

# « Femmes isolées en formation »

## Logiques biographiques et effets d'un dispositif

par Nicole Gadrey\*

*L'efficacité d'un stage ne dépend pas simplement de sa qualité pédagogique ou du taux d'insertion des participants. D'autres phénomènes y participent, en particulier la façon dont les stagiaires se saisissent ou non de leur formation. En étudiant le cas du dispositif « Femmes isolées », l'auteur examine les stratégies et les usages de ces femmes à l'égard des formations proposées et les effets qui en découlent sur ces actions.*

L'évaluation des politiques publiques de lutte contre le chômage donne lieu à des interrogations complexes sur les critères de réussite ou d'échec de telles actions. Si chacun s'accorde sur le fait que le taux d'insertion ou de réinsertion dans l'emploi ne peut constituer le seul indicateur de l'efficacité sociale des dispositifs financés par l'Etat, le débat est vif et les questions nombreuses concernant la construction d'autres problématiques d'évaluation. Dans ce cadre, l'étude des publics et la confrontation des catégories administratives aux catégories construites par les chercheurs à partir des discours des participants sont des pistes de recherche intéressantes pour analyser les décalages entre objectifs et résultats. On essaie dans cet article à partir de matériaux empiriques<sup>1</sup> de réfléchir à ces questions à propos des actions spécifiques menées en direction de certaines catégories de femmes désignées sous le terme de « femmes isolées ».

Ces politiques inscrites (au moment de notre enquête dans le Nord-Pas-de-Calais) dans un programme

expérimental de lutte contre le chômage des femmes, apparaissent relativement bien ciblées. Elles affichent comme objectif la diminution de l'écart entre les taux de chômage masculin et féminin et l'aide à la réinsertion professionnelle de certaines catégories de femmes ; elles préconisent une démarche, le passage en formation pour améliorer l'employabilité ; elles définissent un public, par le biais d'une catégorisation administrative qui, contrairement aux autres actions en direction des demandeurs d'emploi, s'appuie sur la situation familiale des femmes, et non sur leur position sur le marché du travail. En effet, la **définition administrative de cette population** est la suivante : Femmes isolées (veuves, divorcées, séparées, célibataires) à faibles ressources ou sans emploi, ayant des enfants à charge ou ayant élevé leurs enfants, et à la recherche d'un emploi. Femmes bénéficiaires de l'allocation parents isolés. A titre exceptionnel, femmes dont le conjoint est en situation de chômage de longue durée non indemnisé ou faiblement indemnisé (allocation de fin de droit ou allocation de solidarité spécifique)<sup>2</sup>.

\* Nicole Gadrey est maître de conférences de sociologie à l'université des Sciences et Technologie de Lille et membre du Centre lillois d'études et de recherches en sociologie et économie, le CLERSE. Ses ouvrages et publications portent notamment sur la formation continue et le travail féminin.

<sup>1</sup> L'enquête, financée en 1990 dans le cadre du programme expérimental de lutte contre le chômage des femmes dans le Nord - Pas-de-Calais, s'appuie sur deux types de matériaux : un questionnaire auprès du public de l'ensemble des stages « femmes isolées » financés par le Fonds national de

l'emploi ; des entretiens biographiques auprès du public de quelques stages, préparant à des métiers ouvriers et employés (N. Gadrey, *Le public des stages de formation à destination des « femmes isolées »*, Rapport pour la délégation régionale du Travail et de l'Emploi du Nord-Pas-de-Calais, 1991).

<sup>2</sup> Cette définition est extraite de : « Stages FNE pour Femmes Isolées », plaquette éditée par la direction régionale du Travail et de l'Emploi et par la délégation régionale chargée des Droits de la femme (Lille, novembre 1990).

L'accès à la formation est présenté comme une étape nécessaire en vue de la réinsertion professionnelle. Ses objectifs sont de types et de niveaux différents : reprise de confiance en soi, possibilités de nouer des contacts sociaux en dehors du cadre familial, remise à niveau scolaire, acquisition de qualifications, découverte ou redécouverte de l'entreprise après une interruption d'activité prolongée, adaptation au marché de l'emploi.

Comment évaluer ces politiques ? L'enquête répond à une interrogation des financeurs, concernant les caractéristiques du public accueilli et les difficultés rencontrées au cours des stages. Elle vise à s'interroger sur une série de décalages entre politiques et pra-

tiques, entre définition administrative des « femmes isolées » et caractéristiques réelles du public accueilli, entre construction théorique d'itinéraires de formation et pratiques concrètes de mise en stage, entre types de stages proposés et types de stagiaires, entre objectifs poursuivis et résultats constatés.

L'analyse du public des stages met en évidence l'hétérogénéité des populations accueillies dans le cadre de ces politiques spécifiques. A partir du constat de non concordance entre la catégorisation administrative et les résultats de l'enquête, elle conduit à étudier les modalités d'appropriation par les femmes d'une mesure publique et à s'interroger sur les pratiques des agents qui recrutent, sélectionnent, orientent et forment.

### L'enquête « Femmes isolées »

L'enquête dont nous présentons ici quelques résultats porte sur le public accueilli dans les stages « Femmes isolées », financés par le Fonds national de l'emploi durant l'année 1990.

Deux types d'outils ont été utilisés :

- un questionnaire distribué à l'ensemble des stagiaires dans le cadre des organismes de formation. Il comporte un nombre réduit de questions fermées concernant la situation familiale et financière, la trajectoire professionnelle, les expériences de formation et deux questions ouvertes portant sur les motivations au moment de l'entrée en stage et les projets d'avenir. Le taux de réponse a été de 87 %. Les données recueillies pendant le stage mettent en évidence des situations contrastées, en termes d'âge, de ressources, d'expériences de formation et d'emploi. Le questionnaire ne permet pas de s'interroger sur les effets du stage, compte tenu du moment de sa passation ;

- une enquête qualitative, auprès d'un échantillon de 25 femmes dans 5 stages de préparation à l'emploi a été conjointement réalisée, et fournit les données utilisées ici. Deux organismes de formation, l'un appartenant à l'Education nationale, l'autre de statut associatif, spécialisé dans la réinsertion professionnelle des femmes, ont servi de cadre à l'enquête. Dans le premier, il s'agit d'un stage menant au CAP de conducteur de machines automatisées du textile. Il a accueilli 16 femmes âgées de 28 à 50 ans, veuves, divorcées, séparées ou célibataires, ayant 1 à 6 enfants à charge, de niveau de formation VI ou V bis. 12 parmi ces 16 femmes ont accepté de participer à un entretien. Dans le second

organisme, 4 stages de préparation à des métiers d'employées qualifiées ont accueilli 78 femmes âgées de 26 à 48 ans, veuves, divorcées, séparées ou célibataires, ayant 1 à 4 enfants à charge, de niveau de formation V bis, V ou IV. 13 parmi ces 78 femmes ont été interrogées.

