financière attribuée aux chômeurs indemnisés créant ou reprenant une entreprise	F	TS	Tous niveaux	Chef d'entreprise	Etat	Jeunes chômeurs de - de 25 ans	—
Subventions d'installation et mesures d'aide à l'embauche de certains groupes défavorisés	Installation des handicapés	- Aide spécifique à l'installation des handicapés CLD pour faciliter leur insertion ou réinsertion professionnelle	-	F ↓ R	TS	personnes ayant suivi un stage de formation ou un cycle universitaire achevé depuis - d'un an	Activité indépendante ou profession libérale	Délégation à l'emploi Mission handicapés	handicapés en chômage de + de 12 mois et âgés de + de 25 ans	—
	Insertion des jeunes relevant de la protection judiciaire	- Favoriser l'insertion de jeunes sous Protection judiciaire par l'accès à l'emploi dans des entreprises d'insertion	-	F	TS	V Vbis VI		Ministère de la Justice	Jeunes de 16 à 25 ans susceptibles d'accéder à un emploi dans les entreprises adaptées	—

TABLEAU 6
MESURE DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN FAVEUR DES FEMMES
ET DES GROUPES DEFAVORISES

CARACTERISTIQUES MESURES		OBJECTIFS	ACTIONS	Champ d'action		Champ professionnel		Institutions de promotion	Bénéficiaires	Certification des connaissances
				Niveau géog.	Domaine d'act.	Niveau de form.	Professions			
F.P. des femmes	F.P. des jeunes filles	- Aide aux missions locales mettant en oeuvre des actions spécifiques en faveur des jeunes filles	. Actions de formations qualifiantes	F	TS	V à III	TP	Secrétariat d'état chargé des droits de la femme	Jeunes filles 16 à 25 ans accueillies dans les missions locales	-
	F.P. dans les métiers à sous représentation féminine	- Elévation de la qualification - Faciliter l'insertion dans des professions peu féminisées		F	15-31-33 à 38	V à III	Techniciens cadres administratif commercial O.Q.	AFPA	Jeunes de + de 25 ans au chômage depuis + de 12 mois	CFP CPP délivré par le ministère du travail
F.P. et insertion des travailleurs migrants		- Formation de base ou formation qualifiante (CAP) pour accéder à un emploi	. Formation suivie d'une formation qualifiante	F ↓ R	TS	VI V Vbis	TP	Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leur famille	CLD immigrés et de faible qualification	-
Formation des handicapés	Jeunes	- Elévation de la qualification initiale pour des phases d'expérience professionnelle	- Développement de conventions avec les entreprises	R	TS	-	Passage de F2 à F3	Ministère du travail et Office National des anciens combattants	Jeunes adultes handicapés de - de 25 ans	Préparation d'un diplôme national (CAP - BEP - BAC Prof)
	CLD	- F.P. précédées d'une phase de pré-formation visant à élever la qualification et à permettre une réinsertion	. Formation des Centres de rééducation professionnelle . Programme individualisé de travail	F	24 15 08 33 à 38	V IV III	TP	Délégation à l'emploi	Handicapés de + de 25 ans en CLD	CFP

