

UNIVERSITÉ DE LILLE I
FACULTÉ DES SCIENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

**EFFICACITÉ DES ACTIONS DE FORMATION POUR LES BAS NIVEAUX
 DE QUALIFICATION EN SITUATION DE CHÔMAGE ET D'EMPLOI.**

Marie - Hélène TOUTIN-TRELCAT

Thèse pour le Doctorat de Sciences Economiques

Doctorat de l'Université de Lille I
 (arrêté du 30 mars 1992)

sous la direction du Professeur François STANKIEWICZ.

Jury :

Guy CAIRE, Professeur à l'Université de Paris X Nanterre
 Bernard GAZIER, Professeur à l'Université de Paris I
 Dominique REDOR, Professeur à l'Université de Lille I
 François STANKIEWICZ, Professeur à l'Université de Lille I
 Nicolas VANEECLOO, Professeur à l'Université de Lille I



Janvier 1996

Remerciements

Je tiens à exprimer ici toute ma reconnaissance à Monsieur le Professeur François STANKIEWICZ pour l'attention, le temps qu'il m'a consacré, mais aussi pour sa confiance et ses encouragements qui ont été déterminants tout au long de ce travail.

Je garde néanmoins l'entière responsabilité des erreurs et insuffisances qui peuvent subsister.

Je remercie profondément Messieurs Guy CAIRE, Bernard GAZIER, Dominique REDOR, et Nicolas VANEECLOO pour me faire l'honneur de composer mon jury de thèse.

A mes Parents et à Marc.

INTRODUCTION GENERALE.

Cette thèse voudrait ici participer au débat nécessaire sur l'efficacité des actions de formation délivrées aux bas niveaux de qualification (les "BNQ").

Cette problématique de recherche se justifie au regard de l'appel croissant à la formation comme solution au "problème BNQ", au cours de ces deux dernières décennies.

La position des BNQ vis à vis de l'emploi est en nette dégradation.

Entre les deux recensements de 1982 et 1990, l'emploi non qualifié a diminué de 5,8% alors que l'emploi total augmentait de 3,7% (BISAULT, DESTIVAL GOUX 1994).

En 1993, on dénombre dans la population active ayant un emploi, 2 125 000 ouvriers non qualifiés et 2 458 000 employés non qualifiés.

Parallèlement, le chômage de cette catégorie s'avère préoccupant : 20,3% des BNQ sont en situation de recherche d'emploi en 1993 contre moins de 5% en 1975. Les non qualifiés représentent actuellement 35% des chômeurs et 39% des chômeurs de longue durée. Leur ancienneté de chômage est supérieure à la moyenne.

Enfin, les BNQ forment un contingent important des personnes exclues de la vie sociale.

Par delà la diversité des moyens envisagés comme solution aux difficultés d'insertion, de réinsertion ou encore de maintien dans l'emploi des BNQ, un constat s'impose : l'idée selon laquelle la formation serait une solution au "problème BNQ" rassemble un large consensus parmi les différents acteurs du marché du travail.

- Les Pouvoirs Publics multiplient les dispositifs de formation orientés vers les non qualifiés : le crédit d'impôt-formation, le crédit formation individualisé, les EDDF....
- Les entreprises tendent à développer l'accès à la formation des BNQ salariés, qui plus est en mettant en oeuvre des formations diplômantes (délivrance d'un CAP par unités capitalisable par exemple).
- Les stages ciblés "BNQ" représentent une activité importante des organismes de formation, tandis que l'ingénierie formative se développe autour des pédagogies spécifiquement élaborées pour les BNQ : les Outils de Développement Cognitif.
- Enfin, la demande de formation qui émane des individus salariés ou chômeurs non qualifiés a considérablement progressé et ne semble pas se démentir.

Il semble pertinent de vouloir tenter d'évaluer l'efficacité de ces mesures de formation au regard d'un maintien ou d'un retour dans l'emploi des BNQ.

Par ailleurs, cette analyse a comme intérêt, de questionner l'idée répandue d'un problème BNQ lié essentiellement, voire de manière unique, à un problème de qualification et d'évolution des compétences.

En d'autres termes, la problématique de l'évaluation de l'efficacité des actions de formation peut nous permettre indirectement d'assoir l'hypothèse selon laquelle le "problème BNQ" serait avant tout un problème de rationnement des offres d'emploi.

Avant de présenter la structuration de cette thèse, il semble essentiel d'en préciser le cadre, de circonscrire l'objet étudié.

Une première série de remarques préliminaires concernera ce que nous entendons par **"évaluation de l'efficacité de la formation"**.

La multiplication des études d'évaluation au cours des dernières années est particulièrement sensible en France. Notre pays semble ainsi vouloir rattraper son retard vis à vis des pratiques nord américaines.

Néanmoins, l'enrichissement sémantique qui en résulte se révèle parfois excessif. Le domaine de la formation n'a pas échappé à cette tendance. Nous souhaitons donc préciser ici ce que l'on entend par évaluation ¹.

Délibérément, on se situera dans une évaluation d'impact de type ex-post qui doit se comprendre d'une part comme l'activité par laquelle on constatera le succès ou l'échec d'une mesure et d'autre part comme la production des résultats issus de cette activité ².

Ceci étant, l'objet de notre évaluation est moins la formation en elle même que son efficacité. Qu'entendons nous par là ?

Nous nous plaçons délibérément dans le cadre de l'économie du travail et plus particulièrement dans la problématique de la relation formation-emploi.

¹ Même si nous effectuons un examen plus approfondi de ce concept dans la première section du chapitre III

² Dans la terminologie de R. DERENBACH(1989) du CEDEFOP, cette démarche équivaut à une évaluation et bilan.

S'interroger sur l'intensité de cette relation revient à questionner le principe d'adéquation formation-emploi généralement présenté :

- d'une part, comme moyen privilégié de résorption du chômage des BNQ,
- d'autre part, comme facteur limitant les pratiques d'externalisation des non qualifiés hors de l'entreprise.

Concrètement nous voudrions répondre à la question suivante : dans quelle mesure la formation continue contribue à un maintien ou à un retour à l'emploi .

Ce point de méthodologie précisé, une seconde remarque préliminaire s'impose quant au champ d'étude : le domaine de la formation et la population étudiée.

Nous ferons référence à la **formation professionnelle continue**, champ qui exclut donc la formation initiale et l'apprentissage.

Dans ce cadre, nous porterons notre attention sur la formation continue des actifs adultes, ce qui revient à délaissier la formation professionnelle de première insertion des jeunes (FPPI).

Nous envisageons la formation continue délivrée dans les deux contextes qui définissent la position par rapport à l'emploi : le chômage et l'emploi en entreprise ³.

De ce point de vue, la formation analysée sera celle délivrée à l'initiative d'une entreprise privée au sein du plan de formation. Nous délaissierons volontairement la formation suivie par le salarié sur une initiative personnelle dans le cadre, par exemple, du congé formation ⁴.

De même, la formation des agents de la fonction publique et la formation des non salariés n'interviendront que de manière secondaire dans l'examen de la qualité de la relation formation-emploi.

L'analyse de l'efficacité de la formation qui sera développée se rapporte à **une population particulière : les BNQ**

On s'accorde pour souligner que les Bas Niveaux de Qualification échappent à toute définition stricte, rendant malaisées les tentatives d'identification d'une population extrêmement hétérogène.

Les BNQ sont habituellement repérés à partir de trois espaces socio-économiques, à savoir l'entreprise, le chômage et le système éducatif.

³ Nous considérons qu'il s'agit là d'un élément d'originalité, les études ne traitant dans leur très grande majorité que d'un seul des deux champs.

⁴ L'accord pour un départ en formation signé entre le salarié et l'entreprise ne concerne que l'autorisation d'absence. Cependant nous avons conscience que certaines entreprises en accord avec les salariés utilisent le CIF comme élément complémentaire au plan de formation.

Trois définitions coexistent :

- personnes de faible niveau de formation initiale : niveaux six, cinq et cinq bis de l'éducation nationale ⁵.
- personnes présentant les caractéristiques d'une faible employabilité ⁶, ou encore d'une forte présence et concentration dans le chômage. On repère ici classiquement quatre types de publics : les jeunes, les femmes, les chômeurs de longue et très longue durée et enfin les étrangers.
- enfin, personnes en situation d'emploi ou de chômage, repérées dans les classifications professionnelles comme ouvriers non qualifiés (ONQ) et employés non qualifiés (ENQ).

Nous avons choisi d'appréhender la population des "bas niveaux de qualification" selon les termes de cette dernière définition.

Pour autant, notre analyse pourra englober certains individus "à la marge", classés au sein des catégories d'employés et d'ouvriers qualifiés mais "posant problème" du point de vue de l'entreprise dans un contexte de mutation technologique et organisationnelle.

Enfin ultime précision, nous centrerons notre analyse sur une population d'adultes. Cette restriction du champ de l'étude s'impose du fait de l'existence de problématiques différentes au sein de la relation formation-emploi selon qu'il est question d'une population jeune en phase primo insertion sur le marché du travail ou d'une population déjà insérée.

Plan de l'étude.

Pour satisfaire à l'objectif de ce travail qui est l'intelligence des effets de la formation au coeur de la relation formation-emploi, cette thèse s'organisera autour de cinq chapitres.

Les deux premiers chapitres visent à préciser le cadre et les éléments de notre problématique.

Le premier chapitre permet de cerner la catégorie d'étude des BNQ, aussi bien d'un point de vue quantitatif que qualitatif, successivement dans un contexte d'emploi puis de chômage.

⁵ La version actuelle de cette nomenclature a été fixée par les travaux de la Commission statistique nationale de la formation professionnelle et de la promotion sociale, approuvés par le Groupement permanent du Comité interministériel de la formation continue (décision du 21.03.1969).

⁶ Nous examinerons dans le chapitre IV plus en détail cette notion.

Plus largement, ce chapitre vise à cerner la réalité du problème BNQ. Il s'agit dès lors de participer à la connaissance du processus d'émergence du vocable et du problème BNQ. Cette démarche nous apparaît comme une phase préalable à toute réflexion plus prospective quant aux modalités de consolidation de la relation à l'emploi par l'intermédiaire de la formation.

Pour cerner l'évolution quantitative des BNQ en situation d'emploi, nous avons procédé à une décomposition de la variation du stock de salariés non qualifiés entre trois effets : un effet qualification, un effet branche et un effet emploi.

Du point de vue qualitatif, une attention particulière sera apportée aux principales modalités de gestion de la main-d'oeuvre BNQ mises en oeuvre par les entreprises durant les deux dernières décennies.

Le second chapitre vise à cerner la mise en place de la "solution-formation" au problème des BNQ au sein du cadre existant du Système de la Formation Professionnelle Continue (SFPC).

À ce titre, l'importance financière de la formation continue au sein de la politique de l'emploi d'une part et le caractère très institutionnel du fonctionnement de la formation continue d'autre part ont structuré le développement de mesures spécifiques en faveur des non qualifiés en situation de chômage ou d'emploi .

Les données de la problématique étant posées, quel rôle peut jouer la formation continue pour les salariés et les chômeurs BNQ dans le maintien ou le retour à l'emploi ?

Les chapitres 3 et 4 tentent de procéder à des constats critiques de l'efficacité de la formation délivrée en situation de chômage d'une part, dans un contexte d'emploi d'autre part. Cette séparation de l'analyse s'impose du fait de la diversité des problématiques qui existe entre l'application d'une formation pour faire face au chômage d'une part et le suivi d'une formation dans le cadre de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise d'autre part .

Le troisième chapitre vise à déterminer dans quelle mesure les actions de formation participent à la réinsertion dans l'emploi des chômeurs BNQ.

A partir d'une enquête de terrain spécifique, nous soulignerons la faiblesse des résultats obtenus en terme d'effet formation, mais aussi les limites et imperfections des critères

d'efficacité habituellement utilisés, en particulier de l'indicateur "taux de placement dans l'emploi".

Un examen de différents facteurs de dilution de l'efficacité de la formation s'avère nécessaire : nous relèverons plus particulièrement l'ambiguïté des enjeux de la formation et le détournement des objectifs initiaux sous la pression des stratégies d'acteurs.

Plus encore, ces constats mettent en exergue l'existence d'une demande de formation qui se décline au plurielle. Il convient en conséquence de compléter l'analyse usuelle de la demande de formation proposée par la théorie du capital humain.

L'efficacité de la formation pour BNQ en situation d'emploi sera abordée au sein d'un **quatrième chapitre**.

Nous aurons la volonté de présenter l'intensité et les principales caractéristiques de la formation dispensée par les entreprises aux BNQ au sein du plan de formation. Pour satisfaire à cet objectif, nous prêterons une attention particulière aux difficultés spécifiques de la démarche formative orientée vers les BNQ.

Nous voudrions défendre une proposition : le problème de formation des BNQ semble relever avant tout d'un problème de formation "générale".

Le cadre de la théorie du capital humain considère pourtant comme périlleux le financement de cette formation générale par les entreprises, du fait d'une forte probabilité de non retour sur investissement.

A contrario de cette proposition, nous mettrons en lumière un certain nombre de variables qui confèrent au financement par les entreprises de la FG un caractère de parfaite rationalité économique.

Les constats émis quant à l'efficacité de la formation pour BNQ en situation d'emploi ou de chômage invitent à repositionner l'élément formation dans le contexte actuel du marché du travail caractérisé par un excès d'offre. Ce sera l'objet du **cinquième chapitre**.

Nous tenterons d'y défendre deux propositions.

Premièrement, la formation n'est pas une condition incontournable pour le retour ou le maintien dans l'emploi pour l'ensemble des BNQ.

Dès lors, on peut penser qu'une solution au problème des BNQ passe, pour certains d'entre eux, par une politique qui réserverait les emplois non qualifiés aux personnes non qualifiées.

Néanmoins, il faut convenir que pour d'autres BNQ, la formation s'impose dans la trajectoire qui mène au retour ou au maintien dans l'emploi.

Dans ce cas, et ce sera notre seconde proposition, l'efficacité de la formation impose que la contrainte d'emploi soit intégrée dans la gestion du moment formation d'une part et que le mode de financement de l'offre de formation soit sensiblement réexaminé d'autre part.

Chapitre 1 - Le problème des bas niveaux de qualification.

Chapitre 2 - La formation comme solution au problème des personnes les moins qualifiées.

Chapitre 3 - Efficacité des actions de formation destinées aux BNQ en situation de chômage.

Chapitre 4 - Efficacité des actions de formation destinées aux BNQ en situation d'emploi.

Chapitre 5 - Efficacité de la formation et excès d'offre sur le marché du travail.

CHAPITRE 1 - LE "PROBLÈME" DES BAS NIVEAUX DE QUALIFICATION

Avant d'aborder l'évaluation de l'efficacité des actions de formation pour les personnes de bas niveaux de qualification en situation de chômage ou d'emploi (chapitres 3 et 4), il semble opportun de cerner les principaux axes du problème "BNQ".

Dans ce sens, nous examinerons dans un premier point la réalité statistique du problème des Bas Niveaux de Qualification en situation d'emploi (1.).

Nous chercherons à déterminer à quels types de phénomènes peuvent être imputées les évolutions macro économiques et sectorielles des effectifs "ouvriers non qualifiés" (ONQ) et "employés non qualifiés" (ENQ).

La méthodologie retenue repose sur une décomposition de la variation nette du stock de salariés entre trois effets :

- un effet Emploi qui recouvre la variation des effectifs au sein de l'activité économique ;
- un effet Branche qui représente la recomposition sectorielle de l'activité économique - ie la modification du poids des secteurs au sein de l'activité économique ;
- un effet Qualification qui reflète la recomposition des catégories socio-professionnelles à l'oeuvre au sein des secteurs.

Les caractéristiques des flux de mobilité interne et externe de la main-d'oeuvre "BNQ" nous permettront d'affiner cette analyse.

Enfin, nous essayerons de cerner le profil des personnes salariées de bas niveaux de qualification.

En interdépendance avec ce repérage statistique, nous voudrions examiner comment a émergé le "problème BNQ" au travers des stratégies de gestion des ressources humaines (GRH) des entreprises (2.).

En d'autres termes, nous voudrions repérer en quoi les principales modalités de la GRH ont en elles mêmes participé à la construction de la catégorie des BNQ et partant, à la médiatisation et à la sensibilisation des pouvoirs publics au "problème BNQ".

Concrètement nous ferons référence :

- d'une part, aux pratiques de rejet prioritaire des catégories ONQ et ENQ intervenus à partir d'une révision des critères de licenciement,
- d'autre part, à la généralisation des mesures d'externalisation vis à vis d'une population "posant problème" au regard des nouveaux critères de détermination des sureffectifs.

- Nous aborderons l'analyse de la réplique du "problème BNQ" dans la sphère du chômage dans un troisième point (3.).

A partir d'une méthodologie classique (analyse du taux de chômage catégoriel, du poids du chômage de longue durée, de l'ancienneté moyenne du chômage) nous voudrions cerner la spécificité du chômage des non qualifiés et partant, tester l'hypothèse qui associe le chômage des BNQ à un problème de qualification..

1. APPROCHE STATISTIQUE DU PROBLÈME DES "BAS NIVEAUX DE QUALIFICATION" EN SITUATION D'EMPLOI.

L'appréhension des BNQ en situation d'emploi nécessite que soit présenté le moyen statistique par lequel nous allons repérer cette catégorie (1.1).

Cette précision apportée, nous développerons une méthode "shift-share" en vue de décomposer la variation des effectifs salariés BNQ entre trois effets : un effet emploi, un effet branche et un effet qualification (1.2). Cette méthodologie sera également appliquée à une analyse sectorielle (1.3)

L'analyse dynamique de l'évolution des emplois non qualifiés confirme les mouvements d'externalisation comme source principale du repli des ouvriers non qualifiés (1.4).

Enfin, il semble important de souligner la diversité des profils des salariés de bas niveaux de qualification (1.5).

1.1 - REPÉRAGE STATISTIQUE DE LA POPULATION "BNQ".

1.11 - Sources statistiques et repérage des salariés BNQ.

a) - Sources statistiques.

La population des "Bas Niveaux de Qualification" ne recouvre strictement aucune catégorie statistique ou même administrative (BISAULT, DESTIVAL, GOUX 1994).

Néanmoins, en vue de cerner cette population d'un point de vue statistique, nous avons choisi de donner la priorité à la "qualification professionnelle" reconnue socialement plus qu'à la "qualification formelle" (le niveau de diplôme) (RAINBIRD 1993).

En d'autres termes, nous voulons faire référence moins à une formation qui caractérise un individu qu'à un critère rattaché à l'emploi (SALAIS 1976).

Dès lors, nous considérons comme "BNQ", les individus occupant des postes repérés comme ceux d'ouvriers non qualifiés et d'employés non qualifiés.

Nous avons conscience que cette démarche évalue la demande de travail par les entreprises plutôt que l'offre de travail.

Indirectement, elle comporte deux biais respectivement liés à des phénomènes de déqualification et de surclassification.

Seront ainsi comptabilisés comme BNQ des individus possédant un diplôme ou une expérience professionnelle mais occupant un poste non qualifié.

A contrario, seront exclus du décompte statistique, les individus ne possédant ni diplôme ni expérience professionnelle et occupant des emplois qualifiés au sein des grilles de classification¹

De prime abord, trois sources statistiques relatives à l'emploi permettent une analyse de l'évolution de la catégorie BNQ en situation de travail :

- le Recensement Général de la Population (RP),
- l'Enquête Emploi (EE),
- l'Enquête Structure des Emplois (ESE).

Les évaluations du nombre de "BNQ" qui en résultent divergent néanmoins sensiblement. Si l'ESE comptabilise des personnels salariés, le Recensement Général de la Population et l'Enquête Emploi procèdent à des évaluations en terme de population active occupée.

Néanmoins, l'ESE est généralement considérée comme l'outil d'analyse le plus adéquat pour une étude des structures d'emploi et notamment des qualifications présentes dans les entreprises. Non seulement elle porte sur la population des salariés, mais la qualification est repérée au travers de la déclaration qu'en font les employeurs (CAIRE 1994) ².

¹ Ce phénomène est plus particulièrement lié à la formation des salaires sur la base des coefficients hiérarchiques déterminés par la position au sein des grilles de classification. (Voir HUILIER 1986 pour le cas du BTP).