Les entretiens biographiques ont été réalisés au cours de l'année 1991, 6 mois environ après la fin de la formation. D'une longueur variant de une à deux heures, ils ont été enregistrés et intégralement retranscrits. Ils abordent d'abord la plupart des aspects de la trajectoire familiale, scolaire et professionnelle avant l'entrée en stage, et permettent ainsi de reconstituer les enchaînements biographiques, pour tenter de comprendre comment est vécue et analysée la situation de « femme isolée », comment s'articulent les rapports à la famille, à la formation et à l'emploi. L'analyse longitudinale de ces données aboutit à la construction de la typologie des logiques de formation et d'emploi présentée dans la première partie de l'article.

Les entretiens portent également sur la trajectoire depuis l'entrée en stage : vécu de la formation, l'expérience de l'alternance, démarches de recherche d'emploi et perspectives d'avenir après le stage. Ils permettent ainsi de s'interroger sur les questions complexes des effets de la formation. Selon les logiques dégagées dans la première partie, les effets sont de nature et d'importance diverses. Chez certaines femmes, les rapports à la formation et à l'emploi sont profondément modifiés à l'issue du stage ; dans d'autres cas, ils restent inchangés (voir dernière partie de l'article).

## LES STAGIAIRES : QUATRE TYPES DE RAPPORTS À LA FORMATION ET À L'EMPLOI

Comme catégorie administrative, les « femmes isolées » sont définies par une situation familiale homogène qui gomme l'hétérogénéité des trajectoires professionnelles et ne permet donc pas d'analyser les comportements de stage, les rapports à la formation, à l'emploi et la vision de l'avenir.

L'analyse des entretiens met en évidence quatre types de trajectoires, qui correspondent à quatre logiques d'accès aux stages « femmes isolées »<sup>3</sup>.

### PAUVRETÉ ET ASSISTANCE

Le passé familial et scolaire des femmes de ce type constitue le temps où s'enracinent les problèmes actuels, les insuffisances de la formation de base, le manque de qualification, la faiblesse des ressources. Dès la sortie de l'école, l'entrée dans la vie active est vécue comme une expérience infériorisante qui ne confère aucun statut social stable. L'activité est abandonnée dès que se dessine une autre situation, celle de femme au foyer assurant les tâches domestiques et éducatives, qui n'apporte cependant aucun statut social stabilisé, dans la mesure où le père refuse de jouer le rôle de pourvoyeur de ressources. Le seul statut possible est alors celui de « femme isolée ». La situation d'assistance tend à n'être plus seulement une étape transitoire, mais un statut permanent ouvrant droit à divers types de prise en charge.

Dans la trajectoire des femmes concernées, le stage apparaît comme une simple occasion d'augmenter des ressources précaires, constituées de prestations sociales à durée souvent limitée. L'objectif visé est la préservation du statut de femme au foyer, sans perspective de réinsertion professionnelle à court ou moyen terme. Ni la formation, ni l'emploi ne trouvent réellement leur place dans ce type de situation.

<sup>3</sup> De nombreux travaux sur le chômage aboutissent à la construction de typologies. Voir en particulier D. Demazière : *Le chômage en crise ? La construction des identités des chômeurs de longue durée*, Lille, PUL, 1992. Compte tenu de la taille restreinte de l'échantillon et de la manière dont il a été constitué, le poids de chaque logique ne peut être évalué de façon précise. D'autre part, cette typologie des logiques d'accès aux stages ne doit pas être comprise comme une catégorisation figée. Pendant la formation, les femmes évoluent et leurs rapports à l'emploi peuvent être profondément modifiés (voir *infra*).

### INCERTITUDE ET ATTENTE

Le passé familial, en particulier les carences affectives, a laissé des traces profondes. Les enquêtées de ce type attribuent la responsabilité d'un échec scolaire, moins intériorisé que dans le cas précédent, aux adultes (parents, professeurs...) qui ont imposé des orientations ou des sorties précoces, subies plutôt que choisies. L'insertion professionnelle, dès la sortie de l'école, ne leur fournit pas d'expérience positive. Elles ont travaillé pendant une période relativement courte et occupé des emplois sans qualification et sans statut. L'interruption d'activité à la naissance des enfants est vécue comme une conséquence naturelle de la priorité de la vie familiale sur la vie professionnelle, priorité qui n'est remise en cause qu'après une rupture conjugale vécue dans des conditions difficiles. Le divorce est à l'origine d'une détérioration de la situation matérielle, financière et affective en même temps que d'une perte de statut social. L'attente apparaît comme la moins mauvaise solution quand des problèmes médicaux ou familiaux découragent la recherche d'emploi et que le hasard et la chance sont considérés comme le principal facteur de changement.

Le stage apparaît alors comme une étape, permettant de faire le point, de reprendre confiance en soi, de se remettre à niveau, de réfléchir à l'avenir. Il donne des opportunités de contact, ouvre des pistes de formation et permet de mieux connaître le monde du travail, avant d'envisager une réinsertion professionnelle. La formation s'intègre ainsi dans leurs préoccupations plus que la recherche d'emploi, souvent peu active et vite découragée.

### L'EMPLOI COMME NÉCESSITÉ

L'histoire de la famille d'origine montre comment le souci d'assurer des ressources régulières s'ancre dans l'enfance même. Les enquêtées, qui ont eu des pères absents ou inactifs, se retrouvent dans une situation analogue à celle de leur mère, dans le rôle de seul pourvoyeur des ressources du ménage. Elles ont toutes interrompu précocement leurs études, en raison de l'insuffisance des ressources de leur famille d'origine, sans regret, l'emploi étant leur seule perspective. Elles évoquent avec plaisir leurs expériences professionnelles. Dans ce type de cas, l'interruption d'activité est vécue comme une contrainte, qui met fin à une période de la vie où la recherche d'emploi ne posait pas de problèmes. La situation de « femme isolée » est souvent ancienne. Les problèmes financiers s'aggravent quand les enfants grandissent et quand

les prestations familiales diminuent. La faiblesse des ressources est une préoccupation constante, mais, dans cette catégorie, les femmes misent sur la recherche d'emploi, et non sur des stratégies d'assistance pour échapper à la pauvreté.

Le stage n'est considéré comme utile que dans la mesure où il ouvre sur l'emploi. La démarche de formation est entièrement subordonnée aux perspectives d'embauche.