**TABEAU 7
MESURES DE REINSERTION EN FAVEUR DES FEMMES
ET DES GROUPES DEFAVORISES**

CARACTERISTIQUES MESURES		OBJECTIFS	ACTIONS SPECIFIQUES	Champ d'action		Champ professionnel		Institution de promotion	Bénéficiaires	Certification des Connaissances
				Niveau d'activ.	Domaine d'activité	Niveau de Professions				
Actions des centres de rééducation professionnelle	Handicapés CLD	- Faire acquérir aux handicapés CLD une élévation de la qualification. - Permettre une réinsertion dans un milieu sous-professionnel normal	- Formation dispensée par les centres de rééducation professionnelle compte tenu du handicap	F	24 15	V IV III	TP	Etat Délégation à l'emploi	Handicapés CLD	CFP
	Jeunes handicapés			F		V IV III	TP	Délégation à l'emploi	Handicapés âgés de - de 25 ans	CFP
Mesures d'insertion professionnelle et de reconversion	Insertion jeunes handicapés	- Elévation de la qualification - Faciliter la réinsertion	- Formations disponibles par les centres de rééducation professionnelle	F	24 08 15 33-38	V IV III	TP	Délégation à l'emploi	Handicapés âgés de - de 25 ans	Diplôme officiel
	Convention individuelle d'adaptation	- Faciliter l'embauche des travailleurs handicapés nécessitant de transiter par une phase d'adaptation au poste pour être recrutés	- Convention de formation - Contrat à durée déterminée	R	Essentielle- ment 33 à 38		Vendeurs emplois de bur. sec. aid. comptab.	Délégation à l'emploi Mission handicapés	Handicapés peu qualifiés en chômage depuis + de 12 mois et âgés de + de 25 ans	-
	F.P. de femmes CLD	- Acquisition d'une qualification professionnelle - préformations techniques destinées à élargir les débouchés professionnels		F	07 à 33	IV à II	Assistant com. Tech. en bur. inf. vend.auto	Secrétariat d'état chargé des droits de la femme	Femmes CLD	-
	Action du Fonds Nat. de l'emploi pour les femmes isolées	- Reconversion professionnelle des femmes isolées	. Bilan des acquis . Evaluation des besoins . Modules de réactivation des connaissances . Inventaire des possibilités d'emploi	F	TS	VI V Vbis	TP	Délégation à l'emploi	Femmes CLD désirant retravailler après une interruption et âgés de + de 25 ans	-

TABLEAU 8
**ACTIONS NOVATRICES EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LE CHOMAGE ET
 D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES EN DIFFICULTE (art. 1 (2) 42 55/88)**

CARACTERISTIQUES MESURES	OBJECTIFS		ACTIONS SPECIFIQUES	CHAMP D'ACTIONS		CHAMP PROFESSIONNEL		INSITUION DE FORMATION	BENEFICIAIRES	CERTIFICATION DES CONNAISSANCES
				Niveau géograph.	Domaine d'activité	Niveau de formation	Prof.			
Action d'échange, de transfert de techno. et de valid. de format. innovantes.	CLD	Favoriser l'insertion CLD	. action qualifiantes transnationales . création d'activité . Actions de format. pour adultes (AFPA) . Formation pour handicapés . Action en faveur de la formation de jeunes défavorisés	F ↓ F	TS	TQ	TP	Etat et région	CLD	-
	jeunes	Améliorer l'insertion des jeunes		F ↓	TS	TQ	TP	Etat et région	Jeunes demandeurs d'emplois	-
Programmes de Développement Social Urbain	jeunes	Faire bénéficier les jeunes en difficultés, les CLD, les titu- laires au RMI des quartiers ou ville connaissant des crises écono- miques sociales ou urbaine d'un accompagnement	. Création de lieux d'accueil . Modules de remobilisation . Dispositif innovant GEFIQ *	R	BTP Collecti- vités locales, services de proximité	Bas niveaux	TP	Délégation Intermi- nistérielle à la ville et au dévelop- pement social urbain	Jeunes chômeurs de 16 à 25 ans	-
	CLD	vers l'entre- prise et d'une intégration durable d'emploi	. Dispositif d'animation, promotion et emploi en vue d'élever la qualification . Création de Régies** de quartiers et Maisons de l'Emploi et la formation	R	BTP Services de proximité	Bas niveaux	TP	Délégation Intermi- nistérielle à la ville	Chômeurs de longue durée	-
Promotion d'espaces d'insertion professionnelle pour handicapés	Insertion prof. déconnectée de la vie en établissement spécialisés Mise au travail en milieu de travail ordinaire		-	Région Bourgogne	33 à 38	IV III	TP	AFPA	Jeunes handicapés de - 25 ans Handicapés au chômage de + 12 mois et agés de + 25 ans	-