² En effet, effectuée depuis 1968 sur la base d'un questionnaire réalisé auprès des employeurs et non des ménages comme le Recensement ou l'Enquête Emploi, l'ESE trouve son origine dans une loi de 1924, revue en 1957. Les établissements sont tenus d'employer parmi leurs salariés un certain pourcentage de travailleurs handicapés ou mutilés de guerre. Dans ce cadre, les établissements doivent remplir chaque année une déclaration dans laquelle figure entre autres informations la répartition des effectifs salariés selon la nature des emplois qu'ils occupent. Cette partie de la déclaration traditionnelle est appelée "enquête structure des emplois" et fait l'objet de l'exploitation statistique connue sous le nom d'ESE.

Bien que disposant de cette source statistique, le repérage de la catégorie des BNQ salariés n'en est pas moins une démarche difficile.

b) - De la difficulté de constituer les "BNQ" en catégorie statistique.

Les études portant sur la population de bas niveaux de qualification sont essentiellement centrées sur le repérage des ouvriers non qualifiés, et laissent hors champ les employés non qualifiés.

Plusieurs facteurs participent à ce phénomène (VINCENT 1993, PODEVIN 1986) :

- D'un point de vue idéologique d'abord : l'industrie longtemps prédominante a retardé la prise de conscience de l'importance des emplois tertiaires dans l'économie et, dès lors la volonté et le besoin de la mesurer.

- D'un point de vue méthodologique ensuite : la diversité des postes d'employés rend ardue la ventilation entre emplois qualifiés et non qualifiés, alors que cette distinction apparaît plus commune dans la catégorie ouvrière.

- Enfin, du fait de leur complexité, les nomenclatures sous lesquelles sont fournies les données statistiques constituent en elles mêmes d'insurmontables éléments de blocages (DESROSI RES, THÉVENOT 1992)

Dans ce cadre, les changements intervenus au sein des nomenclatures présentant les catégories socio-professionnelles ne s'opposent pas à un recensement de qualité de la catégorie des ONQ (tableau 1).

A l'opposé, cerner la population des employés non qualifiés s'avère être une démarche plus problématique. La catégorie des ENQ n'apparaît pas en tant que telle ni dans la nomenclature des CSP ni dans celle des PCS et PCS-ESE (tableau 1).

Pour satisfaire à l'objectif de l'ESE qui est de rendre compte de la structure de la main d'oeuvre employée par les entreprises, une définition "non officielle" de la catégorie ENQ n'a été établie que très récemment à partir d'un regroupement des professions au niveau le plus fin.^{3, 4.}

³ Elle regroupe les postes suivants de la nomenclature des professions au niveau 455 : 5216, 5222, 5317, 5423, 5427, 5444, 5518, 5521, 5613, 5616, 5631, 5632, 5633, 5634.

Cette classification a pu être transposée dans le cadre de l'Enquête Emploi par intégration des métiers de la fonction publique (absents de l'ESE) sur la base d'une étude des niveaux de formation professionnelle et des diplômes.

⁴ "Dès lors qu'elle existe (dans l'ESE), nous avons repris la classification proposée par la nomenclature PCS même si la frontière peut paraître arbitraire pour quelques cas. L'examen des niveaux de diplôme et des formations professionnelles suivies par les ouvriers et les employés selon leur qualification, permet de compléter et de préciser la sphère des employés non qualifiés. Les métiers non qualifiés étant exercés majoritairement par des salariés peu diplômés et n'ayant

Tableau 1 -

Les difficultés du repérage de la population BNQ sur longue période : principales étapes de la transformation des nomenclatures de données statistiques.

Source statistique	Nomenclature	Repérage des ONQ	Repérage des ENQ
Enquête Emploi (EE) et Enquête Formation Qualification Professionnelle (FQP) (jusque 1982)	- des métiers ; - des catégories socio-professionnelles (CSP)	- (63) Ouvriers spécialisés, - (68) Manœuvres	
Enquête Structure des Emplois (ESE) (jusque 1975)	des emplois	- Niveau E2 : code 07, ONQ	- Niveau E2 : code 10, ENQ
Enquête Structure des Emplois (ESE) (jusque 1983)	des professions regroupées (PJ et DPJ)	- Niveau DE3 code 5 : ONQ	- Niveau DE3 code 8 : ENQ
A partir de 1982 pour l'EE et de 1984 pour l'ESE	Nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles (PCS et PCS-ESE)	Niveau CS 18 ou CS2 : - ONQ de type artisanal ; - ONQ de type industriel ⁵	

En fait, la catégorie des BNQ salariés est particulièrement difficile à repérer par le fait même qu'elle est avant tout une agrégation des catégories ONQ et ENQ, elles mêmes plus ou moins facilement repérables ⁶. De nombreuses manipulations de données initiales s'avèrent donc incontournables ⁷.

1.12 - Evolution de la population BNO salariée.

a) - Un recul du poids des non qualifiés.

Entre 1975 et 1984 (sur l'échantillon des entreprises de plus de 10 salariés), la part des "BNQ" diminue et passe de 30% à 24% de l'effectif total des salariés ⁸.

En 1993 (sur l'échantillon des entreprises de 20 salariés et plus), les BNQ ne représentent plus que 21% du collectif salarié.

pas non plus suivi de formation professionnelle, la distinction entre qualifiés et non qualifiés a pu être étendue aux métiers d'employés de la fonction publique à partir de ces deux critères" (BISAULT, DESTIVAL et GOUX 1994 p19).

⁵ A un niveau plus abrégé de la nomenclature (CS6 en 6 postes contre 18 précédemment) on regroupe les catégories ONQ de type artisanal et industriel en y adjoignant les ouvriers agricoles.

⁶ Comme le souligne VINCENT (1993), avec la place grandissante du tertiaire dans l'économie, les sources statistiques disponibles sont de plus en plus dépassées par rapport à la réalité de l'emploi non qualifié.

⁷ Il résulte une très grande difficulté pour mener à bien l'analyse de l'évolution de ces catégories sur longue période. Nous y reviendrons. Pour autant en illustration, on peut évoquer :

- le cas des ouvriers agricoles. Avant 1982 ils n'étaient classés ni parmi les ouvriers qualifiés, ni parmi les non qualifiés. Depuis 1982, l'usage s'est répandu de les regrouper au niveau CS6 avec les ONQ.

- le cas de conducteurs d'engins : considérés désormais comme qualifiés, ils étaient classés avant 1982 parmi les OS.

⁸ Soit en effectifs une chute brutale avec le passage de 2,8 millions environ en 1975 à 2,2 en 1984.

Encadré 1-

Les données de l'étude : précisions méthodologiques.

Certaines des évolutions de l'ESE (cf. également 1.11) dressent des limites dans le cadre d'une analyse dynamique et sectorielle sur longue période et obligent à certains choix :

- Notre étude ne comprendra pas de données pour l'ESE 1982, cette année n'ayant pas fait l'objet d'une exploitation statistique par l'INSEE.
- L'interruption de série due au changement de la nomenclature des activités économiques (NAE à NAP en 1975) amène à considérer l'année 1975 comme première année de référence.
- La restriction de l'enquête ESE aux établissements de 20 salariés et plus en 1988 (ESE 1989) nous oblige à une analyse en deux périodes de référence : 1975 - 1984 pour les établissements de 10 salariés et plus ; 1984 - 1993 pour les établissements de 20 salariés et plus.

Une analyse comparative de l'évolution des effectifs BNQ respectivement au sein des établissements de 10 salariés et plus et de 20 salariés et plus met en lumière une évolution sensiblement de même ordre entre ces deux types de populations (Annexe). En conséquence, si la différence de champ d'étude ne nous permet en aucun cas d'envisager de comparer les conclusions pour les périodes 75-84 et 84-93, nous pouvons enrichir les tendances d'évolution de la première période par les constats livrés apr la seconde.

- Enfin, le changement de nomenclature pour les structures d'emploi (passage CSP - "PCS-ESE) a été amorti par l'utilisation sur les deux périodes 75-84 et 84-93 du niveau de décomposition DE3 de l'ancienne nomenclature des emplois qui fait apparaître explicitement les catégories ONQ et ENQ. Nous travaillerons donc à partir d'un croisement NAP 15/ DE3.

Les ONQ représentent 23% des salariés en 1975 mais seulement 15% en 1984 et 11% en 1993.

Cette diminution du poids de la catégorie ONQ est perceptible dès la première moitié des années soixante dix. Analysant la composition par grandes catégories d'emploi de la main-d'oeuvre salariée de l'industrie, CHOFFEL et KRAMARZ (1988) soulignent ce déclin des ONQ : s'ils représentent 33% des effectifs en 1969, ils ne sont plus que de 31,9% en 1974, et 24,5% en 1983.

Par contraste, les effectifs salariés ENQ progressent de 7% à 9% du total salarié entre 1975 et 1984, puis à 10 % en 1993.

b) - La régression des BNQ cache des évolutions contrastées entre ONQ et ENQ.

L'évolution des effectifs non qualifiés résulte donc de tendances opposées entre les catégories ONQ (à la baisse) et ENQ (à la hausse) (Tableau 2).

Tableau 2-
Part des BNQ, ONQ et ENQ dans l'effectif salarié.

	ESE 1975	ESE 1984	ESE 1993*
BNQ	30%	24%	21%
ONQ	23%	15%	11%
ENQ	7%	9%	10%

Source : ESE.

Les effectifs ONQ et ENQ sont exprimés selon l'ancienne nomenclature (CSP).

(*) : Les données sont issues du champ des établissements de plus de 19 salariés ⁹.

Les effectifs BNQ salariés repérés dans l'ESE ont diminué de près de 22% entre 1975 et 1984 ¹⁰ et de 21% entre 1984 et 1993 ¹¹.

Entre 1973 et 1984, les ONQ perdent plus du tiers de leurs salariés. Les postes d'ENQ augmentent de près de 32% .

Entre 1984 et 1993, les emplois "ENQ" stagnent alors que les ouvriers non qualifiés perdent à nouveau 35% environ de leurs effectifs.

La prédominance des salariés ONQ au sein du collectif de travail non qualifié en 1973 d'une part et l'importance de la régression de cet effectif ouvrier d'autre part en font le principal moteur de l'évolution des BNQ ¹².

⁹Des résultats sur le champ des établissements de plus de 19 salariés diffèrent quelque peu de nos propres calculs. Les BNQ représentent ainsi 24,1% de l'effectif salarié en 1984 puis 20,8% en 1993 ; les ONQ 17,3% puis 13,6% ; Les ENQ 6,8% puis 7,2%.

Après information, il apparaît que ces différences peuvent être attribuées au regroupement des professions effectué pour obtenir les catégories agrégées.

¹⁰ Évaluation sur la base des établissements de plus de 9 salariés.

¹¹ Évaluation sur la base des établissements de plus de 19 salariés.

¹² -645 152 BNQ se décompose en -851 934 ONQ et +206 782 ENQ entre 1973 et 1984 ; -447 567 BNQ entre 1984 et 1993 se décompose en -464 853 ONQ et +17 286 ENQ.

L'évolution contrastée entre ENQ et ONQ et la confirmation du recul de cette dernière catégorie amènent un rééquilibrage entre effectif ouvrier et employé au sein de la catégorie des non qualifiés : les ONQ ne représentent plus de 51,6% des BNQ en 1993 contre plus des trois quart en 1975 (Tableau 3)

Tableau 3 -
Variation de l'effectif salarié des catégories BNQ, ENQ et ONQ.

	Effectifs salariés en 1975	Effectifs salariés en 1984	Indice de variation d'effectif 1975/1984 *	Effectifs salariés en 1984	Effectifs salariés en 1993	Indice de variation d'effectif 1984/1993 **
Effectif BNQ (En %)	2 894 652 (100)	2 249 500 (100)	78	2 118 022 (100)	1 670 455 (100)	79
Effectif ONQ (En %)	2 242 136 (77,5)	1 390 202 (61,8)	62	1 327 139 (62,6)	862 286 (51,6)	65
Effectif ENQ (En %)	652 516 (22,5)	859 298 (38,2)	132	790 883 (37,4)	808 169 (48,4)	102

(*): estimation en indice, base 100 en 1975 ; établissements de plus de 9 salariés.

(**): estimation en indice, base 100 en 1984 ; établissements de plus de 19 salariés.

Source INSEE. Traitement personnel. Les effectifs ONQ et ENQ sont définis selon l'ancienne nomenclature CSP. code DE3.

1.2 - DÉCOMPOSITION DE LA VARIATION NETTE DES SALAIRES "BNQ" : LES EFFETS QUALIFICATION, BRANCHE ET EMPLOI.

1.21 - La méthode shift-share.

Nous considérons que l'évolution du nombre de salariés d'une catégorie donnée entre 2 dates résulte des variations simultanées :

- du nombre total de salariés,
- du poids de chaque branche dans le système productif,
- du poids des salariés de la catégorie donnée dans l'effectif salarié de chaque secteur.

Cette hypothèse oriente donc notre recherche vers la détermination de l'importance de ces trois effets que nous appellerons respectivement "effet emploi" (E), "effet branche" (B) et "effet qualification" (Q).

Soit :

- BNQ, le nombre de salariés de bas niveaux de qualification dans l'économie,
- BNQi, le nombre de salariés de bas niveaux de qualification dans la branche i, (i=1 à t avec t=38 en NAP 40 et t= 14 en NAP 15.)
- Ei, le nombre de salariés de la branche i,
- E, le nombre de salariés dans l'ensemble des secteurs de l'économie,
- t, l'année de référence avec t allant de 0 à T.

On peut poser :

$$BNQ = \frac{BNQi}{Ei} \cdot \frac{Ei}{E} \cdot E$$

$$\text{ou encore } BNQ = \sum qi \cdot ei \cdot E$$

avec qi le poids des BNQ dans la branche i, et ei le poids du secteur i dans l'économie.

$$\text{Dès lors, } \frac{BNQ(t+n)}{BNQ(t0)} = \frac{\sum qi(t+n) \cdot ei(t+n)}{\sum qi(t0) \cdot ei(t+n)} \times \frac{\sum qi(t0) \cdot ei(t+n)}{\sum qi(t0) \cdot ei(t0)} \times \frac{E(t+n)}{E(t0)}$$

Le coefficient d'évolution du nombre de salariés "BNQ" entre deux dates résulte donc de la combinaison des effets qualification, branche et emploi.

Pris un à un, on peut les interpréter comme suit :

- L'effet Emploi indique comment aurait évolué l'emploi BNQ si ce dernier avait évolué au même rythme que l'emploi total.
- L'effet Qualification indique comment aurait évolué l'emploi BNQ si seule avait joué la variation du poids des BNQ au sein des branches - ie à structure sectorielle de l'économie et emploi total constant.

- L'effet Branche indique l'évolution qu'aurait connu l'emploi BNQ dans l'hypothèse où seule aurait joué une modification du poids des branches dans l'économie, toute chose égale par ailleurs¹³.

1.22 - L'emploi non qualifié : des rythmes d'évolutions spécifiques.

L'effet emploi nous renvoie l'image d'une économie qui a successivement perdu 3,5% de ses emplois salariés entre 1975 et 1984 (indice 96,35), puis 8% entre 1984 et 1993 (indice 92,18).

Tableau 4 -

Évolution théorique des effectifs non qualifiés sous l'influence de l'effet emploi

	Effectifs en 1975	Effectifs théoriques en 1984 selon l'effet E	Effectifs observés en 1984	Différentiel
ONQ	2.242.000	2.160.000	1.390.000	-77.000
ENQ	652.000	628.000	859.000	+231.000

	Effectifs en 1984	Effectifs théoriques en 1993 selon l'effet E	Effectifs observés en 1993	Différentiel
ONQ	1.327.000	1.220.000	862.000	-358.000
ENQ	790.000	729.000	808.000	+79.000

L'évolution des emplois non qualifiés s'écarte sensiblement de ce schéma, comme en témoignent les constats suivants.

Les effectifs d'ouvriers non qualifiés sont déficitaires de 77.000 emplois en 1984 par rapport à une évolution qui aurait été placée sous la seule influence de la variation du nombre de salariés dans l'économie (Tableau 4).

Entre 1984 et 1993, ce déficit se monte à plus de 350.000 postes.

¹³ La volonté de mesurer des effets de structure a donné lieu à de nombreuses réflexions méthodologiques utilisées dans diverses problématiques de recherche. On pourra plus particulièrement se reporter à DELEBECQUE, DORMARD, ZUINDEAU 1992, BORG 1993

A contrario, les effectifs d'employés non qualifiés sont supérieurs de plus de 230.000 postes en 1984 au regard d'une évolution induite par le seul effet emploi. Pour la période 1984-1993, le surplus est de 80.000 postes environ .

Force est donc de constater l'importance des effets qualification et branche comme moteur de ces évolutions.

1.23 - L'influence des effets qualification et branche sur l'évolution de l'emploi non qualifié : des tendances divergentes entre ONQ et ENQ.

La mesure des effets Qualification et Branche révèle une opposition sensible entre ONQ et ENQ (Tableau 5).

L'évolution des effectifs ONQ se caractérise par une continuité des tendances entre 1975-1984 et 1984-1993. D'autre part, les effets B et Q impriment un même mouvement de baisse des effectifs, toute chose égale par ailleurs. Ainsi, l'action isolée de la restructuration sectorielle de l'économie (effet B) aurait ainsi provoqué une baisse des effectifs de 8% environ sur les deux périodes. Le changement de structure des qualifications intra-branche (effet Q) aurait amené une diminution de 30% et de 23% des salariés ONQ.

La catégorie des employés non qualifiés se singularise par un renversement de l'influence de l'effet qualification entre les deux périodes : la restructuration des qualifications (toute chose égale par ailleurs) aurait imprimé une évolution positive de 12% environ entre 1975 et 1984, mais négative entre 1984 et 1993 de 5% environ. L'effet branche jouant seul aurait impulsé deux tendances favorables à l'emploi salarié ENQ de 21 et 17%.

Du fait de la montée en puissance du poids des ENQ au sein de la population des bas niveaux de qualification, la modification du poids des secteurs dans l'économie (effet B) se révèle favorable pour la catégorie englobante des BNQ (entre 1984 et 1993).

Tableau 5 -

Effets Qualification et Branche et Emploi sur la variation des effectifs salariés BNQ, ONQ et ENQ
- Variations indiciaires -

1975-1984

Catégorie	Indice observé	Effet Qualification	Effet Branche	Effet emploi
BNQ	78	82	98,5	96,35
ONQ	62	70	91,8	96,35
ENQ	132	112,6	121,3	96,35

Base 100 en 1975.

1984-1993

Catégorie	Indice observé	Effet Qualification	Effet Branche	Effet Emploi
BNQ	79	84,7	101	91,84
ONQ	65	77	91,5	91,84
ENQ	102	95	116,7	91,84

Base 100 en 1984.

Tableau 6 -

Effets Qualification et Branche et Emploi sur la variation des effectifs salariés BNQ, ONQ et ENQ
- Variations absolues- .

1975-1984

Catégorie	Evolution observée	Variation due à l'effet qualification	Variation due à l'effet branche	Variation due à l'effet emploi
BNQ	- 645.152	- 406.723	- 33.407	- 81.640
ONQ	- 851.934	- 671.968	- 182.061	- 81.837
ENQ	+ 206.782	+ 82.673	+ 80.259	- 23.759

1984-1993

Catégorie	Evolution observée	Variation due à l'effet qualification	Variation due à l'effet branche	Variation due à l'effet emploi
BNQ	- 447.567	- 322.631	+ 19.682	- 165.629
ONQ	- 464.853	- 305.303	- 112.274	- 103.725
ENQ	+ 17.286	- 39.556	+ 131.958	- 61.810

1.24 - La contribution des effets Emploi, Qualification et Branche : confirmation des différences entre ONQ et ENQ.

Nous avons dans un premier temps isolé les évolutions (positive ou négative) d'effectifs impulsées par les effets Qualification, Branche et Emploi pris isolément.

Il semble à présent opportun de comparer ces effets entre eux, en rapprochant leur impact respectif dans l'évolution réellement constatée.

L'évolution de la catégorie englobante des BNQ est liée à une restructuration défavorable des qualifications au sein des secteurs (Tableau 6).

A contrario, l'évolution du nombre de salariés ENQ est essentiellement basée sur une reconfiguration sectorielle de l'économie. Par ailleurs, l'indice qualification, négatif du point de vue de la variation des effectifs ENQ ne pèse en fait que d'un poids limité.

Les effets de monopole apparaissent moins prégnants entre 1984 et 1993. On assiste par ailleurs à une montée en puissance du pouvoir explicatif de l'effet Emploi. Plus encore, l'importance croissante des effectifs employés au sein des bas niveaux de qualification augmente indirectement la sensibilité des effectifs BNQ aux évolutions de l'emploi global.