### CHANGEMENT ET RECHERCHE D'AUTONOMIE

L'histoire familiale n'a pas laissé de mauvais souvenirs. La répartition des rôles est traditionnelle : père actif en ascension professionnelle, mère au foyer. La famille d'origine n'a pas connu de difficultés financières ni conjugales. Les femmes de ce type ont obtenu un diplôme considéré comme suffisant pour la recherche d'emploi à la fin de leur scolarité. L'insertion professionnelle est une étape, initiant une période transitoire avant le mariage et la naissance des enfants. L'interruption d'activité est le résultat de circonstances familiales acceptées, dans une perception relativement traditionnelle de la division des rôles entre les sexes. La rupture conjugale déclenche une remise en cause complète de la vie antérieure consacrée à la famille. Elle entraîne un bouleversement radical du mode de vie, une chute des ressources et une remise en question personnelle qui, dans un premier temps, se traduit par des sentiments de dévalorisation, liés à la perte du statut social. Événement traumatisant, la rupture devient progressivement l'occasion d'une conversion d'identité.

Le stage apparaît comme une opportunité appréciée d'acquérir la maîtrise de techniques nouvelles, d'élargir la qualification ou même de changer d'orientation et de construire un nouveau projet d'activité. Il est considéré comme le début d'un itinéraire, mêlant formation et emploi, permettant la progression professionnelle, l'accès à l'indépendance et le développement personnel.

Les comportements des femmes dites « isolées », leurs rapports à la formation et à l'emploi, leurs visions de l'avenir dépendent plus de leurs expériences professionnelles et de leur vécu des situations de rupture que de leur statut matrimonial ou de leurs charges familiales. Il existe un décalage entre la définition par la situation familiale que fournit la catégorisation administrative et les comportements des femmes à l'égard de l'offre de stages, que l'analyse des publics met en

évidence, mais ne suffit pas à expliquer. Il faut pour cela déplacer l'interrogation vers l'amont, en s'intéressant d'abord aux conditions de construction et de mise en œuvre de cette mesure publique d'aide à la réinsertion par le passage en formation, mais aussi vers l'aval en étudiant ensuite concrètement les processus d'appariement entre stages et stagiaires, en élucidant les stratégies de réinsertion des femmes, en s'interrogeant sur les pratiques de sélection et d'orientation des formateurs. On fournit ainsi des éléments qui permettent d'évaluer les effets des stages.

### TÉMOIGNAGES SUR LES STAGES De l'assistance à l'assistance

*« Un stage à faire et qu'il fallait que je fasse... pour mettre du beurre dans les épinards, parce que j'avais presque rien... Je cherche pas et on m'envoie des stages et y en a qui cherchent et qui trouvent pas.*

*Je dis, moi je retourne pas à l'école. Après, le stage, comme je commençais à en avoir marre, des fois j'y allais, des fois, j'y allais pas.... Le CAP, c'était pas la peine que j'y aille, j'aurais pas réussi. Il fallait apprendre tous les cahiers, moi je dis, je m'amuse pas à réapprendre tout ça, j'aurais eu tout zéro.*

*On devait chercher une entreprise, j'ai trouvé à côté de l'école, j'y ai été 3 jours et après j'ai reçu un courrier. C'était pour nettoyer le restaurant des personnes âgées, il fallait nettoyer, brosser, mettre les tables, faire la vaisselle, c'était crevant, j'y arrivais plus, j'ai arrêté.*

*Je préfère rester chez moi ; au moins, on peut faire ce qu'on veut. Je sais même pas si je veux retravailler, je cherche pas de toute façon ».*

### CONCEPTION ET MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME SPÉCIFIQUE EN DIRECTION DES « FEMMES ISOLÉES »

Comment passe-t-on de l'identification d'une question sociale (ici celle du chômage des femmes et des difficultés de la réinsertion professionnelle) à la construction d'une politique en direction d'un public spécifique ? Comment les acteurs institutionnels

traduisent-ils ces politiques en actions à mettre en œuvre sur le terrain ?

Dans le cadre de cet article, on ne peut analyser dans le détail les modalités administratives et financières du montage et du déroulement des stages de formation en direction des « femmes isolées ». La présentation succincte qui en est faite ici vise à montrer la complexité du dispositif, la diversité des acteurs et des institutions concernés, des objectifs qu'ils poursuivent, des moments et des modalités de leurs interventions.

### LA CONSTRUCTION DE L'OFFRE DE FORMATION

Ce sont les directions départementales du Travail et de l'Emploi coordonnées au niveau des directions régionales qui, au moment de l'enquête en 1991, ont la charge de concevoir les actions (avec le concours d'autres institutions, en particulier les délégations régionales aux Droits des femmes) et de gérer les financements alloués pour les actions en direction des « femmes isolées ». Pour élaborer un programme, elles diffusent auprès d'organismes sélectionnés en fonction de leur réputation de sérieux et de leur expérience en matière de formation pour les publics défavorisés, des appels d'offre qui définissent, de façon large, le cadre des stages d'insertion, d'orientation, de préqualification ou de qualification, de préparation à l'emploi.

Les réponses à ces appels d'offre élaborées par les organismes de formation sont étudiées par les directions départementales du Travail et de l'Emploi, en collaboration avec les directions départementales de l'ANPE (plus spécialement chargées de juger de l'adéquation entre les propositions faites par les organismes et les caractéristiques du public des demandeurs d'emploi dans la zone concernée), avec l'appui éventuel de l'AFPA, chargée d'évaluer la qualité pédagogique des stages dont le financement est en discussion.

À l'issue de cette phase, la politique ministérielle est ainsi traduite une première fois : de l'objectif affiché d'aide à la réinsertion professionnelle des femmes, on est passé à la construction d'une offre de formation. Deux types d'acteurs institutionnels interviennent dans cette phase : les financeurs publics qui ont l'initiative de l'appel d'offres et sélectionnent les projets de stages, les organismes de formation qui répondent à l'appel d'offre. La méthode mise en

œuvre ne conduit pas à une véritable négociation. Sauf exception, il n'est prévu ni procédure, ni lieu de concertation qui permettent le face à face direct et l'échange sur les moyens de formation susceptibles de répondre aux objectifs définis dans le cadre des politiques de lutte contre le chômage des femmes. On doit plutôt parler de sélection et d'évaluation en réponse à des appels d'offre.

### LE MONTAGE CONCRET DES STAGES

Le montage concret des stages (construction des contenus pédagogiques, mise au point du calendrier, en particulier place de la période en entreprise, mise à disposition des moyens matériels, recrutement des formateurs, conception des modalités de suivi des stagiaires...) relève de la seule responsabilité des organismes de formation.