CARACTERISTIQUES MESURES		OBJECTIFS	ACTIONS SPECIFIQUES	CHAMP D'ACTIONS		CHAMP PROFESSIONNEL		INSTITUTION DE FORMATION	BENEFICIAIRES	CERTIFICATION DES CONNAISSANCES
				Niveau géograph.	Domaine d'activité	Niveau de formation	Prof.			
Aide à la construction de projets prof. des CLD et des jeunes en difficulté		Créer des passages entre les publics des communes et les nouveaux métiers à l'oeuvre sur la technopole Aide à la définition de projets et cursus professionnels	. Création de la base d'accueil Interactive pour l'emploi (BAIE) crée par l'AFPA et ses partenaires locaux	Région Midi Pyrénées	TS	V	TP	AFPA	Chômeurs de + 12 mois de + de 25 ans Jeunes chômeurs de - de 25 ans	-
Prog. Trans- natio- naux	Accès à un emploi stable	Mesures de F.P. à caractère transnational devant permettre un accès à un emploi stable dans le pays d'accueil ou le pays d'origine	. Formation organisée conjointement par des organismes français et allemand travaillant en collaboration avec des Agences locales de l'emploi des 2 pays.	Franche Comté	30 à 31	-	TP	O.F.A.I	Jeunes français et allemands de 30 ans CLD	-

* GEBO = Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

** LIS Régies de Quartiers = Structure locales permettant aux habitants d'un quartier donné de s'associer pour prendre en charge les différentes tâches liées notamment à l'accueil, la maintenance d'entretien des bâtiments et de l'environnement. Elles peuvent évoluer vers de véritables "entreprises de quartiers" (services de proximité).

Les maisons de l'emploi et la formation gèrent les divers stages qui sont des opérations à la fois d'insertion sociale et de qualification professionnelle avec la présence des représentants des entreprises. Elles garantissent une adéquation aux besoins économiques et aux aspirations et capacités des chômeurs.

TABLÉAU 8 (suite)

Programmes transnationaux (suite)	échanges de jeunes en difficulté	. Donner aux jeunes des capacités fondamentales . Evaluation des potentialités des individus . remotivation à l'emploi	Organisation de séjours à l'étranger	F ↓ R	Métiers du sport et de l'animation	V VIbis VI	TP	Secrétariat d'état à la jeunesse et aux sports	Jeunes chômeurs de - de 25 ans	—
	Eurocréation avec parcours européen	. Elaboration de projets à dimension transnationale pouvant déboucher sur la création d'entreprises ou d'activités indépendantes dans le secteur de la culture et de l'environnement	. Aide à la formation préalable du projet . Accompagnement technique du projet	Tous pays de la CEE	Culture, audiovisuelle, information, communication, science et nouvelles technologies	IV et III	TP	Ministère de la culture et de la communication	Jeunes de 18 à 25 ans ayant quitté leur scolarité sans F.P. spécifique dans le secteur	—

TABLEAU 9

ACTIONS D'ASSISTANCE TECHNIQUE

CARACTERISTIQUES ACTIONS	NATURE DES OPERATIONS SUIVIES	Méthodes mises en oeuvre	Instruments mobilisés	Champ d'application		Population concernée	Institutions de promotions
				Niveau géographique	Domaine d'activité		
Opérations d'évaluation et de suivi des actions de lutte contre le chômage de longue durée	<ul style="list-style-type: none"> . Mesures d'insertion de formation . Contrat de retour à l'emploi . Actions du FNE en faveur des femmes isolées . Action en faveur des handicapés CLD . Actions en faveur des chômeurs créateurs d'entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> . Mise en place et maintenance d'un système de suivi statistique des bénéficiaires de ces mesures et des organismes de formation . Réalisation d'enquêtes périodiques sur les effets de ces actions 	<ul style="list-style-type: none"> . Mise en place d'un panel de chômeurs de longue durée. . Mise en place d'un panel d'entreprises pour cerner leurs politiques de recours aux dispositifs publics de lutte contre le chômage 	F	TS	<ul style="list-style-type: none"> - CLD de + de 25 ans concernés par l'ensemble des mesures du programme opérationnel . Tous niveaux de qualification concernée avec une évaluation spécifique pour les niveaux V et IV . Toutes professions 	Ministère du travail Délégation à l'emploi
Opérations d'évaluation et de suivi des actions d'insertion des jeunes sur le marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> . Contrat d'adaptation . Contrat de qualification . Contrat de formation individualisé . Programmes de nouvelles qualifications . Actions pour l'insertion professionnelle des jeunes handicapés 	<ul style="list-style-type: none"> . Opérations de publications diffusion et discussion des résultats de l'évaluation 	<ul style="list-style-type: none"> . Mise en place d'un panel de jeunes sortant de l'appareil scolaire (périodicité tous les deux ans) . Mise en place d'un panel d'entreprises pour cerner leurs politiques de recours aux dispositifs publics favorisant l'insertion professionnelle des jeunes 	F	TS	<ul style="list-style-type: none"> . Jeunes demandeurs d'emploi concernés par l'ensemble des mesures du programme opérationnel . Tous niveaux de qualifications avec une évaluation spécifique pour les niveaux VI, V et IV . Toutes professions 	Ministère du travail Délégation à l'emploi