En conséquence, les effectifs non qualifiés font face sur la dernière décennies à :

- un ralentissement de l'impact des recompositions des qualifications qui demeurent néanmoins intenses,
- un ralentissement des effets sur les effectifs de la redistribution sectorielle de l'économie (sauf dans le cas des ONQ),
- un développement de la sensibilité de l'ensemble des trois catégories à l'état global du marché du travail (effet E).

1.25 - Spécificités des catégories non qualifiées : divergences d'évolution aux sein des catégories d'ouvriers et d'employés.

Une analyse comparative de l'évolution des effectifs qualifiés et non qualifiés au sein de la catégorie des ouvriers et des employés traduit une recomposition interne des qualifications :

- au détriment des non qualifiés pour les ouvriers ;
- en faveur des non qualifiés pour les employés.

Le recul des effectifs est nettement plus prononcé pour les non qualifiés : 38% pour les ONQ contre 7% pour les OQ entre 1975 et 1984 ; 35% pour les ONQ contre 13% pour les OQ entre 1984 et 1993 (Tableau 7).

Au sein de la catégorie des employés, l'augmentation des effectifs non qualifiés est très sensiblement plus importante (+32%) que pour les qualifiés (+8%) (1975-1984). La seconde période d'étude confirme pour partie cette proposition : les ENQ augmentent faiblement leurs effectifs tandis que les employés qualifiés connaissent une diminution limitée de nombre de salariés.

Tableau 7 - :

Effets qualification et branche sur les périodes 1975-1984 et 1984-1993.

	1975-1984					1984-1993				
	EQ	ENQ	OQ	ONQ	BNQ	EQ	ENQ	OQ	ONQ	BNQ
Effet Q	96	112,6	107,4	70	81,9	92,8	95	100,7	77	84,7
Effet B	116	121,5	90,5	91,5	98,5	106,8	116,7	94,2	91,5	101
Indice observé	108	132	93,6	62	78	91,4	102	87,4	65	79

Indice base 100 en 1975 et en 1984.

Effet emploi : 96,4 pour la première période et 92,2 pour la seconde.

Sous la pression de la recomposition sectorielle de l'économie (effet B), les catégories qualifiées et non qualifiées évoluent conjointement

- à la baisse au sein de la catégorie ouvrière
- à la hausse au sein de la catégorie des employés.

Au contraire, la recomposition des qualifications (effet Q) confirme la spécificité des non qualifiés au sein de leur catégorie socio professionnelle respective (tout au moins pour la

période 1973-1984). L'effet Q représente une réduction des EQ contre une augmentation des ENQ ; il implique une réduction des effectifs ONQ contre une progression des salariés OQ.

La seconde période (1984-1993) est caractérisée par la sensibilité accrue des catégories à la contraction de l'emploi global dans l'économie. Ce constat est particulièrement remarquable pour les salariés qualifiés.

1.3 - LES SALARIÉS NON QUALIFIÉS : DES ÉVOLUTIONS CONTRASTÉES SELON LES SECTEURS DE L'ÉCONOMIE.

1.31 - Une régression généralisée des ONQ ; d'importantes progressions des ENQ.

L'analyse de l'évolution des effectifs non qualifiés met en exergue :

- d'une part une régression quasi généralisée à l'ensemble des secteurs des effectifs ONQ,
- et d'autre part, des progressions explosives des effectifs ENQ dans certains secteurs.

Durant la période 1984-1993, la diminution du nombre de salariés ONQ est générale à l'ensemble des secteurs. Elle atteint même près de 50% des effectifs au sein des trois secteurs ayant connu une évolution positive des effectifs ONQ entre 1975 et 1984 (énergie +18%, assurances +15%, services non marchands +1%) (Tableau 8).

Les pertes d'effectifs sont ainsi particulièrement sensibles dans les secteurs de l'agriculture-pêche, de la location crédit bail, du BTP, des industries de biens intermédiaires et durant la seconde période dans l'industrie de biens d'équipement et des biens de consommation

Les hausses d'effectifs ENQ sont particulièrement importantes au sein des services marchands, de l'énergie, de la location crédit-bail, du commerce. Seul le secteur des services non marchands a connu un recul d'effectifs entre 1984 et 1993 après une forte croissance entre 1975 et 1984.

Du point de vue de l'évolution de la catégorie globale des BNQ, les évolutions respectives des ONQ et ENQ se conjuguent à la baisse pour réduire le nombre de salariés dans la quasi totalité des secteurs.

Néanmoins, l'évolution des effectifs ENQ vient compenser plus que proportionnellement la chute des salariés ONQ dans les services marchands, la location crédit-bail, et l'énergie (entre 1984 et 1993).

Tableau 8 -
Variation des effectifs des secteurs économiques (NAP 15)
Indice base 100 en 1975 et 1984

Secteurs	Variation 1975-1984			Variation 1984-1993		
	BNQ	ONQ	ENQ	BNQ	ONQ	ENQ
Agriculture, Pêche	36	34	42	59	61	54
Industries agro alimentaires	84	82	100	79	79	78
Énergie	124	118	134	111	50	207
Industries des biens intermédiaires	56	55	79	70	70	63
Industries des biens d'équipement	64	63	83	55	55	54
Industries des biens de consommation	72	71	82	60	60	68
BTP	37	37	35	76	46	75
Commerce	92	70	118	97	72	114
Transport et télécommunications	82	79	88	72	72	70
Services marchands	144	59	196	115	72	124
Location et crédit bail	154	48	186	107	67	110
Assurances	79	115	78	71	52	72
Organismes financiers	71	68	71	56	89	55
Services non marchands	180	101	187	75	37	77
Moyenne intersectorielle	78	62	132	79	65	102

1.32 - Évolution de la présence des BNQ au sein des secteurs de l'économie.

Ces évolutions d'effectifs aboutissent à des bouleversements, à un double niveau :

- celui de la hiérarchie des secteurs les plus utilisateurs de main d'oeuvre non qualifiée d'une part,
- celui de la hiérarchie des secteurs où la catégorie des BNQ représente un poids substantiel dans le collectif salarié.

a) - Réorganisation de la hiérarchie des secteurs les plus utilisateurs des salariés non qualifiés.

La hiérarchie des secteurs plus utilisateurs respectivement de BNQ, d'ONQ et d'ENQ se sont modifiées mais de manière limitée : les indices de Spearman (sur la période 1975-1993) sont compris entre 0,8 et 1.

Néanmoins, la hiérarchie des secteurs les plus utilisateurs des ENQ s'est sensiblement plus déformée que celle des ONQ (0,84 contre 0,96).

Par ailleurs, on peut noter que cette réorganisation sectorielle se situe plus entre 1988 et 1993 (0,90 contre 0,94 entre 1975 et 1988) pour les ENQ, alors que pour les ONQ elle s'est déroulée de manière plus significative entre 1975 et 1988 (0,93 contre 0,98 entre 1988 et 1993).

Des secteurs déjà fortement utilisateurs d'ENQ ont consolidé cette spécificité : le secteur des services marchands regroupe environ 50% de l'effectif salarié ENQ en 1988 et 1993 (contre un tiers en 1975), dont 35% pour le seul secteur des services rendus aux particuliers (en NAP 40). En fait au regard d'un indice de dispersion, la concentration des ENQ sur certains secteurs s'est accentuée.

Les évolutions d'effectifs ONQ n'ont pas remis en cause une certaine dispersion des salariés de cette catégorie, même si deux secteurs (des industries de biens intermédiaires et de biens d'équipement) représentent plus de 50% de l'effectif total ONQ (Tableau 9).

On peut noter d'une part qu'à un niveau plus fin de décomposition, l'automobile reste le premier employeur des ONQ avec près de 10% de l'effectif total, et d'autre part que le secteur de l'industrie du textile et de l'habillement devient au fil des ans le deuxième secteur le plus utilisateur (7% en 1975, 9,5% en 1993).

A l'opposé, le secteur du BTP régresse nettement dans cette hiérarchie : deuxième en 75 avec près de 10% des effectifs, cinquième en 1993 avec 6,1%.

La typologie des secteurs les plus utilisateurs de la main d'oeuvre BNQ, proche de celle des ONQ pour la première période d'analyse, tend à s'en dissocier.

On peut ainsi constater la montée en puissance du secteur des services marchands (NAP 15) dans l'intensité d'utilisation de la population BNQ (11% en 1975, près de 28% en 1993) au fur et à mesure de l'augmentation du poids des ENQ dans la population BNQ.

En 1975 et à un niveau plus fin (NAP 40) ce sont les secteurs du BTP (8,7%) de l'automobile et de la construction de matériels électriques et électroniques (7,9%), et de la fabrication de biens d'équipement ménagers (7,5%) qui dominent le classement des branches les plus utilisatrices de BNQ.

En 1993 les services marchands rendus aux particuliers prennent la première place en regroupant près de 17% des effectifs.

En fait, l'utilisation intensive de la main-d'oeuvre de bas niveau semble devoir s'amplifier pour les ENQ et se stabiliser voire régresser quelque peu pour les ONQ.

Tableau 9 :

Répartition sectorielle (NAP15) des effectifs salariés non qualifiés en 1975, 1988 et 1993*.

(en %)

Secteurs	BNQ			ONQ			ENQ		
	1975	1988	1993*	1975	1988	1993*	1975	1988	1993*
Agriculture, Pêche	0,6	0,3	0,2	0,6	0,3	0,3	0,5	0,1	0,05
Industries agro-alimentaires	5,5	5,8	6	6	9	10,3	2,3	1,6	1,4
Énergie	0,5	1	1,2	0,4	1	0,6	0,8	0,9	1,7
Industries des biens intermédiaires	20,7	13,8	13,6	27	21,7	23,5	6,7	3,2	4
Industries des biens d'équipement	21,1	14,5	12,7	24,5	22,6	22,2	7,2	4	2,5
Industries des biens de consommation	14,7	12,1	10,6	17,3	18,8	18,4	5,8	3,0	2,5
BTP	8,7	3,7	3,7	9,3	5,5	6,1	5,6	1,3	1,4
Commerce	8,9	11,9	12	6,2	7,6	7,3	18,1	17,4	17,6
Transport et télécommunications	4	4,1	3,7	3,3	5,2	5,2	4,5	2,7	2,1
Services marchands	11	25	28,8	5	7,6	5,6	30	48,3	52
Location et crédit-bail	0,3	0,6	1	0,1	0,1	0,08	1,4	1,5	1,9
Assurances	0,5	0,6	0,5	0,1	0	0,03	2,2	1,2	1
Organismes financiers	1,2	1	0,8	0,1	0,1	0,07	5,2	2,3	1,6
Services non marchands	2,3	5,6	5,2	0,2	0,5	0,3	9,7	12,5	10,5

Source ESE . Traitement personnel.

* : Pour 1990, le champs porte sur les établissements de plus de 19 salariés.

"-" : Pourcentage infini décimal.

b) - Modification du poids des BNQ au sein du collectif de travail.

Le poids des effectifs ENQ s'est renforcé au sein de certains secteurs :

- ils représentent 29,5% des effectifs des services marchands en 1993 contre 18% en 1975 ;
- 41% en 1993 pour la location crédit-bail contre 39% en 1975 ¹⁴ ;
- 21% en 1988 et 19% en 1993 pour les services non marchands contre 17% en 1975.

Si la population ONQ représentait plus d'un tiers des effectifs au sein des industries agro-alimentaires, des industries de biens intermédiaires, de biens d'équipement et de biens de consommation en 1975, cette part regresse et avoisine en 1993 20 et 25% .

Ce phénomène touche de manière sensible le secteur du BTP : si 20% des salariés de cette branche étaient des ONQ en 1975, ils ne représentent plus que 7% du collectif de travail en 1993.

Le déclin des ONQ était d'ailleurs amorcé avant le premier choc pétrolier. CHOFFEL et KRAMARTZ (1988) soulignent la concentration de ce phénomène au sein des industries de process, et plus particulièrement dans la sidérurgie des métaux non ferreux, la chimie ou encore le pétrole (également, CHOFFEL, ECHARDOUR, KRAMARTZ 1988).

Ces évolutions affectent mécaniquement le poids de la catégorie BNQ au sein des branches d'activité.

La part des populations BNQ est conséquente dans certains secteurs en 1993 : les non qualifiés représentent plus de 40% des effectifs dans le secteur location crédit-bail, près du tiers des salariés dans le secteur des services marchands, 29,5% dans l'industrie agro alimentaire, et plus d'un quart au sein de l'industrie des biens intermédiaires et de l'industrie des biens de consommation.

Pour autant, l'importance des évolutions se révèle au regard des données de 1975 : plus d'un tiers des effectifs des secteurs de l'industrie agro alimentaire (41%), de l'industrie des biens intermédiaires (40,1%), de l'industrie des biens d'équipement (36%), de l'industrie des biens de consommation (33%) était fourni par la catégorie BNQ.

23% des effectifs du BTP étaient des BNQ contre 11% environ à la fin des années quatre vingts.

¹⁴ On peut noter qu'à la différence du secteur des services marchands, la branche de la location crédit -bail n'est qu'un très faible utilisateur de la main d'oeuvre ENQ (moins de 2%).

1.33 - Décomposition de l'évolution réelle des effectifs entre les effets emploi, qualification et branche.

Ce panorama de la situation sectorielle des BNQ en terme de répartition de l'effectif total ou encore de l'importance de cette catégorie au sein des secteurs peut être éclairé par le repérage des effets qualification et branche.

En effet, on peut considérer que la concentration des salariés d'une catégorie au sein d'un nombre restreint de secteurs peut avoir comme corollaire de développer une très grande sensibilité de cette catégorie à l'évolution du poids de ces mêmes secteurs au sein de l'activité économique globale (effet B).

D'autre part, l'existence d'un noyau très important de salariés d'une même catégorie au regard de l'effectif d'un secteur peut être synonyme de fragilité dans un contexte de forte restructuration des qualifications intra branche (effet Q).

a) - Le jeu des effets qualification et branche

Si l'effet "restructuration sectorielle de l'économie" avait joué seul, il aurait impulsé une évolution très similaire au sein de chaque secteur pour les ENQ et pour les ONQ et ce pour les deux périodes (Tableau 8). ENQ et pour les ONQ et ce pour les deux périodes (Tableau 10 et 11)

Le secteur qui fait exception est celui de l'énergie (indice 30 pour les ONQ et 112 pour les ENQ) entre 1975 et 1984 ; indice 67 pour les ONQ et 109 pour les ENQ entre 1984 et 1993).

On trouve la confirmation d'un déploiement des secteurs dits tertiaires (effet $B > 100$) au contraire d'une contraction des secteurs industriels sur les deux périodes.

b) - Le poids des effets emploi, qualification et branche.

Les évolutions simulées des effectifs ONQ, ENQ et BNQ sous l'impact des effets qualification et branche nous ont permis de cerner l'orientation positive versus négative imprimée .

Pour autant, et comme nous l'avons préalablement effectué pour le cadre de l'économie globale, il est opportun de déterminer la part qui revient à chacun d'eux dans l'évolution réelle constatée

La catégorie des ONQ est caractérisée par la prédominance de l'effet Q dans l'explication des évolutions sectorielles des emplois dans la quasi totalité des secteurs. Les secteurs de l'énergie, des biens de consommation et des assurances font exception de même que le BTP durant la période 1984-1993.

La situation semble plus diversifiée pour l'évolution des effectifs ENQ. Sur la période 1975-1984, l'évolution des effectifs salariés des secteurs de l'énergie, du BTP, des transports et télécommunications, des assurances dépendent majoritairement de la modification du poids des qualifications intra-branche (effet Q). Cette caractéristique se généralise largement pour la période 1984-1993.

On peut pointer la pression accrue exercée par la contraction de l'effet emploi sur les effectifs BNQ, ONQ et ENQ dans la quasi totalité des secteurs (tableau 11). Sont particulièrement symptomatiques les cas de l'agriculture, des industries agro-alimentaires, du BTP, les services marchands

Tableau 10 :
Effets qualification et branche par secteur et selon la catégorie socio-professionnelle
entre 1975 et 1984.

Secteurs	BNQ		ONQ		ENQ	
	Effet Q	Effet B	Effet Q	Effet B	Effet Q	Effet B
Agriculture, Pêche	52	72	49	72	61	72
Industries agro alimentaire	79	109	78	109	95	110
Énergie	104	123	94	30	124	112
Industries des biens intermédiaires	73	80	70	80	103	79
Industries des biens d'équipement	72	92	70	92	93	92
Industries des biens de consommation	91	82	90	81	98	87
BTP	54	71	54	71	51	71
Commerce	80	119	62	116	100	122
Transport et télécommunications	75	113	73	113	81	113
Services marchands	104	144	43	142	140	145
Location et crédit bail	77	208	24	208	93	208
Assurances	68	122	98	122	66	122
Organismes financiers	62	120	59	120	62	120
Services non marchands	126	148	71	148	132	148
Moyenne intersectorielle	82	98,5	70	91,8	112,6	121,3

Indice base 100 en 1975.

Effet Emploi : 96

Tableau 11 -
Effets qualification et branche par secteur et selon la catégorie socio-professionnelle
entre 1984 et 1993.

Secteurs	BNQ		ONQ		ENQ	
	Effet Q	Effet B	Effet Q	Effet B	Effet Q	Effet B
Agriculture, Pêche	74	87	76	87	67	87
Industries agro alimentaire	89	96	89	96	88	96
Énergie	144	83	80	67	207	109
Industries des biens intermédiaires	81	93	82	93	75	91
Industries des biens d'équipement	69	85	69	85	68	86
Industries des biens de consommation	83	79	83	78	83	88
BTP	87	94	87	93	87	94
Commerce	92	114	77	102	101	123
Transport et télécommunications	67	115	68	115	66	115
Services marchands	95	131	61	128	102	132
Location et crédit bail	108	108	68	107	111	107
Assurances	72	108	53	108	73	108
Organismes financiers	68	89	109	89	67	89
Services non marchands	81	101	40	101	83	101
Moyenne intersectorielle	84,5	101	77	91,5	95	116,7

Indice 100 en 1984.

Effet Emploi : 92

1.4 - EVOLUTION DE L'EMPLOI NON QUALIFIÉ : INFORMATIONS LIVRÉES PAR UNE ANALYSE EN TERME DE FLUX DE MOBILITÉ.

Les analyses précédentes sont basées sur la décomposition de la variation nette de l'emploi entre deux dates, cette méthodologie permettant d'en repérer les déterminants majeurs.

Les évolutions constatées relèvent de l'action simultanée de flux de mobilité externe (embauche versus départ) et de flux de mobilité interne (promotion, le déclassement étant par définition impossible pour les catégories non qualifiées).

Il convient donc de compléter les constats précédents par l'apport d'informations issues d'analyses dynamiques des flux de main d'oeuvre.

Une méthodologie intéressante repose sur le croisement des données relatives aux stocks d'emplois issues de l'ESE d'une part et d'autre part de celles en provenance des DMMO (déclarations mensuelles de main d'oeuvre) relatives aux flux. (MARGIRIER 1994 a et b)

Sur cette base, on peut estimer de prime abord qu'une partie des reculs d'effectifs non qualifiés trouvent leur origine dans un mouvement positif de promotion.

On constate ainsi des taux de promotion entre catégories ONQ et OQ non négligables : 5,8% contre 3% entre les OQ et la catégorie de la maîtrise, 5,5% entre la maîtrise et les cadres. (Données relatives à l'industrie entre 1984 et 1986) (PODEVIN, VERDIER 1989 p39). Dans certains secteurs, mobilité interne et mobilité externe se cumulent pour engendrer un déclin des effectifs.

Par ailleurs, la contribution de la mobilité interne à la déformation des structures d'emploi ONQ et ENQ s'avère importante, en dépit de notables différences sectorielles (PODEVIN 1989 a et b, 1990 a et b).

Il faut néanmoins relativiser ce premier niveau de conclusion. Les mobilités internes aux entreprises entre catégories non qualifiées et qualifiées ne sont pas nécessairement des mouvements de promotion. Les catégories non qualifiées se révèlent en fait être une catégorie d'insertion dans l'entreprise, surtout pour de jeunes diplômés. Les sorties promotionnelles s'identifient ainsi à des phénomènes de rattrapages suite à des situations de déclassement à l'embauche (PODEVIN 1989 a et b, 1990 a et b).

L'analyse des trajectoires d'insertion des jeunes confirment le caractère transitoire de l'emploi non qualifié et partant, son rôle de sas d'insertion dans la vie active

La mobilité socio-professionnelle ascendante est plus relative dans le cas des adultes non qualifiés.

Ainsi, parmi les actifs de moins de 25 ans occupant un emploi non qualifié en mai 1988, 40% d'entre eux occupent un emploi qualifié en mai 1993. Ce taux n'est que de 19% pour les actifs âgés de 25 à 49 ans (BISAULT, VINCENT, GOUX 1994).