La sélection fait intervenir trois types de partenaires, les stagiaires, les organismes de formation, l'ANPE, et résulte de la confrontation de leurs exigences et de leurs contraintes, sous des modalités diverses selon les situations locales.

Les stagiaires ont connaissance des possibilités de stages par l'intermédiaire de différents canaux d'information et effectuent des démarches d'inscription auprès de l'organisme de formation. L'insuffisance du nombre de stages offerts, l'urgence des situations matérielles, mais aussi les conditions dans lesquelles s'effectue la mise en relation de l'offre et de la demande de stages (déficit d'information des femmes, conditions de fonctionnement des organismes...) rendent quasi-impossibles des démarches raisonnées d'accès à des stages ouvrant des itinéraires de formation ou débouchant sur l'emploi.

Les organismes de formation n'ont pas la maîtrise complète de la sélection du public. Sous des modalités diverses, la liste définitive des stagiaires résulte de la confrontation des exigences de l'ANPE et des organismes. Ceux-ci, qui sont en contact direct avec une partie du public, mettent l'accent sur l'exigence d'un niveau initial des stagiaires pour répondre aux objectifs de préparation à l'emploi ou à la qualification. L'ANPE, qui dispose du fichier des demandeurs d'emploi de la zone, cherche en priorité des solutions pour les catégories de public les plus défavorisées. La transaction entre les partenaires dans des contextes variables liés aux situations locales, aboutit à un compromis, sans que s'élabore une véritable négociation où soient confrontées les exigences et élaborés des

accords sur les objectifs de la formation ou les critères de recrutement.

Les responsables de l'ANPE se considèrent comme tenus relativement en marge de ces actions de formation, n'étant ni les financeurs, ni les concepteurs de politiques dans lesquelles ils n'interviennent guère en amont, ni en aval (puisque leur rôle principal se situe au moment de la sélection des stagiaires). Pour les organismes de formation, les difficultés du montage et du financement et les délais imposés les poussent, lorsque ces obstacles sont franchis, à accélérer le démarrage des stages et à réduire la période de recrutement. Quant aux stagiaires, l'accès à la formation résulte le plus souvent d'une opportunité qui permet de faire face à une situation matérielle et financière très difficile, sans possibilité d'arbitrage entre différentes solutions. Sauf exception, les entreprises ne sont impliquées, ni dans le montage de la formation, ni dans la sélection des stagiaires.

A l'issue de cette phase, la politique ministérielle est ainsi traduite une deuxième fois. De la construction

d'une offre de formation, on est passé à l'existence d'une série de stages dont les objectifs, les contenus, les méthodes pédagogiques, les publics diffèrent. La procédure mise en œuvre aboutit à un éparpillement d'actions montées indépendamment les unes des autres, sans qu'aucune des institutions concernées ne dispose des moyens d'assurer la cohérence du dispositif. Lorsque le stage est agréé par les financeurs et le public sélectionné par l'organisme sous le contrôle de l'ANPE, l'action de formation en direction des « femmes isolées » devient un des stages, parmi d'autres relevant d'autres dispositifs, qu'un organisme X met en œuvre et gère, dans le cadre de ses contraintes humaines et matérielles.

## LE DÉROULEMENT DES STAGES

Le déroulement des stages met en présence deux types de partenaires : les organismes de formation et les stagiaires, plus un troisième pendant une période déterminée, les entreprises. Les organismes de formation obéissent à des contraintes de gestion fortes. Compte tenu de la tarification de l'heure-stagiaire, ils ont des difficultés à assumer quotidiennement, en plus des heures de cours en centre de formation, les autres activités, en particulier l'aide à la recherche de stages en entreprise et le suivi pendant la période d'alternance.

Les entreprises ne manifestent guère d'intérêt pour l'accueil des stagiaires. Elles considèrent qu'elles ne sont pas partenaires d'actions de formation dont elles ne définissent ni les objectifs, ni les contenus, sont souvent réticentes à l'égard d'une démarche politique qui fait de la formation un préalable à l'emploi et critiquent, parfois de manière virulente, les pratiques des formateurs qui conduisent les stagiaires à négocier seules leur période en entreprise.

Une fois entrées en formation, les stagiaires sont tenues à l'assiduité pour conserver le droit aux prestations qu'elles perçoivent pendant la durée du stage. Avec ou sans l'aide de l'organisme, elles doivent trouver une entreprise et occuper un poste de travail, en relation plus ou moins directe avec la formation suivie. Dans certains cas, la demande de formation ne vient pas des femmes elles-mêmes, mais des services sociaux qui les suivent. Il s'agit de trouver une solution dans une situation où les contraintes géographiques (localisation du stage) et matérielles (délai d'attente de la rémunération) pèsent davantage que l'information sur les contenus ou les débouchés possibles de la formation.

### TÉMOIGNAGES SUR LES STAGES De l'attente à la réassurance

*« J'avais commencé à chercher dans les boîtes d'intérim, mais pour eux, j'étais pas intéressante parce que ça faisait dix ans que j'avais arrêté de travailler, c'est comme si j'avais jamais rien foutu.*

*Le stage, comme ça m'intéressait, je m'efforçais à bien comprendre, donc je m'en sortais mieux que les autres. Disons que ça m'a permis de rattraper une partie de ce que j'avais voulu vivre à l'école. Il fallait faire travailler la tête et les mains en même temps, donc c'est là que j'ai pu développer ma petite cervelle.*

*Dans l'entreprise, je faisais de la reliure de livres, tout n'était pas automatisé, mais semi-automatisé. Avec le responsable, je n'avais pas de problèmes. Si j'avais un problème avec une machine, je lui demandais et il m'expliquait.*

*C'est vrai que j'aimerais bien qu'il y ait un autre stage qui recommence, parce que c'est une ambiance que j'aime bien et comme je sais que le travail, c'est pas évident à trouver ».*

## LES ACTEURS ET LA DIVERSITÉ DE LEURS OBJECTIFS ET INTERVENTIONS

Cette première approche met en évidence la diversité des objectifs poursuivis et des modes d'intervention des différents acteurs et institutions qui participent aux actions spécifiques en direction des « femmes isolées », ainsi que les types d'interactions que la mise en œuvre du dispositif requiert.

Les financeurs interviennent principalement en amont du dispositif. Ils ont l'initiative de l'appel d'offres et contrôlent le montage des actions. Dans cette phase, les transactions s'organisent entre eux et les organismes de formation. Ces derniers mettent en place, réalisent et assurent le suivi des stages qui sont agréés dans le cadre de l'appel d'offres. Les stagiaires sont en relation avec l'organisme de formation, qui les sélectionne et assure leur suivi, et avec l'entreprise, qui les accueille en stage.