LISTE DES ABREVIATIONS

- F = Mesures établies au niveau national
- F
↓
R = Mesures établies dans le cadre du programme opérationnel de l'Etat (niveau national) reprises dans leur application au niveau de l'ensemble des douze régions françaises
- TS = Mesures concernant l'ensemble des secteurs économiques
- Lorsque les mesures concernent seulement certains secteurs, ceux-ci sont désignés à partir de la nomenclature de la NACE 40 (voir liste en annexe)
- TP = Toutes professions concernées par les mesures
- TQ = Toutes qualifications

Nomenclature des niveaux de formation

- Niveau VI Sorties du 1er cycle du second degré (6è, 5è, 4è) et des formations pré-professionnelles en un an (CEP-CPPN et CPA)
Equivalence avec les niveaux utilisés par la CEE : sans qualification
- Niveau Vbis Sorties de 3è et des classes du 2è cycle court avant l'année terminale
- Niveau V Sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels et abandons de la scolarité du 2è cycle long avant la classe terminale
Equivalence CEE : qualification de base
- Niveau IV Sorties des classes terminales des cycles longs et abandons de la scolarité post baccalauréat avant d'atteindre le niveau III
Equivalence CEE : qualification moyenne
- Niveau III Sorties avec un diplôme de niveau baccalauréat + 2 ans (DUT, BTS, Instituteurs, DEUG, école des formations sanitaires ou sociales etc...)
Equivalence CEE : qualification élevée
- Niveaux II + I Sorties avec un diplôme de second ou troisième cycle universitaire, ou un diplôme de Grande Ecole
Equivalence CEE : qualification élevée

Dans le cadre de la réforme des Fonds structurels communautaires, une étude européenne a été engagée sur les méthodes et les dispositifs à mettre en oeuvre pour évaluer *ex post* les actions cofinancées par le Fonds social européen (FSE) sur deux de ses objectifs prioritaires, l'insertion des jeunes en difficulté et la lutte contre le chômage de longue durée.

Ce rapport présente les principales conclusions auxquelles ont abouti les travaux français.

Les politiques mises en oeuvre dans les différents pays de la Communauté européenne sont très hétérogènes. En premier lieu, l'étude a dégagé les critères de sélection des dimensions à évaluer : caractéristiques sociales et compétences acquises des individus, cadres institutionnels dans lesquels se déroule l'action, montants financiers alloués en fonction des résultats obtenus, etc. Il en est résulté une typologie des actions développées dans l'Europe communautaire. Chaque composante de ces interventions devrait ensuite faire l'objet d'une procédure d'évaluation spécifique.

La mise au point de cette typologie a révélé l'ambiguïté des objets à évaluer : qu'est-ce qu'une action novatrice en matière de reconversion ou de réinsertion ? qu'est-ce qu'une action qualifiante, etc. ? Cette ambiguïté concerne également des résultats de l'action elle-même : comment isoler les effets produits par les dispositifs nationaux d'insertion de ceux induits par les mesures relevant du FSE ? comment penser une démarche d'évaluation mesurant simultanément les effets immédiats, les effets différés, prévisibles ou inattendus, directs ou induits sur les divers agents impliqués dans l'action (bénéficiaires, entreprises, organismes de formation) et, au-delà, sur la dynamique du marché local ou national de l'emploi ?

Tenant compte de ces questionnements, des indicateurs et des dispositifs réguliers d'information statistique ont été proposés. Leur présentation rappellera les choix méthodologiques sous-jacents à leur élaboration : choix des moments et des rythmes de la procédure d'évaluation, des acteurs désignés pour la mettre en oeuvre, des niveaux géographiques auxquels elle doit être effectuée, et des conditions d'utilisation et de diffusion des résultats.

CENTRE D'ETUDES
ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS

9 rue Sextius Michel
75015 PARIS

☎ (1)45.75.62.63