5 - LA CATÉGORIE DES BNQ : TRAITS MAJEURS COMMUNS ET ELEMENTS D'HÉTÉROGÉNÉITÉ.

Les particularités des emplois occupés et les caractéristiques individuelles dessinent une pluralité de profils BNQ traversés de traits majeurs ¹⁵.

1.51 - Le déplacement des emplois non qualifiés.

a) - Plus qu'une opposition entre ouvriers et employés, c'est une opposition entre métiers de service et métiers de l'industrie qui se fait jour.

Les évolutions d'effectifs soulignées précédemment laissent entrevoir une redistribution des emplois non qualifiés entre les Ouvriers et Employés.

Si les ONQ représentaient 77,5% de la catégorie des salariés non qualifiés en 1975, leur part n'était plus que de 57,2% en 1988, de 55,6% en 1990 et de 51% en 1993 ¹⁶.

Plus encore, l'Enquête Emploi de mars 1994 révèle que les ENQ représentent désormais 51,8% de la population active occupée de bas niveau de qualification (soit 2,146 millions d'ENQ contre 1,994 million d'ONQ selon la nomenclature des professions) (BISAULT, DESTIVAL, GOUX 1994).

¹⁵ Nous avons conscience de ne pas proposer d'éléments de comparaison internationale. Comme d'autres, nous sommes en effet confrontés à un réel problème d'hétérogénéité de la définition des non qualifiés. Ainsi, au sein d'un numéro spécial de l'IRES, les différentes contributions relatives aux non qualifiés gardent-elles leur propre définition des BNQ. Par ailleurs, on peut relever cette remarque au sein d'un rapport officiel : "l'étude ne fournit pas d'éléments nouveaux pour comparer la situation de la France avec celle d'autres pays. La poursuite des travaux engagés à l'INSEE sur le thème des non qualifiés s'efforcera, entre autres objectifs, de combler ces importantes lacunes" (BAYET, BISAULT, DESTIVAL GOUX 1994 p113).

¹⁶ Sur le champ des établissements de plus de 19 salariés pour ces deux dernières années.

Plus qu'un déplacement entre emplois ONQ et ENQ, c'est une opposition entre métiers de service et métiers de l'industrie qui se fait jour.chaque catégorie

L'analyse des professions d'ouvriers non qualifiés ayant perdu le plus d'emplois en comparaison de celles qui en ont le plus créé, est éclairante.

Ainsi entre 1982 et 1990, les pertes d'emplois les plus significatives sont le fait du textile,de l'habillement et du cuir ; de l'électricité et de l'électronique ; du montage en mécanique ; du gros oeuvre en bâtiment ; de la métallurgie, verre, céramique et matériaux de construction.

A l'opposé, les professions les plus créatrices d'emplois d'ouvriers non qualifiés sont celles du nettoyage, du tri, de l'emballage et de l'expédition, de la manutention (GOUX, MAURIN 1993)

Ainsi, en 1994, sur un total de près de 2 millions d'ouvriers non qualifiés, 320 000 personnes occupent un emploi de nettoyeurs (soit 16%), 172 000 un emploi d'ONQ du tri, de l'emballage et de l'expédition (8%), 166 000 sont manutentionnaires.

Pour la catégorie des employés non qualifiés, les professions d'agents de services et d'assistantes maternelles, d'employés du libre service (+82%) ont connu les augmentations d'effectifs les plus importantes sur la période 82-90.

Sur un total de 2,146 millions d'actifs repérés comme employés non qualifiés, les professions les plus représentées sont celles d'assistantes maternelles (422 000 soit 19,6%), d'agents hospitaliers (265 000 soit 12,3%), d'agents d'établissement d'enseignement (219 000, 10,2%), d'agents des services de la fonction publique (191 000, 9%)....

Enfin,la séparation sexuée des emplois non qualifiés perdure.

"Aux femmes, les postes d'employées, aux hommes ceux d'ouvriers. Aux femmes les emplois les moins qualifiés des hôpitaux, des écoles et de l'industrie du textile ; aux hommes les embauches dans le bâtiment, la manutention, l'industrie mécanique et les sociétés de surveillance" (BISAULT, DESTIVAL, GOUX 1994 p19).

b) - L'empreinte des professions : facteurs d'hétérogénéité au sein de la catégorie des non qualifiés.

La diversité des professions occupées par les non qualifiés est un facteur essentiel d'hétérogénéité.

De nombreuses études portant sur les catégories ouvrières ont souligné l'empreinte des professions sur les caractéristiques des individus et partant, l'introduction de nombreux éléments de diversité entre les non qualifiés (EYMARD-DUVERNAY 1981 ; KRAMARZ 1986 et 1987 ; GOLLAC, SEYS 1984 ; GRANDO 1983)

Le croisement de différents "pôles" de conditions de travail et de différents types de modalités de gestion de la main d'oeuvre par les entreprises ¹⁷ crée un espace éclaté de situations professionnelles et de caractéristiques individuelles au sein de la catégorie des ONQ. "Au delà de données globales, une hétérogénéité de la population étudiée peut être dégagée, qui renvoie aux profils des individus et à leur allocation sectorielle, et qui les place dans des situations variables vis à vis de la formation, et plus directement des transformations du système d'emploi" (DAYAN, LOCHET, PODEVIN 1985p

Des travaux relatifs à la catégorie des employés sont porteurs du même constat de diversité (TANGUY 1991).

1.52 - Caractéristiques du contrat de travail : faible rémunération et précarisation.

a) - Bas niveau de qualification : faible niveau de rémunération.

Un cumul de handicaps est à l'origine des faibles rémunérations des BNQ : une proportion importante de personnes de faibles niveaux de diplôme et de non diplômés ; une part prépondérante de femmes dont les salaires s'avèrent inférieurs à ceux des hommes.

En mars 1994, l'écart des salaires horaires médians entre qualifiés et non qualifiés est de 23% pour les employés et de 21% pour les ouvriers (BISAULT, DESTIVAL, GOUX 1994).

¹⁷ Quatre pôles sont ainsi répertoriés en fonction de la taille de l'entreprise, du degré d'existence de risques et de nuisances et du degré d'engagement de l'outil de travail.(EYMARD-DUVERNAY 1981 et KRAMARZ 1986 et 1987) : Service et clientèle, Bâtiment, Industries taylorisées, Industries de processL.

Cette tendance s'accroît pour les salariés les plus âgés : 27% pour les ENQ de plus de 50 ans et 23% pour les ONQ.

Outre la faiblesse des salaires, l'importance des périodes de chômage et celle des contrats à temps partiel accentuent encore les écarts de revenus entre qualifiés et non qualifiés. Ainsi en 1994, plus d'un emploi non qualifié sur quatre est un travail à temps partiel, contre un sur dix pour les qualifiés¹⁸. En 1994, 22% des qualifiés travaillent à temps partiel contre 41% chez les non qualifiés.

b) - Une précarisation accrue de la position dans l'emploi.

Depuis 1984, le taux d'utilisation des emplois précaires n'a cessé de se développer au travers d'une utilisation massive des CDD, intérimaires mais aussi des contrats d'emplois précaires liés aux politiques d'insertion des chômeurs.

Les non qualifiés semblent particulièrement touchés par cette tendance.

Alors que les OQ et EQ sont recrutés dans un cas sur deux environ sur CDI, la proportion chute pour les ONQ et ENQ. Le rapport passe généralement à un emploi CDI pour 7 ou 8 CDD (en 1990).

PODEVIN (1994) constate que les CDD représentent (en 1990) 86,2% des embauches d'ONQ et 83,2% des recrutements d'ENQ, contre 61 et 63% des embauches d'employés et d'ouvrier qualifié (moyenne inter-catégorielle : 69,1%),

En fait les CDD représentent près de 9% des emplois occupés par les ONQ en 1992 contre 4% pour l'ensemble des catégories socioprofessionnelles. Les contrats d'intérim concernent 5,4% des emplois ONQ contre 1,9% pour l'ensemble des actifs occupés¹⁹.

Dans son enquête sur la Haute Normandie, F. GOSSELIN (1989) souligne que la part des CDI pour les personnels sans qualification est de 25,6% dans les PME contre 36,2% pour l'ensemble des catégories .

Au sein des grandes entreprises, les données sont respectivement de 13,4% contre 27% en moyenne totale.

¹⁸ Entre 1988 et 1994, le travail à temps partiel représente toujours 11% des emplois qualifiés. Il est passé de 20% à 28% pour les emplois non qualifiés (BISAULT, DESTIVAL GOUX 1994).

¹⁹ En 1983 les CDD représentaient 4,6% des emplois ONQ contre 2,3% en moyenne inter catégorielle ; les contrats d'intérim 2% contre 0,9% pour l'ensemble des catégories. Durant la décennie quatre vingt le tendance à la précarisation des emplois à surtout concernée les ONQ, avec néanmoins une généralisation de cette pratique aux catégories plus qualifiées. (AUDIER 1992).

"La nature juridique spécifique de ces contrats ne constitue pas en elle même un facteur de précarisation et d'exclusion des salariés concernés. Elle peut au contraire, à certaines conditions, faciliter l'insertion ou la réinsertion des exclus, notamment si les emplois qui revêtent cette forme fournissent sélectivement aux plus démunis l'occasion d'une véritable adaptation ou réadaptation au travail et d'une qualification par le travail ou la formation alternée." (PRIESTLEY 1992 p3 ; HENGUELLE 1992).

Or, ces conditions optimales ne sont que peu souvent réunies.

Plus encore, l'analyse des trajectoires antérieures à la période de chômage mettent en exergue une forte corrélation entre chômage de longue durée et l'antériorité d'une carrière professionnelle caractérisée par une longue succession de contrats précaires.²⁰

L'emploi précaire n'est donc pas véritablement un sas d'intégration, mais plutôt une "nasse que les personnes concernées et, en particulier les jeunes, assimilent à la galère" (PRIESTLEY 1992 p 3).

1.53 - Qui sont les BNQ.

a) - Sur-représentation des femmes, des travailleurs étrangers et des jeunes.

La part des femmes dans la population salariée BNQ est supérieure de près de 14 points par rapport au taux de féminisation de l'emploi total salairé.

En effet, si les femmes représentent 36,5% des salariés en 1992, ce taux est de 49,4% au sein de la population BNQ. Plus encore il est de 65,9% au sein de la sous catégorie des employés non qualifiés (contre 45,6% pour les ONQ)²¹.

Même si notre population d'étude concernera principalement les adultes BNQ, on doit noter qu'un actif sur trois de moins de 25 ans occupe un emploi au sein de la catégorie des BNQ dont 62% sur un emploi d'ouvrier non qualifié et 38% comme employé non qualifié (BISAULT, DESTIVAL, GOUX 1994).

²⁰ Lors de nos propres enquêtes un schéma revient souvent : enchaînement de périodes de travail uniquement sur intérim, contrats saisonniers, CDD pendant plusieurs années voire plus d'une décennie. On évoque ici les "abonnés" de la VPC, du textile, des industries agro-alimentaires.

Puis soudain rupture de trajectoire, soit pour cause personnelle (divorce, déménagement, santé) soit suite à une reconfiguration des modes de gestion de la main d'oeuvre par l'entreprises (priorités aux personnes récemment licenciées, externalisation de segment de production vers d'autres entreprises) (STANKIEWICZ et alii, 1992).

²¹ En 1994, et selon les données de l'enquête emploi, les femmes représentent 58% de la population active occupée non qualifiée. Au sein de la catégorie des employés non qualifiés, cette proportion est de 77% contre un peu plus d'un tiers dans la catégorie des ONQ (37,6%).

D'autre part, la population étrangère tient une place non négligeable au sein des emplois non qualifiés.

En 1975 et 1982 (selon les recensements) respectivement 979 000 et 835 000 immigrés exercent un emploi non qualifié.

En 1994, ils représentent près de 12% des actifs non qualifiés (contre 14% en 1982 et 15% en 1975) (VINCENT 1993, COMMISSARIAT GÉNÉRAL DU PLAN 1985).

Actuellement, près de 40% des travailleurs étrangers occupent un emploi non qualifié. Les ressortissants de la communauté européenne représentent environ 40% de la population active occupée étrangère. Enfin, cette population active étrangère non qualifiée se spécifie par une surreprésentation masculine (BISAULT, DESTIVAL, GOUX 1994).

b) - Une population par définition peu diplômée.

En 1994, près de 6 emplois non qualifiés sur dix sont occupés par des personnes possédant au mieux le certificat d'études primaires.

Au cours des années quatre vingts, le renouvellement de la population active s'est accompagné d'une hausse du niveau de formation initiale des actifs occupés.

Par le jeu des arrivées de jeunes plus diplômés et le départ à la retraite de personnes n'ayant pas de diplôme ou au mieux le certificat d'études, les non qualifiés n'ont pas échappé à cette tendance.

Si "au début des années quatre vingts, un quart des postes non qualifiés était occupé par une personne possédant au moins un diplôme professionnel (CAP-BEP), en 1994 ce taux est de un tiers" (BISAULT, DESTIVAL GOUX 1994 p25) ²².

Néanmoins, la part des individus possédant au mieux le BEPC se réduit moins vite au sein de la catégorie des ONQ que dans l'ensemble des catégories socio-professionnelles : moins 13 points entre 1982 et 1992 toutes catégories confondues contre moins 10 points pour les ONQ.

²² Entre 1983 et 1993, la catégorie des ONQ a perdu 812 000 actifs occupés.

En fait, cette catégorie a perdu 851 000 actifs occupés d'un niveau inférieur ou égal au CEP. Par contre, elle a gagné 39 000 actifs de niveau BEPC et plus.

Les effectifs d'employés non qualifiés ont progressé de 353 000 actifs occupés sur la même décennie.

Cette variation globale cache un accroissement des personnes sans qualification (17 000) et de celles possédant au minimum le BEPC.

A contrario, on constate une régression des effectifs de niveau CEP (-170 000).

2 - LA MISE EN FORME DU PROBLÈME "BNQ" AU TRAVERS DES PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DES ENTREPRISES.

Nous voudrions cerner ici comment les pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises ont révélé, mis en forme, voire créé le "problème des BNQ".

Nous procéderons en trois temps.

Sur une première période qui va grossièrement de 1975 à 1985, les entreprises sont confrontées à l'existence d'un problème général perçu comme lié à l'existence d'un sureffectif. Elles y répondent par des mesures d'arrêt de l'embauche et des dispositifs de pré-retraite (2.1).

La mise en oeuvre généralisée de critères catégoriels et individuels de licenciement participe directement à la mise en forme et à la médiatisation d'un "problème BNQ". Son fondement est essentiellement basé sur l'existence d'un déficit de compétence et d'une impossible adaptation (2.2).

La fin des années quatre vingts marque une évolution notable : coexistent de deux types de gestion de la main d'oeuvre BNQ : poursuite de l'externalisation, montée en puissance d'une volonté de garder et de transformer les salariés BNQ (2.3).

2.1 UN PROBLÈME GÉNÉRAL DE SUREFFECTIF AU COEUR DES ENTREPRISES (DÉBUT DES ANNÉES 70 - MILIEU DES ANNÉES 80).

Dés la fin des années soixante dix et surtout au début des années quatre vingts, les entreprises sont confrontées à un contexte économique difficile de crise.

Les firmes ne sont pas affectées au même moment, ni avec la même intensité. Néanmoins, rare est le cas de figure où la firme a quelques marges de manoeuvre et peut étaler dans le temps les mesures de mutation.

Très majoritairement, l'entreprise en crise est une firme acculée à une situation d'urgence. Il y a nécessité de changements rapides. Il faut gérer dans le très court terme.

2.11 - Une gestion mécanique de la main d'oeuvre : arrêt de l'embauche - mesures d'âge

L'analyse des modalités de gestion des ressources humaines par les PME-PMI fait largement défaut. Nous nous voyons donc contraints de centrer notre analyse sur les pratiques de gestion de la main d'oeuvre BNQ par les grandes entreprises.

Durant la décennie 1972-1982, les entreprises mettent en oeuvre une gestion mécanique de la main d'oeuvre. Elle vise explicitement à réduire les effectifs au travers de l'utilisation des mesures d'âge de cessation d'activité et de l'arrêt de l'embauche.

Les différents dispositifs de préretraite financés par l'UNEDIC et l'État à travers le FNE deviennent rapidement un volet majeur de leur politique de l'emploi. Les garanties de ressources démission (GRD), garanties de ressources licenciement (GRL), les allocations spéciales du fond national pour l'emploi (ASFNE), et les contrats de solidarité préretraite démission (CSPRD) ²³ sont utilisés pour opérer une résorption en douceur du personnel en surnombre dans toutes les catégories socioprofessionnelles (CSP).

Incontestablement, on assiste à un glissement dans la finalité de leur utilisation : d'une finalité sociale (objectif législatif), on passe à une finalité largement économique, matérialisée à partir de 1977 par la possibilité pour les salariés de plus de 60 ans d'accéder à la préretraite. Ce n'est plus la protection sociale des salariés âgés qui est recherchée mais bien une incitation au retrait d'activité.

L'intensité du recours à ces mesures fut diverse selon les secteurs. Les secteurs en difficulté recoururent successivement et au fur et à mesure de l'épuisement des potentiels démographiques disponibles au sein des classes d'âge les plus élevées - d'abord aux GRL après

²³ Les garanties de ressources-licenciement concernaient les personnes de plus de 60 ans. Elles connurent un développement accéléré dès le début de la crise, en passant de 48 000 en 1974 à 96 000 en 1977. A cette date fut mis en place la garantie de ressources-démission qui permettait aux salariés de plus de 60 ans d'opter pour une cessation anticipée d'activité avec maintien de 70% de la rémunération antérieure.

L'année 1979 marque un nouveau développement des mesures de préretraite avec la création des ASFNE ou allocations spéciales du fond national pour l'emploi, au profit des salariés de plus de 56 ans licenciés pour motif économique. En parallèle, le secteur de la sidérurgie se voit doté d'un dispositif spécial - CGPS ou convention générale de protection sociale de la sidérurgie - qui permet un départ en préretraite à un âge plus précoce encore.

Enfin, les contrats de solidarité mis en place en Mars 1982 permettent aux salariés de plus de 55 ans de bénéficier de la préretraite en contrepartie de l'embauche de jeunes inscrits à l'ANPE. Cette mesure connue un vif succès, puisque 200 000 personnes quittèrent leurs postes entre 1982 et 1983.

A partir de 1983 la généralisation de l'âge de la retraite à 60 ans entérine la situation créée par le développement des dispositifs de garantie de ressources, et donc en limite stricto sensu l'efficacité.

60 ans, puis aux ASFNE en deçà. L'utilisation des GRD est intervenue pour compléter les dispositifs de licenciement pour les personnes au delà de 60 ans (ARDENTI, VRAIN 1988).

Les secteurs industriels n'ayant pas à réduire de manière notable leurs effectifs eurent recours à la formule de la GRD pour accélérer l'érosion de la main-d'oeuvre employée.

Enfin dans les entreprises en bonne santé avant 1982, la tendance est à une nette utilisation des contrats de solidarité (CSPRD) dont l'originalité était de provoquer une permutation : départ d'un salarié de plus de 55 ans et remplacement par un salarié plus jeune.

Par delà cette diversité, le comportement dominant des entreprises est donc caractérisé par un recours systématique aux mesures - pour ne pas dire aux incitations légales - de cessation anticipée d'activité. Cette gestion "douce" ou "indolore" des sureffectifs, repose sur l'usage croisé des GRD et de l'incitation financière de départ volontaire sous forme de prime avant et après 55 ans.

La maîtrise des flux de sortie à travers les préretraites trouve son pendant dans une politique sélective de recrutement, voire l'arrêt de l'embauche.

La recomposition du collectif de travail qui s'engage ainsi au sein des entreprises n'est pas nécessairement maîtrisée. En effet, l'incitation à la cessation d'activité favorise le départ de personnes et partant de compétences que la firme aurait voulu garder.

La période de restructuration qui succède (1984-1987) est caractérisée par la rationalisation des critères de licenciement. Il s'agit désormais de maîtriser la restructuration des ressources humaines.

2.2 - L'AFFIRMATION DE LA NOTION DE SUREFFECTIF : LA VULNÉRABILITÉ DES BNQ AUX CRITÈRES DE LICENCIEMENT.

On peut considérer que la période de gestion externalisée en douceur des sureffectifs prend fin en 1984, avec la mise en oeuvre d'une grande vague de restructuration.