Le schéma ne fait apparaître aucune interaction obligée entre financeurs et stagiaires, entre financeurs et entreprises ou entre organismes de formation et entreprises. Même si l'enquête empirique met en évidence des situations concrètes qui s'éloignent de ce schéma théorique (par exemple, des contacts plus ou moins étroits entre organismes de formation et entreprises), il s'agit de cas particuliers, liés à des configurations d'acteurs relativement exceptionnelles. Pour les analyser, il faut donc préciser cette première approche, qui postule implicitement l'homogénéité de chacune des institutions ou des acteurs concernés, et s'interroger sur la mise en œuvre concrète des stages et les pratiques des organismes de formation, des entreprises et des stagiaires. Deux études de cas permettront de mettre en évidence la diversité de ces pratiques. On laissera de côté la question des institutions publiques qui conçoivent et financent les politiques de lutte contre le chômage, qui relèverait d'une analyse institutionnelle fine, que les limites de cet article excluent.

## LA QUESTION DES EFFETS DES STAGES

Chaque action de formation correspond à une configuration concrète d'acteurs. Selon le type d'organismes de formation, de stagiaires recrutés, d'entreprises contactées, les objectifs diffèrent et donc aussi les façons d'évaluer les résultats, au-delà de l'objectif de réinsertion professionnelle d'un public spécifique que vise la politique des financeurs.

## DANS UNE PRÉPARATION À UN MÉTIER OUVRIER

Le premier exemple est celui d'un stage de préparation à un métier ouvrier, celui d'« opératrice de l'industrie de l'habillement ». Il a été monté par un organisme dépendant de l'Education nationale, qui n'intervient pas seulement dans des actions de remise à niveau ou de préqualification, mais également dans des actions de préparation à des métiers liés aux spécialités techniques enseignées en formation initiale dans l'établissement, en forte interaction avec l'environnement économique. Le stage a d'ailleurs été monté après une étude des besoins de recrutement des entreprises du bassin d'emploi, qui visait à identifier les postes susceptibles d'être offerts, les compétences requises pour les occuper et les contenus de formation permettant d'acquérir ces compétences. L'objectif affiché du stage est l'emploi dans un créneau ciblé à l'avance, et aussi l'obtention d'un CAP.

La sélection des stagiaires s'est opérée dans une relative urgence, pour assurer un démarrage rapide de l'action. Les attentes des femmes au moment de l'entrée en stage sont diverses : réinsertion professionnelle immédiate (ce qui correspond aux objectifs affichés au moment du montage de l'action), mais aussi reprise de confiance en soi ou même occasion d'augmenter des ressources précaires. Les femmes dont l'objectif principal est l'emploi ne savent guère quelles sont les étapes, ni les difficultés de la réinsertion. Elles entrent en stage pour « avoir un changement d'orientation, trouver un emploi stable, obtenir une qualification, apprendre un métier », mais ne maîtrisent pas les contenus ou les statuts d'emploi, ni les possibilités réelles d'embauche. Elles misent sur le stage pour acquérir des compétences techniques et pratiques utilisables en entreprise. Les femmes en situation d'attente présentent le stage comme la première étape d'une démarche visant à les sortir de leurs difficultés actuelles. « *Trouver une occupation, apprendre un métier, voir d'autres personnes, avoir un but dans la vie* », telles sont quelques-unes des motivations non univoques que les entretiens mettent en évidence. L'objectif n'est pas la recherche d'emploi immédiate, mais la construction progressive d'un itinéraire où s'articulent des périodes de formation et d'emploi, où prennent place des démarches d'orientation, de remise à niveau, de perfectionnement, d'acquisition de qualification. Pour les femmes en situation d'assistance, la motivation de départ se résume dans une formule : « *Trouver une solution* ». Le stage est une réponse temporaire à des problèmes financiers inextricables, il apparaît plus comme une

obligation que comme la première étape d'une réinsertion professionnelle. L'entrée en stage ne résulte d'ailleurs pas d'une démarche volontaire : elle est proposée (parfois imposée) par des institutions et acceptée comme solution de survie.

Les appréciations sur le contenu du stage distinguent la formation générale et technique en centre de formation et l'expérience pratique en entreprise et dépendent fortement des attentes des stagiaires. Pour les femmes en situation d'assistance, les réactions sont négatives. Le stage rappelle l'école qui n'a laissé que de mauvais souvenirs et la perspective de l'examen en vue du CAP suscite la crainte d'un nouvel échec. Pour les femmes en situation d'attente, l'entrée en stage s'inscrit dans une démarche hésitante de recherche d'indépendance financière et de réinsertion à partir d'acquis scolaires et professionnels perçus comme insuffisants et inadaptés. C'est l'occasion pour les enquêtées de faire le point sur le passé dans leur tentative de construction d'un avenir plus ouvert. La démarche de formation a souvent comporté d'autres expériences. Si l'apport financier est parfois évoqué, le stage est surtout apprécié pour les possibilités qu'il offre de reprise de confiance en soi, de remise à niveau, de contacts avec l'univers extérieur, d'acquisition de connaissances. Pour les femmes dont l'objectif premier est l'emploi, l'appréciation concernant le stage dépend étroitement des perspectives professionnelles qu'il ouvre. Si elles parlent aussi d'apprendre, leurs préoccupations principales ne portent pas sur la formation générale de base jugée inefficace pour l'emploi. Elles n'acceptent une situation de type scolaire que dans la perspective de la réinsertion.

Sur la période en entreprise, les opinions sont encore plus contrastées et dépendent non seulement des attentes des femmes, mais aussi du type d'entreprises où elles ont été accueillies et des postes qu'elles ont occupés. Toutes insistent sur la difficulté de trouver une entreprise d'accueil, l'organisme de formation limitant son intervention à la communication de quelques adresses. Elles décrivent une course à l'entreprise, qui ressemble à une recherche d'emploi : démarches, refus, découragement... Trouver une entreprise où le travail sera en rapport avec la formation suivie s'avère quasiment impossible, malgré le repérage de besoins d'emplois qualifiés qui est à l'origine du montage du stage. Rares sont les stagiaires qui ont eu l'occasion de travailler sur une machine pendant la période en entreprise et il s'est agi alors de machines semi-automatisées. Dans aucun cas, le contenu du travail n'est en relation directe avec la formation.