Ni l'arrêt de l'embauche, ni les mesures d'âges ne seront totalement exclues des pratiques de gestion de la main-d'oeuvre, mais pour autant elles n'en seront plus les éléments dominants²⁴. "A la suite d'une gestion mécanique de la main-d'oeuvre va se mettre en place un

²⁴ Les contraintes financières et économiques apparues dès 1982 amènent d'abord à limiter puis à supprimer l'accès aux différentes mesures de préretraite. (Fin des accès directs en juillet 1983 pour les GRD et garantie de ressources économiques ; en avril 1983 pour les GRD ; et en décembre 1983 pour les CSPRD). Pour autant certaines mesures de

processus voulu et organisé par l'entreprise en vue d'anticiper les besoins futurs en matière d'emploi dans le cadre d'une stratégie globale. Il s'agit bien ici d'un développement d'une stratégie : l'emploi acquiert un relatif statut d'autonomie dans le temps, et n'est plus observé comme la simple résultante de facteurs de production, par lesquels il serait étroitement déterminé et auxquels il devrait s'adapter dans le court terme" (ARDENTI et VRAIN 1988 p 47 ; BESSY 1988)..

Dans ce contexte, un renouvellement du concept de sureffectif intervient logiquement, amenant en retour un nouveau mode d'évaluation et de détermination des effectifs en surplus.

2. 21 - Notion et thématiques du sureffectif.

La notion de "sureffectif" a été formalisée et banalisée comme un instrument sémantique de licenciements économiques dès 1982 et surtout après 1984.

Même si d'autres facteurs économiques contribuent à réduire les ressources financières des entreprises ²⁵, celles-ci mettent en avant le thème du sureffectif comme cause essentielle des difficultés. Le retour à l'équilibre est étroitement (voire exclusivement) associé à une résorption de ce sur-emploi..

Cette philosophie d'action découle directement de problèmes internes à l'entreprise (CAMPINOS-BUBERNET 1995).

L'estimation par la firme de la contrepartie en emplois directs ou indirects nécessaire à une charge d'activité ou à sa diminution s'avère très insatisfaisante.

La prédominance d'indicateurs triviaux tels que la productivité par tête qui ne rend compte que très grossièrement de l'activité des opérateurs incite l'entreprise à développer un raisonnement en termes de structure de coût, dès lors à se focaliser sur la partie "charges" et enfin, à considérer l'emploi comme seule variable d'ajustement ²⁶. Cet enchaînement a directement participé à l'évolution du contenu concept de sureffectif et à la montée en puissance de la notion de sureffectifs de rentabilité.

prétraite perdurent : prétraite progressive pour les moins de 60 ans ; Allocation spéciale du FNE nouveau régime ; Convention générale de protection sociale de la sidérurgie - jusque fin 1990.

²⁵ Notamment le niveau des taux d'intérêt et l'importance de l'endettement

²⁶ l'action sur les salaires étant limitée par la législation en vigueur (SMIC) ou encore par la pression syndicale.

a) - Sureffectif de capacité.

Le concept de sureffectif, sous son acception la plus commune, renvoie à une différence entre un potentiel de main-d'oeuvre disponible et un besoin en main-d'oeuvre nécessaire à la réalisation dans un délai considéré normal d'un volume et d'une qualité de production.

Dans ce schéma de sureffectif de capacité - où la demande constitue un référentiel essentiel pour déterminer l'effectif nécessaire - la main-d'oeuvre directe et indirecte de production est tout particulièrement touchée.

b) - Sureffectif de rentabilité.

La mise en forme du concept de sureffectif de rentabilité correspond à la mise en avant par les entreprises, du niveau trop élevé des coûts salariaux unitaires et d'une manière plus générale du poids des frais de personnel censés grever les ressources de l'entreprise au détriment de la rentabilité et des investissements.

Ici, le concept de sur-effectif prend un aspect normatif : il correspond à une contribution évaluée en termes monétaires en vue d'augmenter le profit.

La démarche de l'entreprise dans son mode d'ajustement n'est plus alors d'adapter le niveau de la main-d'oeuvre à la demande mais de traiter la masse salariale comme une dépense qu'il faut contracter. On rejoint ici la définition du sureffectif repérée par MALLET (1989 p22) : "En langage commun, cela (le sureffectif) signifie que ces entreprises pourraient produire autant (en quantité, qualité et délais) avec moins de personnel".

Dans les faits, on ne saurait déterminer quelle part des suppressions d'emplois relève de l'application du sureffectif de capacité et quelle part relève du sureffectif de rentabilité. Pour autant, ce développement sémantique permet de progresser dans la compréhension de la mise en place par les entreprises d'une politique associant nouvelle combinaison productive et structure cible des emplois.

Plus encore, se dessine un "affichage explicite d'une adéquation supposée opératoire du point de vue de la productivité entre résultats économiques (productivité - compétitivité) et normes d'emploi (volume - conditions)" BURDILLAT (1992).

Il faut souligner que le manque de rigueur de cette modalité d'estimation des sureffectifs et partant des licenciements n'a été que très récemment mis en cause (CAMPINOS-DUBERNET 1995).

Ainsi, le licenciement pour motif économique par l'entreprise apparaît être l'instrument central de ces restructurations et intervient à l'issue d'un choix orienté à la fois :

- par la thématique même du sureffectif,
- par la définition que se donne l'entreprise d'elle-même : "Elle n'est pas une institution sociale globale mais une entreprise capitaliste pure, poursuivant des objectifs de compétitivité et de rentabilité" (FREYSSINET 1991).

2.22 - Les critères du "licenciement économique de restructuration".

La mise en oeuvre du licenciement constitue un moment où s'opèrent des choix qui s'intégreront dans les phases ultérieures de développement de l'entreprise.

Parmi les instruments privilégiés de rejet, figurent les critères de licenciement appliqués pour distinguer les "licenciables", des personnes que l'on veut garder au sein du collectif de travail.

Le critère de licenciement intervient à la suite d'un processus doublement sélectif :

- application catégorielle du licenciement,
- évaluation des capacités professionnelles individuelles.

a) - Le critère catégoriel de licenciement, ou le rejet prioritaire des personnels faiblement qualifiés.

La logique du rejet prioritaire des personnels les moins qualifiés repose sur l'hypothèse suivante : le niveau de qualification du poste occupé dans l'entreprise permet d'inférer les compétences du salarié et sa capacité à acquérir d'autres savoirs, savoir-faire et savoir-être.

Pour les "BNQ" que l'on considère par ailleurs comme une catégorie homogène (voir 1.5), le fait d'occuper un emploi non qualifié désigne objectivement l'existence de compétences insuffisantes et surtout une incapacité à acquérir de nouveaux savoirs, savoir-faire et savoir-être (PAILHOUS et alii 1989). Ceci justifie l'externalisation.

La légitimité du rejet se voit renforcée par l'hypothèse d'un décalage global et croissant entre niveau de qualification possédé et exigences de l'appareil de production. Les emplois éventuellement disponibles étant réputés exiger un plus haut niveau de qualification, il convient d'élever le niveau de qualification des salariés (et implicitement des personnes à la recherche d'un emploi). Or, le fait même d'occuper un emploi non qualifié est signe d'une impossible augmentation du niveau de formation initiale et professionnelle.

L'idée d'un problème premier de formation au sein de la population BNQ prend corps.

Ainsi, les mutations technologiques (qui réduisent à priori le travail parcellisé et remodelisent les tâches) et les changements d'organisation du travail sont à la fois preuves du bien fondé du critère catégoriel de licenciement et servent de justification aux dégraissages massifs des catégories de faible niveau de qualification : ouvriers et employés non qualifiés.

La période des restructurations représente une exacerbation de cette logique d'externalisation.

Le rejet spécifique des catégories ONQ et ENQ intervient dès la phase dite de "gestion en douceur" des sureffectifs, période fortement utilisatrice, nous l'avons vu, des préretraites et de l'arrêt de l'embauche.

Les propos d'ARDENTI et VRAIN (1988, p38) sont sur ce point éloquent : " Si l'arrêt de l'embauche fût la première des mesures auxquelles recoururent les entreprises pour réduire "en douceur" leurs effectifs, il n'affecta généralement que le groupe des ouvriers, notamment les ONQ. (...) Dans de très nombreux cas, l'arrêt de l'embauche remonte à une date antérieure à 1978, et il n'est pas rare de le constater dès 1974".

Et ces mêmes auteurs d'ajouter (p 40) : "L'embauche sous CDI (Contrat à Durée Indéterminée) ne fût quasiment stoppée que pour les ouvriers".

Pour autant, la période des restructurations et son mode de gestion prioritaire qu'est le licenciement pousse indéniablement plus loin cette logique d'externalisation de la main-d'oeuvre faiblement qualifiée.

La réduction des effectifs faiblement qualifiés tend parfois à être un objectif prioritaire de l'entreprise (ARDENTI,VRAIN 1988 et 1992).

Par exemple, dans le cas de fermeture d'établissement, d'abandon d'activité déficitaire ou non rentable, là où le "choix" entre CSP est impossible, on peut discerner à posteriori certaines stratégies de fermeture.

Sont prioritairement sélectionnés les établissements caractérisés par une forte proportion ONQ, ou ceux dans lesquels la population féminine, sans diplôme, âgée, ne possédant qu'une qualification acquise sur le tas, occupe une place importante.

Parfois, l'externalisation de la population de faible qualification s'opère par le biais de contraintes plus indirectes, voire insidieuses : passage à une organisation du travail par équipe

de deux personnes, qui provoque des impossibilités d'horaires plus particulièrement chez les ouvrières non qualifiées.

Enfin, des mesures d'âges ou encore des modalités de départ spécifiques (telles que les primes de départ volontaire) sont explicitement réservées à la catégorie des BNQ.

b) - L'application du critère individuel de licenciement ou la constitution du concept péjoratif des "BNQ".

Le critère de licenciement individuel présenté de façon neutre ou clairement affiché repose sur une analyse des références professionnelles.

Ces dernières englobent non seulement les aptitudes professionnelles présentes mais également le potentiel individuel, la capacité d'évoluer.

La sélection des licenciés sur critère individuel accentue le phénomène de rejet hors du système productif des ONQ et des ENQ sur la base du postulat relevé précédemment : poste occupé / qualification possédée. Elle contribue également à un élargissement de la population cible des licenciements. En fait, on assiste à la constitution d'une catégorie "nébuleuse" dite des Bas Niveaux de Qualification (COPPI 1994).

Ainsi, il y a non seulement suppression plus que proportionnelle d'emplois non qualifiés, mais plus largement réduction d'emplois dits "BNQ". "L'orientation en matière de suppression d'emplois par la grande majorité des entreprises entraîne des conséquences sociales très sérieuses, notamment pour certaines catégories de salariés difficilement reclassables par suite d'un handicap, d'une invalidité, ou de toute autre situation personnelle contribuant à créer un obstacle à la compétitivité. Il y a chasse systématique aux postes de travail surcapacitaires, et l'impératif de la compétitivité aboutit désormais à ne plus épargner des catégories de salariés dont la présence était jusque là admise - sur des emplois protégés en particulier " (ARDENTI, VRAIN 1988 p49).

Il y a élimination des salariés les plus fragilisés (appel à la COTOREP) et donc extension de la catégorie des salariés de faible niveau de qualification dits "BNQ" (ARDENTI, VRAIN 1988). Au sens large, cette catégorie tend à représenter l'ensemble des salariés posant problème au regard d'une rationalité et d'une compétitivité économique (DESSORS et alii 1991).

Il y a de la part des entreprises confusion voire assimilation volontaire entre ouvrier et employé non qualifié et "problème BNQ".

2.23 - Du licenciement de restructuration au licenciement de permutation.

Les réductions drastiques d'effectifs obtenues, les entreprises parlent non plus de départs dus à la restructuration mais d'ajustements nécessités par l'adaptation aux nouvelles conditions de gestion. Ainsi, dès 1986, les discours reflètent l'émergence des concepts de licenciements de "permutation" et/ou de "flexibilité". Ces derniers traduisent le mouvement de mobilité et de précarité qui s'instaure dans la sphère de l'emploi et en particulier de l'emploi de faible qualification (LEBAUBE, 1989).

Comme en attestent divers propos, le licenciement de permutation repose sur une mise en avant explicite de la référence "compétence" ou encore de critères qualitatifs. Ceci indique l'aspiration des entreprises à licencier les personnels en place qu'elles considèrent économiquement inefficaces pour les remplacer par des salariés dont le comportement répond mieux à la nature des nouveaux emplois.

- "Il faudra préciser à un salarié qu'il est licencié pour être remplacé par un autre plus qualifié et mieux adapté" (Entretien personnel).

- "En raison de vos compétences qui ne correspondent plus aux qualifications requises pour les emplois à tenir, vous faites partie du personnel licenciable de moins de 55 ans" (éléments d'une lettre de licenciement relevés par ARDENTI, VRAIN 1988).

Incontestablement, les politiques de l'emploi à l'égard du noyau dur des salariés semblent avoir consisté dans un premier temps à le réduire progressivement ; dans un second temps à l'attaquer directement ; enfin à le remodeler dans le but de disposer d'un collectif renouvelé et adaptable (GAZIER 1991).

Pour les personnels les plus faiblement qualifiés, cela se traduit par une exclusion du monde du travail ayant comme soubassement la "naturalisation d'un problème BNQ". Au delà, cette pratique s'avère être un mouvement de rejet pour tous les travailleurs jugés les moins aptes.

2.3 - ÉVOLUTION DE LA NATURE DU PROBLÈME DES "BNQ" (FIN DES ANNÉES 80 ; 1993).

La période qui débute à la fin des années 80 est caractérisée par la cohabitation de deux types de stratégies de gestion de la main-d'oeuvre de faible qualification : poursuite d'une gestion basée sur l'externalisation (2.31) et montée en puissance d'une volonté de garder et de transformer la main-d'oeuvre (2.32).

2.31- Poursuite des mouvements de mobilité externe et de précarisation pour les personnels les moins qualifiés.

Le phénomène d'externalisation de la main-d'oeuvre, et en particulier des ouvriers et employés jugés inaptes à tenir des postes de plus en plus complexes, perdure.

Désormais beaucoup de travailleurs sont considérés comme BNQ non pas du fait d'une obsolescence professionnelle objectivement repérée mais au regard d'une qualification estimée insuffisante.

En témoignent les exemples suivants :

- Mise en oeuvre de mesures dites de départs aidés par la B.N.P. et le Crédit Lyonnais en 1988 dont l'objectif est d'inciter les employés jugés inadaptables - c'est à dire les salariés de 30 à 45 ans de niveau inférieur au bac - à quitter l'entreprise (ARDENTI et VRAIN, 1988).
- En 1993, Fiat préfère dans son recrutement faire appel à des jeunes ayant reçu une formation de deux ans (financée par la CEE) plutôt que de réembaucher ses ouvriers (en particulier classés ONQ) mis au chômage à la suite de la fermeture des usines du Nord (Le Monde 1993).
- L'objectif affiché de Citroën dans son plan social lancé en Avril 1990 dans le cadre de la résorption de "sureffectifs qualitatifs" est de remplacer des ONQ quittant l'entreprise par de jeunes qualifiés (possédant le CAP) : "ce qui importe c'est d'abord la capacité d'évolution des nouveaux venus" (Le Monde 1990 p1).

Une étude portant sur la gestion de la main-d'oeuvre dans les établissements ayant licencié en 1988 confirme ces éléments. Les auteurs relèvent d'une part "la correspondance entre les critères individuels de sélection des personnes et le jugement porté sur les déficits de qualification de l'établissement. Le constat d'insuffisances de qualifications par les responsables d'établissements s'accompagne dans une proportion supérieure à la moyenne de critères de licenciements fondés sur une évaluation de la qualification des salariés" (AQUAIN et alii 1991 p135).

Enfin, le futur proche ne semble pas exempt de menaces de licenciements fondés prioritairement sur le critère d'inadaptation spécifique des BNQ. L'insuffisance et l'inadaptation des compétences sont des griefs régulièrement énoncés par les chefs d'établissements dans leur appréciation de la qualification des BNQ (AQUAIN et alii 1991).

Dans l'industrie manufacturière, 35% des responsables interrogés mentionnent l'existence de carences de qualification pour les OS et les manoeuvres (45% pour les ouvriers qualifiés d'entretien et de fabrication).

Ce taux de réponse est de 50% au sein des établissements de plus de 200 salariés faisant ainsi des ONQ la première catégorie souffrant d'insuffisances de qualifications. Il en va de même au sein des industries de biens de consommation (40%) et dans l'industrie agro-alimentaire (49%).

2.32 - Le rejet des personnels les moins qualifiés est néanmoins une tendance à nuancer.

Ces mouvements de mobilité externe et de précarisation de l'emploi des personnels les moins qualifiés sont indiscutables au regard des éléments livrés ci dessus. Le "rejet" des BNQ est néanmoins une tendance qui tend à se nuancer depuis quelques années.

En effet, certains "faits économiques" ont incité les entreprises à modifier la gestion de leurs ressources humaines et en particulier celles de faible qualification.

Plusieurs éléments y ont contribué :

- Les évolutions technologiques apparaissent moins brutales, les avancées techniques moins importantes et moins déstabilisantes que prévues au sein des entreprises ; les savoirs (au sens large) des ONQ ou ENQ ne sont pas nécessairement obsolètes. Plus encore, les exigences de productivité tendent à reposer sur des savoirs possédés par les salariés BNQ bien que non prescrits stricto sensus.

- Le déterminisme technologique n'est pas inéluctable, et l'organisation du travail apparaît comme un élément médiateur, qui peut atténuer les ruptures liées aux transformations techniques.

D'autre part, certaines difficultés liées à une gestion brutale des ressources humaines incitent à la prudence :

- Les embauches de diplômés sur des postes de faible qualification ont eu maints effets pervers : déstabilisation des collectifs de travail, non intégration des nouveaux venus dans l'emploi.

- Le rejet hors de la firme de "personnels sans qualification" a entraîné des déperditions importantes de connaissances, de compétences, de savoirs spécifiques à l'entreprise.

- Enfin, les pratiques de remodelage de la main-d'oeuvre sont confrontées à des pénuries de main-d'oeuvre qualifiée dans certains secteurs et dans certains bassins d'emploi.

Dans ce contexte, se dessinent donc de nouvelles stratégies de gestion de l'emploi BNQ (MÉHAUT 1989, MÉGNANT1986). Les virages brutaux apparaissent trop coûteux et peu fiables. Les entreprises essayent d'anticiper et de mieux se préparer aux évolutions. Nous qualifierons ce mouvement de préférence des entreprises pour la transformation de la main-d'oeuvre BNQ.

Cette inflexion dans la stratégie de gestion des ressources humaines de faible qualification sera l'objet du chapitre 4. Nous essayerons plus particulièrement d'en comprendre les tenants et les aboutissants.

3 - LA RÉPLIQUE DU PROBLÈME "BNQ" DANS LA SPHÈRE DU CHÔMAGE.

L'analyse de la constitution du "problème" des personnels les moins qualifiés à travers les pratiques de gestion de la main-d'oeuvre par les entreprises (2.) et l'éclairage statistique qui en a été donné (1.) laissent entrevoir une diffusion du problème des BNQ hors de la sphère de l'entreprise. Désormais, les institutions de gestion de la main-d'oeuvre en situation de recherche d'emploi se trouvent confrontées au "problème" des BNQ chômeurs.

Les caractéristiques du chômage des "BNQ" à la fois semblent donner raison aux entreprises qui licencient les salariés démunis de diplômes et suggèrent que le problème des BNQ est effectivement un problème de déficit de formation (3.1).

Pour autant, au regard d'indicateurs classiques, il s'en faut de beaucoup que le chômage soit, au début des années quatre vingt dix, l'apanage des non qualifiés (3.2). L'insuffisance de formation comme critère dominant du chômage - ie. comme justificatif de chômage des non qualifiés- semble devoir être démystifiée.

3.1 - L'INTENSITÉ DU CHÔMAGE DES BNQ.

Au sens de l'enquête emploi, le taux de chômage pour les catégories d'OS et Manoeuvre était respectivement de 8,7 et 8,6% en 1982 contre 4,9 et de 3,9% en 1975.

Au début des années quatre vingt dix, le taux de chômage catégoriel révèle que près d'un ONQ actif sur cinq est demandeur d'emploi : entre 1990 et 1992 le taux de chômage pour les ONQ à augmenter de 2 points environ : 18,3% en 1990 contre 20,3% en 1992.

Au regard du taux de chômage de l'ensemble des CSP, on peut affirmer que la catégorie des ONQ subit actuellement un taux de chômage deux fois plus important que l'ensemble des autres catégories(10,2% en 1992 selon l'Enquête Emploi)..