L'accueil des stagiaires dépend des caractéristiques de l'entreprise : taille, mais surtout modes de gestion du personnel. On peut distinguer trois grands types d'accueil<sup>4</sup>. Dans certaines entreprises, les stagiaires représentent une force de travail d'appoint, pour faire face aux fluctuations de l'activité. Il n'y a guère de

## TÉMOIGNAGES SUR LES STAGES

### De la recherche d'emploi à la réinsertion précaire

*« J'ai décidé de commencer une nouvelle vie et puis avoir moins de problèmes. Le stage, je me suis dit : Pourquoi pas ? C'est autre chose, c'était pas un métier simple et puis c'était dans un lycée, et puis il y avait un CAP à la fin, et j'ai vu que c'était des bons profs... Ça aide un peu quand même, on apprend des choses, on fait des connaissances, on connaît d'autres gens qui ont d'autres problèmes... On a eu un CAP à la fin, c'est quand même quelque chose. Je sais pas ce qu'ils ont fait pour nous le donner. Mais ça fait plaisir.*

*L'entreprise, ça dépend. La première, c'était pas une bonne entreprise, je retournerai jamais là-bas, même pour travailler, c'est une entreprise, c'est du rendement, ils s'occupent pas des gens. La deuxième, on m'a mise sur une machine, on m'a appris des choses que je savais pas faire. C'était pas comme l'usine, tout le monde se disait bonjour.*

*Je suis bien dans ma peau quand je travaille. Je suis pas toujours à la maison, enfermée. Faire du ménage, ça m'est égal. Il faut prendre ce qu'il y a maintenant. J'aimerais bien faire une formation dans la couture, pour pouvoir dire, je suis piqueuse ou je suis surjeteuse ».*

sélection des candidats, les stagiaires sont de statuts très différents : étudiants, élèves de lycées techniques, jeunes en insertion, « femmes isolées »... Elles sont affectées à des postes directement productifs, et on attend d'elles les mêmes attitudes et les mêmes performances que des nouveaux embauchés. La mise au travail se résume à la transmission des consignes,

<sup>4</sup> Voir Engrand, Gadrey, (1991), *Formation et diversification de l'emploi féminin*. Rapport pour la direction régionale du Travail et de l'Emploi du Nord - Pas-de-Calais.

assortie d'une démonstration « sur le tas ». La période en entreprise n'est jamais l'occasion d'appliquer les connaissances théoriques acquises en centre de formation. Le rôle éducatif de l'entreprise se résume à une réadaptation aux conditions du travail salarié.

Dans d'autres entreprises (en particulier celles qui ont une tradition ancienne de gestion sociale du personnel), les stagiaires sont accueillies dans une perspective d'œuvre sociale. Les responsables répondent aux sollicitations qui leur sont adressées sans s'interroger sur le contenu réel des formations dispensées. N'attendant pas des stagiaires les services que rendent les salariés, les responsables les considèrent comme une charge, puisqu'il s'agit de leur trouver des activités en rapport avec les capacités possédées et les projets poursuivis, ce qui s'avère souvent difficile. Le rôle éducatif de l'entreprise tend alors à se réduire à une aide à la réintégration sociale des stagiaires.

Enfin, certaines entreprises (en particulier celles qui mettent en place une gestion participative des ressources humaines), accueillent les stagiaires dans une perspective d'échange, de contribution-rétribution, le contenu du stage étant l'élément central. La négociation préalable sur la période en entreprise en conditionne l'intérêt et l'utilité pour l'entreprise et pour les stagiaires évaluées en fonction de leur capacité individuelle à élaborer une stratégie efficace d'acquisition et de valorisation de nouvelles compétences dans des conditions difficiles, compte tenu de leur niveau de formation initiale. Dans ce cas, rarement observé au cours de nos enquêtes, les rôles éducatifs de l'organisme de formation et de l'entreprise se complètent dans une perspective de réinsertion professionnelle.

Ces quelques précisions sur les politiques d'accueil dans les entreprises sont indispensables pour comprendre les appréciations des stagiaires. Pour les femmes en situation d'assistance, les démarches de recherche se sont limitées à leur environnement géographique immédiat, elles ont été accueillies comme main-d'œuvre d'appoint et cette période est vécue comme une contrainte coupée de toute possibilité d'apprentissage. Les femmes en situation d'attente ont généralement trouvé des entreprises ayant une perspective d'œuvre sociale ou d'échange. Elles ont vécu cette période comme une occasion privilégiée d'actualiser leurs compétences et de redécouvrir le monde professionnel. Chez les femmes dont l'objectif principal est l'emploi, les appréciations sont contrastées. Elles insistent sur la difficulté de trouver une entreprise d'accueil, sur l'absence de correspondance entre les contenus des cours techniques et les postes proposés qui n'exigent ni

qualification, ni compétences spécifiques, et sur l'absence de débouchés professionnels. Si la période en entreprise était pour elles le moment le plus important du stage, elles sont souvent déçues par l'accueil qui leur a été fait et ne jugent positivement cette période que lorsque la recherche d'emploi a abouti, même s'il ne s'agit que d'un contrat temporaire ou d'un intérim.

Quels effets le stage a-t-il eu pour ces publics aux attentes et aux profils différents ? La majorité des femmes interrogées accorde relativement peu d'importance à l'obtention du diplôme à l'issue du stage. S'il apporte une satisfaction personnelle, une revanche sur la scolarité passée, il est considéré a posteriori comme n'ayant pas d'effet sur l'employabilité. Une minorité de femmes a trouvé un emploi comme femme de ménage ou manutentionnaire, avec ou sans CAP<sup>5</sup>. Les autres se retrouvent au chômage. Pour les femmes en situation d'assistance, le stage n'a rien modifié. Elles ne mettent en œuvre aucune démarche de recherche d'emploi et refusent d'envisager l'avenir. Elles iront en stage si elles y sont contraintes par les difficultés financières, mais ne souhaitent reprendre aucune activité, ni professionnelle, ni de formation. Les femmes en situation d'attente fournissent des éléments contradictoires d'appréciation du stage. Si elles insistent toutes sur les effets positifs (remise à niveau, réassurance, contacts avec l'extérieur), certaines évoquent des effets négatifs, lorsque la démarche de recherche d'emploi engagée pendant la période en entreprise a échoué. La situation après le stage est donc une situation d'incertitude. Si des pistes se sont ouvertes, laquelle risque de déboucher sur une amélioration du statut ? Faut-il rechercher un emploi ou un autre stage ? Faut-il miser sur un avenir professionnel ou conjugal ? Pour les femmes dont l'objectif premier était l'emploi et qui sont encore au chômage, les démarches restent nombreuses et variées, et les enquêtes n'expriment pas, après le stage, d'exigences sur les contenus et conditions de travail. La seule crainte est celle de l'échec de la réinsertion, qui engendre la peur de l'avenir et le découragement.

#### **DANS UNE PRÉPARATION À DES MÉTIERS D'EMPLOYÉES QUALIFIÉES**

Le deuxième exemple, que nous évoquerons plus brièvement, est celui de quatre stages de préparation

<sup>5</sup> La faiblesse de la taille de l'échantillon ne permet pas de confronter nos appréciations qualitatives avec les résultats des enquêtes quantitatives (taux et type d'insertion en particulier).

à des métiers d'employées qualifiées (« secrétaires commerciales », « négociatrices en immobilier », « collaboratrices PMI-PME », « gestionnaires informatiques »). Ils ont été montés par un organisme spécialiste des problèmes de réinsertion professionnelle des femmes, qui intervient dans des actions d'orientation, de remise à niveau, de préqualification et de préparation à des métiers féminins. Les stages visent un double objectif : améliorer la maîtrise des techniques de la bureautique pour actualiser et renforcer des compétences liées à une expérience professionnelle ancienne, élargir les qualifications en introduisant des connaissances en gestion, administration, commerce.

La sélection des stagiaires conduit à un public diversifié (âge, niveau scolaire initial, expérience professionnelle antérieure) relevant de presque tous les types évoqués au début de l'article, à l'exception du premier. Pour les femmes en situation d'attente ou dont l'objectif premier est l'emploi, on rejoint dans une large mesure l'analyse faite à propos du stage « opératrices de l'industrie de l'habillement ». Il en est de même pour l'opinion sur les contenus de stage et sur la période en entreprise. Pour les femmes en recherche d'autonomie, l'expérience du stage est positive. L'amélioration des compétences techniques et la spécialisation commerciale, gestionnaire ou administrative sont vécues comme des chances réelles de réinsertion professionnelle dans des créneaux où il existerait des offres non satisfaites, détectées par des contacts avec des organisations professionnelles ou des entreprises susceptibles d'accueillir les femmes pendant le stage, dans une perspective de présélection avant l'embauche.

Les motivations au moment de l'entrée en stage correspondent à la démarche proposée par l'organisme de formation : « *Acquérir les nouvelles techniques du secrétariat, connaître les nouvelles technologies, acquérir un plus dans mon activité* ». Il s'agit de réactiver, actualiser, compléter les connaissances de base acquises à l'école ou dans les emplois précédents pour permettre une réinsertion rapide dans un métier féminin qualifié adapté à leurs compétences et à leurs goûts. Les femmes de ce type sont donc disposées au changement lors de leur entrée en stage. Elles marquent leur intérêt pour les contenus théoriques, techniques et pratiques qui leur permettent d'améliorer leur qualification. La période en entreprise est l'occasion de redécouvrir le monde du travail et de commencer une recherche active d'emploi. Elles inscrivent le stage pratique prévu dans la formation dans une stratégie volontaire et réfléchie d'insertion professionnelle. Elles n'éprou-

### **TÉMOIGNAGES SUR LES STAGES** **De la recherche d'autonomie** **à l'emploi qualifié**

*« La rupture, c'est toujours une période qui est difficile à vivre, surtout moi, je ne m'y attendais pas du tout. C'est quelque chose qui m'est vraiment dégringolé sur la tête. Il faut s'assumer seule sans personne autour. C'est ça, être indépendante. Malgré tout, maintenant, je suis beaucoup plus heureuse.*

*Le stage, j'ai évité de dire que c'était un stage pour « femme isolée ». Faut enlever ce terme là, c'est affreux, on n'est pas isolé. D'abord on a les enfants, la famille, et puis les amis. Et puis on a soi-même, faut qu'on se prenne en main.*

*Le contenu du stage répondait exactement à ce que je recherchais au niveau de la formation professionnelle. Ça m'a permis de voir les possibilités pour augmenter mon potentiel au niveau secrétariat et au niveau intellectuel.*

*J'ai cherché les secteurs d'activité qui m'intéressaient, j'ai plus ou moins ciblé les entreprises que je connaissais. Quand j'ai été négocié mon stage, on m'a dit qu'il y avait peut être une possibilité d'embauche. J'ai toujours dit que mon stage en entreprise déboucherait sur un emploi, et c'est ce qui s'est passé.*

*Au niveau professionnel, je dis que je peux encore arriver à mieux. Je ne vais pas finir ma carrière là. Je crois quand même que je cherche des responsabilités ».*

vent pas de sentiment de découragement devant les difficultés, mais en tirent une reconnaissance de leurs capacités qui les renforce dans la démarche de recherche d'emploi. Les appréciations sur les stages sont très positives, puisqu'ils permettent aux enquêtées de précipiter les changements qu'elles souhaitent : changement d'orientation, réinsertion professionnelle, mais aussi transformation plus globale de l'identité sociale.

Les femmes envisagent leur avenir professionnel avec confiance. Elles ont toutes, à l'issue du stage, trouvé un emploi qui leur assure l'indépendance financière et leur ouvre des possibilités de progres-

sion professionnelle, d'exercice de responsabilités et d'épanouissement personnel. Elles affirment la nécessité pour toutes les femmes d'avoir un métier et se préoccupent de leurs évolutions de carrière.

Dans ces stages, on constate donc également des décalages entre les logiques biographiques et les objectifs de formation proposés, même s'ils apparaissent de moindre ampleur que dans l'exemple étudié précédemment. Les femmes qui se trouvent en situation d'attente et d'incertitude éprouvent des difficultés à s'insérer dans une démarche d'acquisition d'une qualification assez pointue et sont peu actives dans la recherche d'emploi. Celles pour qui l'emploi est une nécessité urgente ont rarement le niveau de formation initiale requis pour les emplois auxquels les stages préparent. Malgré de nombreuses démarches, elles ont des difficultés à trouver une entreprise pour la période d'alternance et sont découragées par les perspectives d'un chômage prolongé. Seules, les femmes qui privilégient le changement et la recherche d'autonomie sont pleinement satisfaites à l'issue du stage qui a rempli le triple objectif qu'elles lui assignaient : redécouverte du monde de la formation et du travail, acquisition de nouvelles compétences, réinsertion professionnelle dans un emploi qualifié qui leur ouvre des possibilités de progression.

\* \*  
\*

L'analyse approfondie de ces cas particuliers met en évidence la complexité et la diversité des effets des mesures publiques en direction des « femmes isolées » et permet une meilleure compréhension des processus qui aboutissent aux écarts entre objectifs poursuivis et résultats constatés.

– L'approche qualitative des publics met en évidence l'hétérogénéité des situations des stagiaires, de leurs rapports à la formation et à l'emploi. Elle permet de mieux comprendre comment tel type de stage rencontre ou non tel type d'attente. L'impact des actions dépend des stratégies des femmes à l'égard des formations proposées et des usages qu'elles sont susceptibles d'en faire.