Plus encore, plus d'un tiers des DEFM (demandes d'emploi en fin de mois) enregistrées par l'ANPE en 1992 (35,3%) concernent des chômeurs de bas niveau de qualification avec une répartition égalitaire entre ONQ et ENQ (17,9% et 17,4%).

En 1982, les ONQ représentaient 26,2% des DEFM contre 16,6% pour les ENQ.

En outre, en 1992 près de 40% des demandeurs d'Emploi de Longue Durée (DELD) sont issus de la catégorie des BNQ.

On repère la même tendance que précédemment avec une augmentation de la part des chômeurs de longue durée de qualification "employé", inversement à une légère régression des DELD ouvriers non qualifiés.

Plus encore, en 1992, 46,5% des demandeurs d'emploi de très longue durée (plus de trois ans) sont des BNQ.

En 1988 cette proportion était même de 50,7% (soit un volume de 89087 demandes d'emploi en fin de mois de plus de trois ans)

Si l'on se réfère au poids des chômeurs de longue durée comme critère d'employabilité²⁷, le constat est particulièrement pessimiste pour les BNQ.

Non seulement le volume du chômage de longue durée augmente entre 1988 et 1990 (avec une légère diminution chez les ONQ et une importante croissance chez les ENQ), mais le poids qu'il représente au sein des catégories ENQ, ONQ et BNQ progresse lui aussi.

En 1992, plus d'un chômeurs BNQ sur trois est un chômeur de longue durée, ce qui correspond à une proportion supérieure à la moyenne.

Le poids du chômage de très longue durée, synonyme de quasi exclusion du marché du travail (plus de trois ans de chômage en continu) représente plus de 10% de la catégorie des BNQ, sachant que pour les ONQ ce taux est encore plus important 11,2%

D'autre part, alors que la part des chômeurs de très longue durée semble régresser entre 1988 et 1992 pour l'ensemble des catégories (7,3% en 1988, 6,9% en 1992), elle reste stable pour les BNQ, ONQ et ENQ.

En fait, au sein de la catégorie BNQ et plus qu'ailleurs, il semble exister un noyau d'individus imperméables par rapport à l'accès à l'emploi.

²⁷ On considère en effet que les chances de retour à l'emploi - ie l'employabilité - sont inversement proportionnelles à l'importance au sein d'une catégorie du nombre de chômeurs de longue durée.

Enfin, des tables de contingences simples soulignent les relations qui existent entre la durées d'inscription à l'ANPE et la qualification. BONNAL et FOUGÈRE (1990) repèrent ainsi que pour 23% des ONQ et 29,5% des ENQ la durée du chômage est supérieure à un an. Seulement 20% des OQ et 21% des EQ sont concernés. ²⁸

La durée moyenne de chômage en 1992 est de 534 jours pour les manoeuvres, de 475 jours pour les OS et de 393 jours pour les ENQ contre 389 jours en moyenne.

3.2 - LE CHÔMAGE DES BNQ : UN PROBLÈME DE QUALIFICATION ? UNE VISION PLUS CIRCONSTANCIÉE.

La diffusion du chômage à l'ensemble des catégories socio professionnelles depuis le début des années quatre-vingts a manifestement contribué à une diminution du poids des Demandes d'Emploi en Fin de Mois (DEFM) issues de personnes de faible qualification

Le poids des DEFM de personnes de faible qualification tend à diminuer lentement et régulièrement sur la période 1984-1992 après une légère croissance entre 1982 et 1983.

Si les BNQ représentent 39% des demandeurs d'emploi de longue durée,

- d'une part cette part est en recul sur la fin de la décennie quatre vingt,
- d'autre part, la sur-représentation des BNQ au sein de la catégorie des chômeurs de longue durée est relativement limitée.

Les BNQ représentent 35,3% des DEFM en 1992 (contre 42,8% en 1982) et 39,1% des CLD (contre plus de 45% en 1982) (Tableau 12).

Par ailleurs, si en 1992, 36,7% des demandeurs d'emploi de faible niveau de qualification sont des chômeurs de longue durée (Tableau 13), ce phénomène touche plus 33% des demandeurs d'emploi (toutes catégories confondues), et plus de 26% des cadres.

²⁸ Echantillon de 1446 individus radiés des fiches de l'agence locale de l'ANPE de "Toulouse-Mirail" en 1986.

Tableau 12 -

Poids des BNQ au sein de la catégorie des chômeurs de longue durée.

Années	ONQ	ENQ	BNQ
1988	27,5%	15,7%	43,2%
1989	26,1%	16,2%	42,3%
1990	25,5%	16,6%	42,1%
1991	23,6%	17,3%	40,9%
1992	21,5%	17,6%	39,1%

Calcul sur la base des DEFM. Source : Ministère du travail.

Tableau 13 -

Volume et poids du chômage de longue durée en 1988 et 1992 au sein des catégories de demandeurs d'emploi de faible qualification.

	1988			1992		
	ONQ	ENQ	BNQ	ONQ	ENQ	BNQ
Volume du chômage de longue durée	207898	118978	32676	195835	160223	356058
Poids du chômage de longue durée	38,2%	30,6%	35%	39,9%	33%	36,67%
dont volume du chômage de très longue durée	61948	27139	89087	54737	34126	88863
dont poids (en %) du chômage de très longue durée	11,3	7%	9,5%	11,2	7,1	9,15

Poids du chômage de longue durée pour l'ensemble des catégories : en 1988 = 31% dont 7,3% de chômage continu depuis plus de 3 ans ; 1992 = 33% dont 6,9% de chômage de très longue durée

Calcul sur la base des DEFM. Source : Ministère du travail.

En fait, la période de la fin des années quatre-vingts et surtout le début des années quatre-vingt-dix est marquée par une nette diffusion du chômage à l'ensemble des catégories socioprofessionnelles.

Les évolutions sur un an du nombre de DEFM sont à ce titre particulièrement parlantes. Le nombre d'ingénieurs à la recherche d'un emploi augmente fortement : +21% d'avril 1992 à avril 1993 ; +32% d'avril 1991 à avril 1992. Le constat est identique pour les catégories

intermédiaires des agents de maîtrise et techniciens : +27,5% entre 1991 et 1992 et +24,5% entre 1992 et 1993, et pour la catégorie des ouvriers qualifiés : +11,5% et +16,7%.

Au regard du taux de progression pour l'ensemble des catégories (+9,8% entre 1991 et 1992 et +7,5% entre 1992 et 1993), le recul du nombre de DEFM de la catégorie des ONQ est significatif : -0,2% et -2,8%. La progression du nombre de DEFM des ENQ est relativement limitée au regard de la moyenne : +10,2% et +3,1%

En fait, si le chômage des non qualifiés est certes important en volume et prégnant au regard de ses caractéristiques (CLD en particulier), il semble que l'on continue à affirmer que le problème du chômage des BNQ est avant tout un problème de qualification et de formation, alors même que le chômage et le chômage de longue durée s'étend à toutes les CSP. En conséquence, le chômage des BNQ doit être abordé de manière plus circonstanciée tout au moins dans l'interprétation de ses causes.

Conclusion du chapitre I :

L'objet affiché de ce premier chapitre était d'analyser la réalité statistique de la population dite "BNQ" et de repérer certaines étapes dans la mise en forme du "problème" des BNQ.

Le repérage statistique de l'évolution des salariés occupant des postes d'ouvriers et d'employés non qualifiés sur les deux dernières décennies donne lieu aux constats suivants.

- Un recul et un déplacement des salariés BNQ.

En effet, si on est confronté à une diminution très sensible des salariés BNQ (-28% entre 1975 et 1984 et -21% entre 1984 et 1993), celle-ci repose sur un mouvement contradictoire : le nombre de salariés ONQ régresse fortement alors que les effectifs ENQ augmentent.

En fait les catégories ONQ et ENQ reposent sur des fondements fondamentalement différents.

- La variation des ONQ (-38% entre 1975 et 1984 et -35% entre 1984 et 1993) repose essentiellement sur une recomposition des qualifications (effet Q). A contrario, l'évolution du nombre de salariés ENQ est liée pour plus de 50% à une recomposition sectorielle de l'économie.

- L'évolution globale des ONQ repose essentiellement sur une réduction de cette catégorie au sein des secteurs initialement les plus utilisateurs.

A l'opposé, le développement au sein de l'activité économique des secteurs les plus utilisateurs ou les plus riches en employés non qualifiés est le moteur essentiel de l'évolution de cette catégorie.

On peut noter néanmoins l'impact croissant de la récession du nombre total de salariés dans l'économie (effet E).

A la lumière de ces éléments, force est de constater que la catégorie BNQ, vue comme une entité homogène n'a pas d'existence réelle, contrairement à l'affirmation courante.

Si la catégorie des BNQ peut être décrite à partir d'un certain nombre de spécificités transversales (sur-représentation féminine, faiblesse des salaires, importance de la population

étrangère), la diversité des caractéristiques individuelles et l'appartenance à différents types de métiers dessinent de nombreux profils types.

L'entreprise a incontestablement tenu un rôle majeur dans la construction de la catégorie opératoire des "BNQ".

Deux éléments ont caractérisés les modalités de gestion de la main d'oeuvre par les entreprises sur les deux dernières décennies.

- Premièrement : le licenciement a été choisi comme variable essentielle de solution à la crise.

L'entreprise estime très imparfaitement la contrepartie en emplois directs et indirects d'une activité ou de sa diminution. Plus encore, faute indicateurs autres que la productivité par tête qui ne rend compte que très grossièrement de l'activité réelle des opérateurs, la firme raisonne en terme de structure de coûts et considère dès lors l'ajustement de l'effectif comme seule variable d'action.

- Deuxièmement : l'évaluation des compétences se réalise à partir d'un lien le déterministe entre poste occupé et qualification possédée.

La connaissance limitée des compétences réellement mises en oeuvre par les opérateurs explique, pour partie, la pratique courante qui consiste à déterminer les qualification présentes d'un individu et partant son potentiel d'adaptation, à partir du poste occupé.

Ainsi, selon cette proposition, l'occupation d'un poste non qualifié reflète strictement l'absence de formation d'un individu et son incapacité à acquérir de nouveaux savoirs.

Replacé dans un contexte de contraction économique, ces deux pratiques ont directement orienté le processus d'externalisation de main d'oeuvre BNQ mis en oeuvre par les entreprises.

Ainsi, après une phase de déperdition incontrôlée de compétences liée à l'utilisation des dispositifs de cessation anticipée d'activité, l'entreprise entend maîtriser la restructuration de son personnel : elle repère les personnes "licenciables" au regard de la définition de sureffectifs de rentabilité. La sélection s'opère sur la base de critères catégoriels

Plus encore, s'affirme le principe du licenciement de permutation basé sur l'examen d'un ensemble de signes et d'indices relatifs à chaque individu.

Est dès lors considéré comme "BNQ" tout individu occupant un poste non qualifié mais également tout personne posant problème au regard des critère de rentabilité. L'appellation "BNQ" prend ici le sens péjoratif qu'elle véhicule depuis.

Même si durant les années quatre vingts dix se sont développées des pratiques visant à garder et à transformer les BNQ par la formation, l'emploi et surtout l'emploi non qualifié reste une variable d'ajustement à court terme.

Ainsi, l'émergence, la médiatisation puis la rationalisation du "problème BNQ" découlent directement des pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises. Plus encore, l'affichage explicite des critères de sélection des licenciements a directement participé à la sensibilisation de l'opinion et Pouvoirs Publics au problème des non qualifiés.

On retrouve au sein de la sphère du chômage la réplique du "problème BNQ".

La prédominance des BNQ au sein de la population en situation de recherche d'emploi, l'importance du taux de chômage des catégories ONQ et ENQ, ou encore les caractéristiques du chômage des non qualifiés (ancienneté plus importante, taux de réinsertion plus faible...) ont jusque la fin des années quatre vingts accréditer l'hypothèse selon laquelle le problème BNQ est essentiellement d'ordre individuel et relatif à un déficit de formation .

La diffusion du chômage et du chômage de longue durée aux diplômés invite incontestablement à une appréhension plus circonscrite de cette identification entre non-qualification et chômage.

Le chômage n'est plus l'apanage des non qualifiés. Pour autant force est de constater que l'appellation BNQ - dans son acception péjorative - perdure. Plus encore, pour les BNQ, l'idée d'une insuffisance de formation comme critère explicatif dominant de la situation de chômeurs est entretenue ²⁹.

La solution du "tout formation" pour les BNQ a encore la force de l'évidence, alors qu'elle est sensiblement remise en cause par l'extension du chômage à des autres catégories d'individus qualifiés.

²⁹ Entendons nous bien : nous ne contestons pas le fait que l'absence de formation initiale, de diplôme ou de qualification professionnelle soit réellement, objectivement source de non réinsertion dans le marché du travail pour certains ONQ et ENQ.

Ce qui nous surprend, c'est la généralisation de cette relation déterministe à l'ensemble des non qualifiés.

CHAPITRE II - LA FORMATION COMME SOLUTION AU PROBLÈME DES PERSONNES LES MOINS QUALIFIÉES.

A l'issue des trente glorieuses, le système de formation continue mis en oeuvre par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux se développe et tend à devenir un instrument privilégié en réponse au problème de l'emploi et de l'évolution des qualifications.

L'utilisation de la formation comme solution au "problème des bas niveaux de qualification" repose sur un ensemble d'hypothèses signalées au chapitre précédent :

- Les emplois nouveaux exigeraient une montée en qualification, en formation.
- L'entreprise serait confrontée à une population "BNQ" non adaptable en l'état, caractérisée par un manque de qualification et de potentiel d'évolution. Cette idée est en partie fondée sur le postulat d'une adéquation entre la formation de base possédée ou poste occupé d'une part et la compétence présente et potentielle des personnes d'autre part.
- Enfin, une insuffisance de formation expliquerait les difficultés de retour à l'emploi pour les personnes de bas niveau de formation en situation de chômage.

Avant de pouvoir établir l'efficacité de la formation (objet des chapitres 3 et 4), il est opportun de cerner les différents dispositifs de formation orientés en faveur des BNQ.

Pour satisfaire à cet objectif, nous procéderons en deux temps.

Nous soulignerons dans un premier point, deux caractéristiques essentielles du Système de Formation Professionnelle Continue français : des dépenses de formation élevées, un système fortement institutionnalisé. Elles aident à comprendre pourquoi ce sont des dispositifs spécifiques qui ont été choisis comme modalité de réponse au problème des non qualifiés (1).

On voudra présenter dans un second temps, le contenu et les attendus des mesures affichées "BNQ", en distinguant les trois moments types où intervient la formation : le chômage, la reconversion et l'emploi en entreprise (2).

Nous prendrons soin de souligner comment se sont insérés ces dispositifs "BNQ" au regard de l'évolution de l'ensemble des mesures de formation.

1 - CARACTÉRISTIQUES DU SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE FRANÇAIS.

La formation professionnelle continue en France est caractérisée par deux traits essentiels, originels et permanents que nous voudrions cerner ici. Ils expliquent directement l'utilisation de dispositifs spécifiques comme solution au problème BNQ.

La première caractéristique à trait à l'importance des dépenses pour la formation. Cette tendance ne s'est jamais démentie et constitue par ailleurs une spécificité française (1.1)

Une très forte institutionnalisation de la formation constitue le second trait majeur.

- Les principes généraux liés à la formation sont définis par la loi et repris dans le Code du Travail : définition des actions de formation entrant dans le champ de la FPC ou encore, inscription des objectifs assignés à la formation (1.2)
- Les acteurs du système de la formation professionnelle continue (Pouvoirs Publics, Régions, Entreprise) interviennent selon des procédures strictement codifiées, tant du point de vue de l'importance, des modalités ou encore des domaines d'action (1.3).

1.1 - DES DÉPENSES DE FORMATION ÉLEVÉES.

1.11 - Sources d'information sur la formation professionnelle.¹

Déterminer l'importance de l'effort national en matière de formation est à la fois chose aisée et ardue.

Trois sources d'information sont en effet disponibles. Elles fournissent des résultats divergents quant à l'intensité de l'investissement national en formation.

- Les Comptes de l'Emploi (CE) encore dénommés dépenses pour l'emploi - DEP,
- Le Compte Économique de la Formation Professionnelle - CEF, P,
- Le Bilan de la Formation Professionnelle - BFP.

¹ Se reporter à l'annexe 2.1 pour plus de précisions sur ces sources d'information sur la formation professionnelle.

Les comptes de l'emploi dressent un état des dépenses d'une nation ayant pour objet l'amélioration de l'emploi et la lutte contre le chômage. La formation professionnelle est repérée en tant que politique active de l'emploi.

Dans ce cadre, le principe qui guide la comptabilisation des dépenses de formation de la nation est celui des effets sur l'emploi et plus précisément sur le développement de l'emploi.

La DARES établit depuis 1987 une deuxième source d'information sur la formation professionnelle : le compte économique de la formation professionnelle (CEFP) dont le champ est plus vaste que celui des dépenses pour l'emploi (AVENTUR, AIT-KACI 1989, 1992).

En effet, le CEFP a pour objectif de fournir une information complète et articulée à la comptabilité nationale de l'effort que consacre la nation à la formation continue. Le lien avec l'emploi n'est pas directement recherché (au contraire des DE).

Il se fonde sur l'analyse de la dépense intérieure et permet d'évaluer la part respective des principaux agents de financement et constitue par ailleurs un panorama exhaustif de l'offre de formation (AVENTUR, AIT-KACI 1989).

L'objet du bilan de la formation professionnelle rejoint celui du Compte Économique de la Formation Professionnelle.

Il s'agit en effet, d'une part de mesurer l'effort de l'État, des Régions et des entreprises dans le domaine de l'apprentissage et de la formation professionnelle, et d'autre part, de présenter le contenu et les caractéristiques d'ensemble des dispositifs appliqués durant une période de référence (OSBERT, SANCHEZ, AIT-KACI 1994).

Le bilan de la formation professionnelle diffuse néanmoins des données d'un champ plus restreint que le compte économique de la formation professionnelle qui le sous-tend (ASSEMBLÉE NATIONALE 1994). Il ne retient en effet que trois des principaux acteurs : l'État, les Régions et les Entreprises.

1.12 - L'importance des dépenses de formation professionnelle.

Quelle que soit la source retenue, le développement des dépenses consacrées à la formation est indéniable et régulier sur longue période (Tableau 1).

Ainsi, en 1993, et selon les estimations du Compte Économique de la Formation Professionnelle, les dépenses consacrées à la formation représentent 1,85% du PIB contre 0,5% en 1972.

Elles représentent par ailleurs 30% des dépenses pour l'emploi, soit le second poste en importance après "l'indemnisation du chômage" (42,6%) (Tableau 2) (ROGUET 1994a et b).

Tableau 1 -

Évaluation des dépenses de formation selon les trois sources d'information sur la formation.

Années	1973	1980	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Compte de l'Emploi	5,7	19,8	-	43,2	47,7	56,4	60,2	67,3	74	81,5	87,4 p
Compte Économique de la Formation Professionnelle*	nd	nd	nd	nd	71,7	80,8	90,1	101	109	122	131 p
Bilan de la Formation Professionnelle**	-	-	52,3	55,8	54,7	75,8	85	88	93,5	105	112p

En milliards de francs courants.

-p : prévision.

* : Évaluation comptabilisant les activités dites annexes, mais hors activités associées (TUC, SIVP...).

** : Évaluation hors mesures d'insertion par l'activité.

Source : DARES.

Sur la période 1973-1987, on peut considérer que le poste formation est celui qui connut le plus faible développement avec une baisse de son importance relative (56 à 30%) (FREYSSINET 1989) ².

Ce recul est une conséquence quasi mécanique des priorités données aux politiques passives d'incitation au retrait d'activité par les grandes orientations de la politique de l'emploi (CORNILLEAU et alii 1990 ; ELBAUM 1987 ; GAUTIE 1993 ; GAUVIN 1993), (BESNARD, LIETARD 1982). En 1986 et 1987, ces dernières représentaient en effet plus du quart des dépenses totales.

En fait, l'évolution des dépenses de formation s'avère relativement linéaire depuis le début des années quatre vingts .

Ainsi, les dépenses de formation professionnelle représentent la principale composante des seules dépenses actives : plus de 60% depuis la fin des années quatre vingts.

² Cette évolution des dépenses pour la formation est a replacé dans un contexte de forte croissance des dépenses pour l'emploi. Ainsi, les dépenses pour l'emploi représentaient 4,07% du PIB en 1993 contre 0,9% en 1973.

Cette évolution se décompose en trois rythmes de progression reflétant très globalement l'évolution du marché du travail et plus particulièrement celle du chômage.