Dans certaines situations, la rencontre entre les aspirations et possibilités des femmes et les objectifs et contenus proposés par les stages se fait dans de bonnes conditions. C'est bien sûr le cas des femmes en recherche de changement et d'autonomie dans les stages qualifiants qui débouchent sur des créneaux d'emploi tertiaires suffisamment bien identifiés. Mais

c'est aussi le cas par exemple des femmes en situation d'attente et d'incertitude dans des stages qui présentent la reprise de confiance en soi et la sortie de l'univers familial comme première étape d'une démarche visant à reconstruire des identités déstabilisées par les ruptures familiales.

Dans d'autres situations, la rencontre entre stages et stagiaires n'est que partielle. Si les femmes sont d'accord sur la nécessité d'une formation, elles remettent en cause l'utilité du stage qui leur est proposé. Les femmes des types 3 et 4 (l'emploi comme nécessité, changement et recherche d'autonomie) ont comme objectif prioritaire la réinsertion professionnelle. Lorsque le stage le permet, elles y adhèrent pleinement. Lorsque les contenus de formation ou l'absence de débouchés professionnels aboutissent au chômage, la déception est grande, même lorsqu'elles reconnaissent les bénéfices secondaires du stage qui sont la reprise de confiance en soi ou la remise à niveau.

Enfin, il semble que dans certaines situations, les stages proposés ne répondent pas aux attentes des femmes. C'est le cas pour les femmes du type 1 qui n'ont comme seule perspective que le maintien du statut précaire d'assistée. C'est dans une moindre mesure le cas de la plupart des femmes du type 3 qui ne croient pas à l'utilité d'une formation pour l'accès à l'emploi non qualifié.

– Une telle approche ne se suffit pas à elle-même. En amont de l'analyse des publics, la construction de l'offre de stages et les processus de sélection et d'orientation des stagiaires sont des moments décisifs que les méthodes d'évaluation a posteriori laissent dans l'ombre <sup>6</sup>.

Les écarts entre objectifs et résultats, les décalages entre catégorisation administrative et caractéristiques du public accueilli ne sont analysables qu'à travers la reconnaissance de la pluralité des logiques d'acteurs et d'institutions (logiques de construction de stages par les organismes, logiques d'accueil des femmes par les entreprises, logiques d'usage de la formation par les stagiaires par exemple). Dans ce cadre, les processus de sélection et d'orientation, qui sont souvent occultés lorsqu'il s'agit des formations en direction des chômeurs, devraient faire l'objet d'études

<sup>6</sup> L'enquête, par entretiens biographiques auprès du public de quelques stages, ne fournit pas d'éléments suffisants pour analyser de manière approfondie les conditions de conception de ces stages et de leur mise en œuvre, en l'absence d'entretiens avec les financeurs, les responsables des organismes concernés et les formateurs chargés de la sélection et de l'orientation des stagiaires.

plus systématiques. L'étude des modalités de la traduction des politiques publiques en offre de formation et en ensemble de stages aux contenus et aux publics divers, l'étude des conditions de cette traduction à travers les différentes étapes des transactions entre

acteurs et institutions invitent à des interrogations élargies sur l'évaluation.

Nicole Gadrey  
LASTRÉE – CLERSE Université de Lille I

## Bibliographie

- Aucouturier A.L. (1994), « Panels et évaluation des politiques d'emploi. Résultats, méthodes, questions ». *Documents série Séminaires*, no 94, mai, Céreq.
- Cadet J.P. et Kirsch E. (1994), « Les aides à la formation du Fonds national pour l'emploi. Plasticité et ambiguïté d'une intervention publique négociée », *Formation Emploi* no 48, octobre-décembre, p. 21-36.
- Collectif (1984), *Le sexe du travail. Structures familiales et système productif*, Grenoble, PUG.
- De Gaulejac V. et Aubert N. (1990), *Femmes au singulier ou la parentalité solitaire*, Paris, ed. Klincksieck.
- De Singly F. (dir.) (1992), *La famille, l'état des savoirs*, Paris, Ed. La Découverte.
- Decoufflé A.C. (1988), Les modes de formation historique des politiques d'emploi en France, in *Structures du marché du travail et politiques d'emploi*, Paris, Syros-Alternatives, p. 453-464.
- Demazière D. (1992), *Le chômage en crise ? La négociation des identités des chômeurs de longue durée*, Lille, Presses universitaires de Lille.
- Dubar C. (1991), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Ed. Armand Colin.
- Elbaum M. et Fonteneau A. (1985), « Les politiques de l'emploi et leurs évaluations, le cas français au cours des années récentes », *Cahiers lillois d'économie et de sociologie*, n° 5, 1<sup>er</sup> semestre, p. 75-89.
- Gadrey N. (1991), *Le public des stages de formation à destination des « femmes isolées »*, Rapport pour la direction régionale du Travail et de l'Emploi du Nord – Pas-de-Calais.
- Lefaucheur N. (1979), « Qui sont-elles ? » *Informations sociales*, n° 6.
- Maruani M. (1989), « Statut social et modes d'emplois », *Revue française de Sociologie*, XXX-1, janvier-mars.
- Merle V. (1987), « Transformation du marché du travail et transformation de l'intervention publique », *Les Temps Modernes*, 496-497, novembre-décembre, p. 233-253.
- Monnier E. (1992), *Evaluations de l'action des pouvoirs publics*, Paris, Economica.
- Paugam S. (1991), *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, PUF.
- Pitrou A. (1978), *La vie précaire. Des familles face à leurs difficultés*, Rapport CAF.
- Podevin G. (1993), « Faut-il former les chômeurs ou favoriser leur insertion directe dans l'emploi ? » Une lecture de l'article de F. Stankiewicz, R. Foudi et M.H. Trelcat, *Formation Emploi*, n° 41, janvier-mars, p. 33-36.
- Schnapper D. (1981), *L'épreuve du chômage*, Paris, Gallimard.
- Sibille H. (dir.) (1989), *Les politiques de l'emploi à l'épreuve du chômage de longue durée*, Paris, Syros-Alternatives.
- Stankiewicz F. (1994), « L'efficacité des stages de formation. Points de méthode », *Documents série Séminaires Céreq*, n° 94, mai.
- Stankiewicz F., Foudi R. et Trelcat M.H. (1993), « L'efficacité des stages de formation. Le cas des demandeurs d'emploi de bas niveau de qualification », *Formation Emploi*, n° 41, janvier-mars.
- Villac M. (1984), *Les familles monoparentales, Données sociales*, INSEE.
- Wuhl S. (1991), *Du chômage à l'exclusion ? L'état des politiques, l'apport des expériences*, Paris, Syros-Alternatives.