Avec l'aggravation du chômage depuis le début des années quatre vingt dix, les dépenses pour l'emploi augmentent en 1992 pour la troisième année consécutive (3,35% en 1990 et 3,75% du PIB en 1992).

A contrario la période 1987-1989 avait été celle d'une relative stabilisation (3,66% en 1987 contre 3,27% en 1989), après une phase de forte progression entre 1973 et 1986 (0,9% en début de période contre 3,6% en 1986) (GAUVIN 1992 ; LIAISONS SOCIALES 1991 ; ROGUET 1994).

Tableau 2 -
Évolution de la structure de la dépense pour l'emploi (en pourcentage).

	1973	1980	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Dépenses passives	34,1	57,6	64,2	62,8	60,9	59,7	57,	56,6	54,8	52,1
Indemnisation du chômage	18,6	40,4	36,5	37,1	38,3	39,3	40,2	42,7	43,8	42,6
Incitation au retrait d'activité	15,5	17,2	27,7	25,7	22,6	20,4	17,1	13,9	11	9,6
Dépenses actives	65,9	42,4	35,8	37,2	39,1	40,3	42,8	43,4	45,2	47,9
Maintien de l'emploi	1,4	3,9	2,0	1,5	1,4	1,3	1,6	1,5	1,5	2,2
Promotion et création d'emploi	4,9	4,1	6,7	7,6	6,2	5,6	6,7	8,9	8,7	11,9
Incitation à l'activité	0,8	2,1	1,9	2,0	1,9	2,1	2,1	1,8	1,7	1,8
Fonctionnement du marché du travail	2,6	1,6	1,5	1,4	1,4	1,5	1,7	1,8	1,8	1,8
Formation professionnelle (Part au sein des dépenses actives)	56,2 (89%)	30,6 (72%)	23,6 (65%)	24,8 (64%)	28,2 (72%)	29,9 (75%)	30,7 (71%)	29,5 (69%)	31,4 (70%)	30,3 (63%)
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : DARES

D'un point de vue international, l'importance de la formation professionnelle au sein des politiques actives de l'emploi confère à la France une position particulière, même si au regard de l'importance des dépenses pour l'emploi (en pourcentage du PIB) ou encore du rapport politiques actives / politiques passives, notre pays se trouve dans une position moyenne (Tableau 3) (OCDE 1994, GAZIER 1989, GAUVIN 1993).

Tableau 3 -

Dépenses publiques pour l'emploi dans les pays de l'OCDE et dépenses de formation (en 1993)³.

Pays	Dépenses pour l'emploi en pourcentage du PIB	Poids des mesures de politiques actives	Poids des politiques de formation au sein des politiques actives.
États-Unis	0,69	35%	29%
Royaume-Uni	1,75	30%	27%
Suède	5,69	45%	32%
Suisse	1,99	19%	8%
Pays-Bas *	3,36	34%	16%
Norvège	2,9	45%	28%
Portugal	1,90	47%	13%
Espagne	3,95	12,5%	24%
France *	2,99	33 %	40 %
Allemagne	4,19	38%	35%
Irlande **	4,27	34%	32%
Italie *	1,84	50%	2%
Japon	0,35	25%	33%
Danemark	6,77	28%	22%
Belgique *	4	28%	21%
Finlande	6,89	26%	26%
Canada	2,65	25%	58,5%

* : données pour 1992

** : données pour 1991. Sources : OCDE.

Par delà les réorientations entre politiques actives et politiques passives de l'emploi, les évolutions sur longue période consacrent donc l'idée d'un effort permanent en faveur de la formation professionnelle continue.

³ Les données des dépenses publiques de formation professionnelle recueillies et harmonisées par l'OCDE sont différentes des données purement nationales. Elles concernent en effet les "mesures de formation prises en matière de politique du marché du travail autres que les programmes spéciaux destinés aux jeunes et aux handicapés. Les évaluations comprennent à la fois le prix des cours et la rémunération versée aux stagiaires. Sont comptabilisées les subventions aux employeurs pour les formations en entreprises mais pas les dépenses propres aux employeurs" (OCDE 1994 p56). En d'autres termes, les données présentées ici ne tiennent pas compte du financement de la formation par les entreprises pour leurs salariés. Elles évaluent donc le financement public en matière de formation des adultes actifs ou chômeurs. D'autre part, il faut garder en mémoire la dépendance de ces données par rapport aux conventions d'enregistrement internes à chaque pays.

1.13 - Activités de formation et acteurs du financement de la formation professionnelle : éléments de cadrage.

a) - Qui finance la formation professionnelle ?

Si l'État et les entreprises assuraient 99% des financements en 1972, ils ne représentent plus que 88% en 1992.

Plus précisément, sur la période 1972-1992, les dépenses finales relatives aux seules activités de formation et d'apprentissage restent principalement le fait de l'État (48% contre 52% en 1972) et des entreprises (40% contre 47% en 1972).

L'UNEDIC réalise 6,4% des financements et les collectivités locales 5% principalement à travers les régions⁴. (Tableau 4) (OSBERT, CHARON 1993 ; AVENTUR, AÏT KACI 1992).

Tableau 4 -

Structure de financement de la formation et de l'apprentissage ⁵.

	En pourcentage						
	1972	1987	1988	1989	1990	1991	1992
État et administrations publiques.	51,9	51,2	51,1	49	48,7	47,6	47,5
Collectivités locales (dont régions)	0	6,3	5,8	5,3	5,4	4,9	5
UNEDIC	0	0,4	1	2,9	3,4	4,8	6,4
Entreprises	47,2	40,7	40,4	41,3	41,1	41,2	40,2
Ménages	0,9	1,4	1,6	1,5	1,4	1,3	0,9
Total (en %) En milliards de francs courants.	100	100	100	100	100	100	100

Sources : DFP-DARES. Compte économique de la formation professionnelle

L'inflexion de la contribution de l'État est à rapprocher de l'extension des actions gérées par l'UNEDIC. Cet organisme est gestionnaire, depuis 1988, des Allocations Formation Reclassement et des conventions de conversion. Les fonds utilisés à cet effet proviennent

⁴ En terme de financement initial, c'est à dire hors transferts de l'État, les régions et collectivités territoriales ne concourent que pour 2,8% des financements.

⁵ Champ des données : Activités de formation de première insertion et formation des actifs occupés et non occupés. En d'autres termes, hors activités annexes (administration, conseil en formation information, etc.) et activités associées.

néanmoins de l'État et des régions (depuis la loi de décentralisation de 1983)⁶ (ASSEMBLÉE NATIONALE 1993,1994).

Les dernières décisions relatives au transfert de l'État vers les Régions des compétences en matière de formation des jeunes et à terme des adultes risquent par ailleurs d'accentuer la déformation de structure de financement de la formation.

La part des collectivités locales, actuellement modeste et qui a tendance à régresser depuis 1987, devrait connaître dans les prochaines années une forte progression.

b) - Quels secteurs de formation sont concernés ?

Entre 1972 et 1992, la part de la formation de première insertion (FPPI : ensemble des dispositifs spécifiques destinés à la formation des jeunes sortants de l'école) a plus que doublé : 8% en 1972 contre 20% en 1992 (Tableau 5).

Celle des formations pour chômeurs adultes a progressé de moitié : 18% contre 13%.

La formation des actifs occupés reste prédominante sur l'ensemble de la période bien que sa part se soit réduite passant de 79% à 61% sur cette période.

Tableau 5 -

Ventilation des dépenses consacrées aux activités de formation (hors activités annexes et activités associées).

	En pourcentage						
	1972	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Formation de première insertion (FPPI)	7,9	21,1	17,7	18,6	19,7	19,9	19,4
<i>Formation des chômeurs</i>	<i>12,9</i>	<i>17</i>	<i>20,4</i>	<i>19,1</i>	<i>19</i>	<i>18,3</i>	<i>19,4</i>
Formation des actifs occupés (dont formation pour actifs du secteur privé *)	79,2	61,9 (34,7)	61,9	62,3 (39,1)	61,3 (38,6)	61,8 (39)	61,2 (37,5)
Total	100	100	100	100	100	100	100

Source : DFP-DARES. Compte économique de la formation professionnelle.

* : les autres postes étant la formation post-scolaire et la formation des agents de l'État.

⁶ Nous exposerons plus loin en détail les principaux éléments de cette loi et ses conséquences.

Au total, en 1992, la formation des salariés et des demandeurs d'emploi adultes représente près de 60% du total des dépenses (Tableau 5). En effet, la formation des actifs occupés du secteur privé reçoit en 1992 plus du tiers du total des financements (37,5%). Ceux-ci représentent une part plus que conséquente (60%) de la formation pour actifs occupés qui comprend également celle des agents publics ainsi que celle post-scolaire.

1.2 - LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN FRANCE : UN SYSTÈME FORTEMENT INSTITUTIONNALISÉ.

1.21 - Le système de Formation Professionnelle : formalisation des règles et gestion paritaire.

L'économie de la formation professionnelle est institutionnellement définie : les règles qui régissent la formation continue (règles initiales et les modifications ultérieures) et le champ de la formation professionnelle sont inscrits dans le Code du Travail.

- La structure du Système de la Formation Professionnelle Continue est clairement précisée. Les fonctions d'un certain nombre d'organismes administratifs ou conventionnels, d'attributions nationales, régionales ou encore départementales sont clairement identifiées.

- La régulation du Système de Formation Professionnelle Continue est détaillée. On relève ainsi une définition stricte de la fiscalité de la formation avec des attendus concernant le régime d'indemnisation, le régime d'imposition, ou encore la participation des entreprises.

- Enfin, le champ de la formation est réglementé.

Le code du travail énonce les différents types de formation habilités à entrer dans le cadre de la FPC (article L900-2). De même, sont précisées les modalités formelles auxquelles les actions de formation doivent se soumettre pour être intégrées dans la FPC (HERZ-LEBRUN 1990). Le passage du concept de stage de formation à la notion d'action de formation en est une illustration (Encadré 1).

Dans ce cadre institutionnalisé, force est de constater par ailleurs l'importance de la gestion paritaire dans le SPFC.

Le texte fondateur sur la formation professionnelle de 1971 et les développements intervenus depuis, suivent ainsi le plus souvent le principe de l'entérinement par les pouvoirs publics d'accords interprofessionnels conclus antérieurement entre les partenaires sociaux (sous forme de loi ou de textes réglementaires).

Encadré 1 -**Actions de formation entrant dans le champ global de la formation professionnelle.**

Les différentes actions entrant dans le champ de la formation professionnelle sont les suivantes selon l'article L900-2 du Code du Travail :

- Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle.
- Les actions d'adaptation : elles ont pour objet de faciliter l'accès des travailleurs titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi.
- Les actions de promotion : il s'agit d'actions ayant pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.
- Les actions de prévention : elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualifications à l'évolution des techniques et des structures d'entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de l'entreprise.
- Les actions de conversion : il s'agit ici de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles.
- Les actions d'entretien, d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances : elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs dans le cadre de l'éducation permanente les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel, ainsi que d'assurer des responsabilités accrues dans la vie associative.

Dans le cadre du CIF ou du plan de formation, les salariés ou employeurs ne peuvent prendre en considération que des actions destinées aux titulaires d'un contrat de travail ce qui exclut les actions de préqualification et de préparation à la vie professionnelle ainsi que les actions de conversion.

Du point de vue des conditions de mise en oeuvre, les actions de formation imputables "se déroulent conformément à un programme qui, établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés, précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en oeuvre et définit un dispositif permettant de suivre l'exécution de ce programme et d'en apprécier les résultats. La formation est en principe dispensée dans des locaux distincts des lieux de production" (article R950-4 ; CENTRE INFFO 1995a p432).

La consécration de la notion d'action de formation en 1985 en lieu et place de la notion de stage de formation a pour effet de permettre l'imputation de formation s'écartant de la formule pédagogique traditionnelle. formations à distance, multimédia, formations modulaires ou encore individualisée sont désormais imputables.(NALLET 1998).

Plus encore, lorsque la formation nécessite un enseignement pratique, celui ci peut être effectué sur le lieu de production.

Enfin, même si la formation intégrée à la production (i.e. organisée sur le poste de travail) reste non officielle, les services de contrôle de la formation continue acceptent son imputabilité dès lors qu'elle vise à l'acquisition de connaissances transférables hors du poste de travail ou encore qu'elle s'inscrit dans le cadre de formation d'adaptation (CENTRE INFFO 1995a, AVENTUR, BROCHIER, FLEURET 1994).

Plus encore, il existe une volonté de développer les commissions et négociations entre partenaires sociaux, tant au niveau national que régional ou encore au niveau des branches d'activités et même des entreprises⁷.

1.22 - Les objectifs assignés à la formation : une inscription dans la loi.

"La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et de leur contribution au développement culturel, économique et social" (BERTON, PODEVIN 1991 repris du Code du Travail).

On ne saurait être plus clair dans la formulation des objectifs assignés à la formation que cette définition donnée par la loi de juillet 1971.

Ainsi, sous couvert de l'appartenance à l'Éducation Permanente correspondant à une acquisition de connaissances en vue d'exercer une activité professionnelle, la formation croise deux types de préoccupations qui ne seront jamais remis en cause.

Le premier est d'ordre social et civique. Centrée sur l'individu, la formation doit être le moteur d'**une promotion sociale**, équivalent à une "deuxième chance", et doit permettre à chaque individu, homme et femme, de maîtriser sa vie, d'élever son niveau culturel (BERTON, PODEVIN 1991).

Cet objectif est matérialisé dans la législation par l'affirmation du droit à la formation plus particulièrement au travers du dispositif du congé individuel de formation (CIF)⁸.

Le second volet clairement affiché dès 1971 porte sur des **objectifs d'ordre économique** comme en atteste la déclaration de J. Fontanet commentant la loi lors des débats au Sénat : "Avoir du personnel plus qualifié, est-ce que cela ne permet pas en définitif une amélioration de l'efficacité et de la productivité ? (...) Il n'y a pas en réalité d'investissement

⁷ Nous prendrons pour preuve, les orientations de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, qui stipule que les commissions paritaires nationales de l'emploi (CNPE) deviendront obligatoires dans toutes les branches ; que les commissions paritaires interprofessionnelle régionales de l'emploi (COPIRE) verront leur champ de compétence élargi ; et enfin qu'un comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) composé des organisations signataires de l'accord sera institué pour coordonner la gestion paritaire de la formation continue. La loi de décembre 1991 qui fait suite à cet accord du 3 juillet réaffirme le principe de la concertation sociale. Le plan de formation des entreprises doit être en effet en concordance avec le résultat de négociations menées au moins tous les cinq ans au niveau des branches.

⁸ On retrouve ainsi une préoccupation dominante depuis la loi Astier en 1919 et jusque la loi de juillet 59.(DUBAR 1984)

plus utile, plus productif même du simple point de vue économique" (repris par BERTON, PODEVIN 1991 p14)⁹.

Cette préoccupation transparait au travers de deux logiques :

- développement des compétences au sein des entreprises sur la base d'une obligation de participation financière (le "1%").
- gestion des problèmes de l'emploi : d'une part des personnes en chômage avec l'introduction de l'élément formation dans les dispositifs d'aide à l'emploi et d'autre part des salariés en instance de licenciement (droit à la conversion) (AVENTUR, BROCHIER FLEURET 1994).

Le caractère simultané de ces préoccupations d'ordre économique et social ne sera jamais démenti.

Il n'en reste pas moins que les objectifs économiques vont vite devenir centraux au détriment du concept de "deuxième chance" ou de promotion sociale BERTON, PODEVIN, VERDIER 1991).

1.23 - Le "Système de Formation Professionnelle Continue" : une spécificité française.

Force est de constater que l'institutionnalisation de la formation professionnelle est un élément de spécificité française d'un triple point de vue.

-D'abord, au regard des conditions d'existence formelles de la formation.

Seules l'Espagne et l'Italie ont formalisé le droit à la formation (comme principe constitutionnel en Espagne ; comme élément du droit du travail en Italie).

- Ensuite, du point de vue du mode de financement de la formation .

La Grèce et l'Espagne ont instauré un prélèvement obligatoire dans le cadre du financement de la formation des salariés ¹⁰, tandis que les entreprises belges doivent contribuer au financement de la politique de l'emploi en faveur des chômeurs en versant 0,25% de leur masse salariale à un fonds pour l'emploi.

⁹ En fait, se trouvent là concrétisées des tendances déjà apparentes dans la loi de 1963 qui fait de la FPC un élément un instrument de la politique de l'emploi par la création du Fonds National de l'Emploi.

¹⁰ Le financement de la FPC repose en Espagne sur un prélèvement obligatoire dont les modalités peuvent être considérées comme proches du financement de la protection sociale française : il existe d'une part une cotisation "ouvrière" de 0,1% à la charge des salariés sur le montant des salaires bruts et d'autre part une cotisation patronale de 0,6%.

Un accord prévoyait que seraient imputés sur ces 0,7%, 0,1% pour la formation des salariés en entreprises en 1993 et 0,3% en 1996.

En Grèce, l'obligation de financement de la formation pour les entreprises représente 0,2% de la masse salariale depuis 1988 et 0,45% depuis 1994.

- Enfin, du point de vue de la mesure de l'effort de la nation en matière de formation .
Le compte économique de la formation professionnelle et le bilan de la formation professionnelle ne trouvent pas d'équivalent.

Ainsi, aucun texte ne régit la formation professionnelle des salariés aux États-Unis, au Japon, en Allemagne et dans la plupart des pays européens. La formation en entreprise est laissée à l'initiative des firmes ou repose sur l'auto-formation.
Des mesures incitatives existent néanmoins, au travers de prêts à taux conventionnels comme en Angleterre et au Japon

L'intervention des Pouvoirs Publics se retrouve, à contrario, dans la plupart des pays à travers d'une part, l'existence d'organismes spécialement affectés à la gestion de la main d'oeuvre en reconversion ou au chômage , et d'autre part, sur la base de programmes ponctuels (le Manpower Development and Training Act de 1962, le Job Training Partnership Act de 1982 et 1992, le Workforce Act aux États-Unis ; le Training for Work, le Community Action, le Learning for Work de 1993 en Grande Bretagne (WILLENS, DEJEAN 1991, CENTRE INFO 1993, 1994 ET 1995).

1.3 - MODALITÉS ET DOMAINES D'INTERVENTION DES PRINCIPAUX FINANCEURS DE LA FORMATION : L'EMPREINTE DU CARACTÈRE INSTITUTIONNEL DE LA FPC FRANÇAISE.

Les différents domaines de formation ne sont pas l'apanage des mêmes financeurs.
Inversement, les différents acteurs-financeurs de la formation n'ont pas les mêmes domaines privilégiés d'action.
En fait, les modalités et domaines d'intervention des différents acteurs du SFPC français sont strictement définis par le cadre institutionnalisé de la formation.

Nous nous intéresserons plus particulièrement à la logique d'intervention de l'État (1.31), des régions (1.32) et des entreprises (1.33) et plus précisément dans le cas des salariés d'entreprises et celle de la formation des demandeurs d'emploi adultes ¹¹.

¹¹ Champ spécifique de cette thèse.

1.31- L'intervention de l'État.

a) - Des organismes institutionnels structurent l'intervention des Pouvoirs Publics.

L'action de l'État en faveur **des demandeurs d'emploi** repose sur :

- l'Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (l'AFPA) qui a en charge la réalisation d'actions de formation ;

- le Fonds pour la Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale (FFPPS) qui co-finance sur la base de contrats de plan État-Régions la formation de publics cibles ;

- l'ANPE qui assure certaines actions de formation : Stage d'Accès à l'Emploi (SAE), Stage de Reclassement Professionnel (SRP), Crédit Formation Individualisé pour demandeurs d'emploi (CFI adultes)¹²,

- Le Fonds National pour l'Emploi (FNE) qui finance d'autres dispositifs : les Actions d'Insertion et de Formation, les stages en faveur des Femmes Isolées (FNE-FI), les Stages d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE) à partir de 1994, ou encore les formations pour cadres privés d'emploi,

- Le FNE, l'AFPA, le FFPPS et les conseils régionaux se répartissent les dépenses liées à l'Allocation Formation Reclassement (AFR)¹³.

Bien que financièrement plus faible, la participation de l'État à **la formation des actifs occupés** est réelle. L'intervention s'appuie sur les organismes déjà cités :

- Le FFPPS est présent au travers des EDDF ou Engagement de Développement de la Formation et des CEP (Contrats d'Étude Prévisionnelle) qui sont les deux principaux instruments de la politique contractuelle de développement de la formation des salariés, menée par l'État avec les branches professionnelles et les entreprises, dans le cadre du développement de la gestion anticipée des ressources humaines¹⁴.

¹² Les coûts des formations assurées par l'ANPE dépendent néanmoins du FNE.

¹³ Les dépenses relatives à l'AFR se répartissent entre le FNE, l'AFPA, le FFPPS, les conseils régionaux.

¹⁴ On peut évoquer également les conventions LIGE et l'aide au conseil en formation.

- Le FNE gère quant à lui les congés de formation et d'adaptation et les dispositifs de reconversion (congés de conversion et conventions de conversion).

- Enfin, la participation de l'État au financement de la formation continue pour adultes prend la forme d'aides financières plus directes : aide au Crédit Formation Individualisé pour les salariés (CFI-salariés) dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF) ; crédit d'impôt formation.

b) - Un effort prédominant en faveur des demandeurs d'emploi.

L'effort financier de l'État en faveur des adultes s'oriente plus particulièrement vers les personnes à la recherche d'un emploi¹⁵.

En 1993, le financement des formations pour demandeurs d'emploi est ainsi près de cinq fois supérieur à celui réservé aux actions de formation pour actifs occupés du secteur privé (4,8 points, soit 17 contre 3,6 milliards).

Des orientations particulières de la politique de formation en faveur des chômeurs font varier ce rapport. Il était de 3,7 points en 1992, de 6 points en 1990.

Ces priorités financières transparaissent dans la hiérarchie **des catégories d'effectifs en formation** entre dispositifs pour demandeurs d'emploi adultes et dispositifs pour actifs occupés : 600 000 demandeurs d'emploi en formation contre 573 000 actifs occupés pour 1993. En 1992 ces données étaient respectivement de 522 500 contre 603 350.

Enfin, en terme de **durée moyenne**, les différences entre formation pour demandeurs d'emploi et formation pour actifs perdurent. La durée s'établit à 315 heures par personne en moyenne en 1993 (490 pour les chômeurs et 150 pour les salariés).

¹⁵ La participation financière globale hors dépenses d'apprentissage, hors formation des agents de l'État et hors dotation allouée aux régions de l'État s'oriente pour plus de la moitié vers la formation des demandeurs d'emploi adultes (56% en 1993, 51,4% en 1992), et pour un dixième vers la formation des salariés d'entreprises (11,7% en 1993, 13,7% en 1992) la formation des jeunes retient près d'un tiers des financements (32,4% en 1993 et 34,9% en 1992)

1.32 - L'intervention de la Région modelée par la loi de décentralisation.

a) - Modalités d'intervention.

Le mouvement de décentralisation du début des années quatre-vingts s'est concrétisé dans la loi du 3 janvier 1983 portant sur la répartition des compétences en matière de formation entre les régions, les départements, les communes et l'État.

La région reçoit en particulier compétence générale pour la formation professionnelle et l'apprentissage. Elle finance ainsi toute action de formation, discute et arrête un programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle.

Les nouvelles dispositions prises par la loi quinquennale du 20 décembre 1993 conforte cette tendance. Si ce nouveau mouvement de décentralisation porte sur la formation professionnelle des jeunes, il présage peut-être d'autres modifications concernant la formation des adultes salariés ou demandeurs d'emploi¹⁶.

Concrètement, l'intervention de la Région s'effectue à travers le Fonds Régional de la Formation Professionnelle alimenté à partir de trois ressources financières (DUBAR 1984 p 45):

- une dotation de décentralisation prélevée sur l'enveloppe de la formation professionnelle de l'État. Cette dotation représentait en 1992, 38% des dépenses votées par les régions,
- des ressources spécialement affectées aux régions (produit de la vente des cartes grises),
- des fonds affectés par les régions sur leurs ressources propres, dégagés à partir de l'impôt régional.

Outre ces interventions qui lui sont propres, la Région participe à la formation à travers des actions menées conjointement avec l'État, par l'intermédiaire des contrats de Plan État-Région pluriannuels¹⁷.

¹⁶ Les actions qualifiantes pour les jeunes sont transférées depuis le 1er juillet 1994 ; les actions de préqualifications devront l'être au plus tard dans 5 ans.
Plus encore, un plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes est institué.

¹⁷ Depuis la loi de décentralisation, il existe désormais auprès du président du conseil régional un délégué chargé de mettre en oeuvre les orientations régionales en matière de formation continue. Il demeure par ailleurs auprès du préfet de région un délégué ministériel chargé de la réalisation des orientations nationales. Cette structure bicéphale est dotée d'une instance consultative unique, le COREF ou Comité Régional pour l'Emploi et la Formation composé de représentants des organisations syndicales et professionnelles et des administrations. Sa mission se trouve renforcée par la loi quinquennale de 1993.

b) - Domaines d'intervention.

Si en valeur absolue les dépenses des régions en matière de formation professionnelle augmentent régulièrement¹⁸, elles progressent cependant moins rapidement que les dépenses consacrées aux autres domaines (en particulier la formation initiale). En conséquence, le poids de la FPC dans les dépenses des régions se réduit. Il passe de 22% en 1984 à près de 12% en 1992.

La formation professionnelle continue représente les deux tiers du financement régional, le dernier tiers étant imputable à l'apprentissage (en 1992), dont la compétence en matière de droit commun est revenue aux régions par la loi de 1983.

Les formations professionnelles spécifiques pour **demandeurs d'emploi** représentent près de la moitié des financements des Régions (46,8% en 1992), près de 30% des effectifs formés et plus du tiers des heures stagiaires financées (37,2%).

Les formations pour les **actifs du secteur privé** retiennent 14% des financements, 25% des effectifs formés et 15% des heures stagiaires.

1.33 - L'Entreprise : une intervention strictement définie par la loi.

a) - Une obligation de dépenses.

Les relations qu'entretient l'Entreprise avec la formation est l'exemple le plus parlant de l'institutionnalisation de la FPC française.

En effet, les modalités et domaines d'intervention des firmes sont définis par un ensemble de textes réglementaires et législatifs qui constitue, sans doute, le pôle essentiel de la législation en vigueur.

Il y a pour les employeurs de droit privé¹⁹ obligation de dépenser annuellement en matière de formation professionnelle une part déterminée du montant de la masse salariale et de la

¹⁸ Avec de grandes disparités régionales cependant.

¹⁹ Cette obligation de participation à l'effort de formation professionnelle se retrouve pour les employeurs publics.

Au sein de la fonction publique, un accord conclu en juin 1989 puis repris en juillet 1992 entre l'administration et les partenaires sociaux prévoit la mise en oeuvre de plan de formation et de procédures de financement sur la base d'une contribution minimale de 3,2% en 1994 hors formation d'adaptation.

Les collectivités territoriales mettent en oeuvre la formation continue de leurs personnels dans le cadre général du statut de la fonction publique territoriale. Elles sont assujetties à une obligation de financement minimal (1%) versé au Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) qui définit et assure les programmes de formation continue.

justifier à travers une déclaration auprès des pouvoirs publics dont l'exploitation statistique est réalisée par le CEREQ²⁰.

Depuis la loi de 1971 qui l'a instituée, cette obligation financière a évolué tant du point de vue de son importance, de sa structure que du champ des entreprises assujetties.

En 1995, le taux de participation reste dépendant de la taille de l'entreprise et de son assujettissement ou non au paiement de la taxe d'apprentissage²¹ (Tableau 6).

Tableau 6 -

Structure du taux de participation financière des entreprises de droit privé en 1995.

En pourcentage de la MSAB - Masse Salariale Annuelle Brute.

%	TYPES D'ENTREPRISES	FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	FORMATIONS EN ALTERNANCE	CONGES INDIVIDUELS FORMATION (CIF)
0,15 %	- de 10 salariés	0,15 % de la masse salariale brute versée obligatoirement à un OCA		
0,25 %	- de 10 salariés, assujetties à la taxe d'apprentissage	0,15 % de la masse salariale brute versée obligatoirement à un OCA	0,10 % de la masse salariale brute (moins celle des intermittents du spectacle pour les entreprises relevant de l'AFDAS) versée obligatoirement à un OMA	
1,5 %	+ de 10 salariés, non assujetties à la taxe d'apprentissage	1 % de la masse salariale brute versée à un FAF	0,30 % de la masse salariale brute versée à un OMA	0,20 % de la masse salariale brute versée obligatoirement à un Opacif
1,5 %	+ de 10 salariés assujetties à la taxe d'apprentissage	0,90 % de la masse salariale brute versée à un FAF, au Trésor Public, ou en interne	0,40 % de la masse salariale brute versée à un OMA	0,20 % de la masse salariale brute versée obligatoirement à un Opacif
1 %	Entreprises employant des CDD (- et + 10 salariés)			1 % de la masse salariale brute (moins celle des intermittents du spectacle pour les entreprises relevant de l'AFDAS) obligatoirement versée à un Opacif
2 %	Entreprises de travail temporaires de + de 10 salariés	1,40 % de la masse salariale brute versée à un FAF	0,30 % de la masse salariale brute versée à un OMA	0,30 % de la masse salariale brute versée obligatoirement à un Opacif
0,15 %	Travailleurs indépendants, membres des professions libérales et non salariés	0,15 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale, soit 231,12 F versés à un OCA ou à un FAF de non-salariés		
0,15 %	Travailleurs indépendants, membres des professions libérales et non salariés n'employant aucun salarié	0,15 % (régime général)* du montant annuel du plafond de la sécurité sociale, soit 231,12 F versés à un OCA ou à un FAF de non salariés		

* Il existe des contributions spécifiques pour les chefs d'exploitation ou d'entreprises agricoles (0,30 %) et les entreprises relevant du répertoire des métiers (l'application selon les conditions prévues par le loi n°89-1091 du 23.12.1989)
OCA : Organisme collecteur agréé. OMA : Organisme mutualisateur agréé. Opacif : Organisme paritaire de gestion des fonds du congé individuel de formation. FAF : Fonds d'assurance formation

Source : LIAISONS SOCIALES 1993, CEREQ 1994, CENTRE INFFO 1994.

Le secteur public hospitalier est caractérisé par la coexistence du financement d'un plan de formation (2,1% depuis 1993) et du congé formation (0,1%). L'Association nationale pour la formation permanente des personnels Hospitaliers (ANFH) est l'organisme collecteur.

²⁰ Les entreprises de 10 salariés et plus remplissent la déclaration "2483" et les entreprises de moins de 10 salariés la déclaration "2486".

²¹ Entreprises assujetties : en règle générale, la taxe d'apprentissage concerne les entreprises exerçant une activité commerciale, industrielle, artisanale ou assimilée, quelles que soient leurs tailles.

Ne sont pas concernés : l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements ; le secteur associatif, les professions libérales, les sociétés d'enseignement ; toutes les entreprises (artisanales, industrielles et commerciales) sous réserve qu'elles emploient un ou plusieurs apprentis et que la base annuelle d'imposition à cette taxe n'excède pas 6 fois le SMIC annuel. Art 224 du CGI. (CENTRE INFFO 1995 p131).

b) - Les affectations de l'obligation de financement.

Sous couvert d'un taux de participation minimum, trois obligations de financement, définies par la Loi, pèsent sur les entreprises : la formation par alternance, le plan de formation, et le congé individuel de formation (Tableau 6).

Une part de la participation des entreprises (0,3% pour les entreprises de plus de 10 salariés plus 0,10% complémentaire à la taxe d'apprentissage pour les entreprises assujetties, et 0,10% pour les entreprises de moins de 10 salariés) est réservée à la **formation en alternance des jeunes** (Stage d'Insertion dans la Vie Professionnelle ou SIVP, Contrat de Qualification, Contrat d'adaptation).

Elle est réalisée sur la base d'un versement soit à un Organisme de Mutualisation Agréé (OMA²²), soit en utilisation directe, ou encore en versement au trésor.

Le concours au développement de la **formation des salariés** s'appuie sur les deux autres affectations.

- Premièrement, le financement du **Congé Individuel de Formation** dont les objectifs de formation appartiennent aux salariés (CIF). Il doit représenter en 1995 au minimum 0,2% de la contribution dont 0,05% pour le Crédit Formation Individualisé des salariés (CFI)²³. Cette participation, limitée aux entreprises de plus de 10 salariés se réalise soit par l'adhésion à un OPACIF - Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation - soit par versement direct au trésor.

- Deuxièmement, le financement de **la politique de formation de l'entreprise**. Cet objet de dépenses représente l'essentiel de l'obligation des entreprises (0,15% pour les entreprises de moins de 10 salariés et 0,9% ou 1% pour celles de 10 salariés et plus). Le financement se matérialise soit par une utilisation directe des fonds ; soit par une adhésion et un versement à un organisme de collecte agréé par l'État (un Organisme Collecteur Agréé pour les entreprises de moins de 10 salariés ; mutualisation des versements au sein d'un Fonds d'Assurance Formation - FAF, ou d'un ASFO) ; soit par un versement à l'État mais soumis à pénalité.

²² La gestion des fonds de la formation en alternance a été confiée aux FAF et ASFO, qui doivent néanmoins recevoir un agrément de l'État et devenir ainsi des OMA.

Au niveau national, une structure paritaire l'Association de Gestion des Fonds en Alternance a été créée pour effectuer la péréquation financière entre les différents OMA.

²³ Dans le cadre de l'incitation à la stabilité de l'emploi, la loi du 12 juillet 1990 faisant suite à l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990 a ouvert le droit au congé individuel de formation aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée. La loi du 31 décembre 1991 a fiscalisé cette obligation en fixant la participation obligatoire des employeurs à 1% du montant des salaires versés aux titulaires de CDD.

Cette partie de l'obligation légale couvre essentiellement les frais liés à la mise en oeuvre du plan de formation dont les caractéristiques (contenus de formation, modalités de formation...etc.) dépendent de l'employeur.

Elle peut également être utilisée à volonté dans la limite d'une liste de choix possibles dont le financement d'actions de formation conventionnées pour les demandeurs d'emploi : financement complémentaire au congé individuel de formation (CIF), conclusion d'une convention de conversion pour les salariés risquant de perdre leur emploi, signature d'un engagement de développement de la formation avec l'État (EDDF) dans le cadre de la gestion prévisionnelle de l'emploi...etc.

1.34 - Domaines de formation et financeurs privilégiés : synthèse²⁴.

La formation des demandeurs d'emploi adultes repose presque exclusivement sur des financements publics.

Ainsi, en 1992, l'État est pourvoyeur pour plus de la moitié des fonds (54%), l'UNEDIC pour plus du tiers (33,2%) et les régions pour un peu plus de 10%.

Cette structure de répartition a évolué sensiblement sous l'impulsion des dispositifs législatifs : une montée en puissance de l'UNEDIC (dont les fonds ne représentaient en 1989 que 15% du total) ; un relatif désengagement de l'État au sens strict.

La formation des actifs occupés du secteur privé (salariés ou non) repose pour 86% sur des fonds en provenance des entreprises, l'État et les Régions participant chacun à hauteur de 3% environ. Cette répartition est globalement stable sur longue période²⁵.

²⁴ Pour une meilleure connaissance du champ sur lequel nous porterons plus particulièrement nos investigations dans les chapitres 3 et 4, nous ne prendrons pas en compte

- la formation pour jeunes (dont l'apprentissage),
- certaines dépenses relatives à la formation des actifs adultes occupés : la formation post scolaire et la formation des agents de l'État.

L'examen est donc centré ici sur la formation professionnelle au sens étroit de la formation des actifs occupés du secteur privé (ou formation des salariés d'entreprises par commodité) et la formation des demandeurs d'emploi adultes (hors dépenses annexes).

²⁵ Complément d'information : la formation de première insertion (FPPI) que l'on peut associer à la formation des jeunes présente un profil intermédiaire : l'État contribue pour 62% en 1992 (contre 47% en 1989) et les entreprises pour plus du tiers (37% contre 43% en 1989) ; la formation des agents de l'État et la formation post-scolaire est financées en totalité par l'État)

La densité des règlements régissant la relation à la formation pour les différents acteurs du système de formation professionnelle (Pouvoirs Publics, Entreprises, individus,) s'est traduite par un morcellement des rapports à la formation, et partant par une accumulation de "catégories administratives" ou encore de "publics cibles".

Divers éléments en témoignent :

- d'abord, le processus de segmentation de l'obligation de financement pour les entreprises (BERTON, PODEVIN 1991)

- ensuite, l'usage intensif de critères, définissant l'accessibilité aux programmes de formation en entreprise, aux dispositifs de reconversion ou de formation pour chômeurs ²⁶.

Cette logique de gestion institutionnalisée, réglementée, de la formation imprime mécaniquement une logique de résorption du problème BNQ sur la base de la mise en oeuvre de dispositifs spécifiques, explicitement affichés "BNQ".

²⁶ Pour les salariés en entreprises, l'accès à la formation dépend de la taille ou encore de la branche d'activité de la firme : séparation PME-PMI / grandes entreprises pour le bénéfice des Engagements de Développements De la Formation ou des Contrats d'Études Prévisionnels par exemple

Pour les salariés en reconversion, l'âge, la qualification individuelle ou encore celle du poste occupé, l'ancienneté - pour le capital temps formation ou encore le bénéfice de la convention de conversion - , le secteur d'appartenance - par exemple la convention spéciale de reconversion ou de préretraite pour les chantiers navals et la sidérurgie - dressent les limites d'accès aux dispositifs.

Pour les chômeurs, les critères sont liés au sexe, à l'âge, à l'ancienneté de chômage, au niveau des ressources financières ou encore à la qualification.

2. - LA FORMATION COMME SOLUTION AU PROBLÈME DES BAS NIVEAUX DE QUALIFICATION.

Dans le cas particulier des BNQ, quels sont les apports réglementaires qui ont traduit la volonté affichée par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux de placer la formation continue au centre des dispositifs de lutte pour l'emploi et contre le chômage ?

En d'autres termes, et sans préjuger des incidences positives ou des effets pervers du mode d'affectation des dispositifs par "catégories de public cible"²⁷, existe-t-il des mesures spécifiquement dirigées en partie ou en totalité vers une population BNQ caractérisée par :

- une vulnérabilité au mouvement d'externalisation de la main-d'oeuvre par les entreprises,
- une faible employabilité pour les personnes demandeurs d'emploi.

Dans un esprit de clarté, les constats dégagés seront présentés en distinguant la formation à partir des trois moments de son intervention : la formation professionnelle délivrée en situation d'emploi au coeur du plan de formation des entreprises (2.1) ; la formation délivrée en situation de chômage (2.3) ; la formation élément de la reconversion (2.2).

Au cours de ces développements, nous nous attacherons à préciser le cadre dans lequel se sont insérés ces "dispositifs-BNQ" ²⁸.

²⁷ Ces points seront en effet développés aux Chapitres 3, 4 et 5.

²⁸ Nous croyons nécessaire de proposer ici une description synthétique des principales caractéristiques des objectifs du dispositif de formation professionnelle afin de rendre compte des transformations particulièrement nombreuses et parfois intenses que ce dispositif a pu enregistrer au cours des vingt ans de son existence.

Cette description pourrait être entreprise à partir de l'examen des différents textes paritaires, législatifs ou réglementaires tels qu'ils sont chronologiquement apparus.

Cette méthode met en évidence une fois de plus les relations à la fois riches et complexes entre le législateur et des partenaires sociaux dans le cadre du droit de la formation professionnelle. Mais elle ne facilite pas l'apparition de points synthétiques relatifs aux différentes composantes du dispositif de FPC.

Nous avons donc préféré regrouper la matière autour d'un certain nombre de thèmes qui ont été au coeur des différentes modifications mises en oeuvre.

2.1 - FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET BNQ SALARIÉS.

2.11 - La formation en entreprise : l'affirmation d'un compromis entre le plan de formation et le congé individuel de formation.

La législation sur la formation professionnelle de 1971 apparaît comme l'élément central de la volonté des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, pour une action sur la transformation des ressources humaines au sein de l'entreprise en cette période de crise.

La logique d'impulsion se traduit d'abord (du point de vue chronologique et au regard de la visibilité de la mesure) par l'obligation de participation au financement de la FPC. L'extension du champ des entreprises assujetties et l'augmentation du taux minimal en sont les axes majeurs.

Dans ce cadre, les objectifs de formation à vocation strictement professionnelle pour gérer l'emploi et transformer l'organisation du travail ont pris le pas sur les objectifs civiques, sociaux et culturels de la loi de 1971.

Le lien entre la formation et la promotion sociale s'est relâché au profit de l'adaptation professionnelle. On peut y voir une médiatisation de l'objectif "promotion sociale" à travers une adaptation aux contraintes d'évolution économique et professionnelle. La réalisation personnelle tend à passer d'abord par une réalisation au sein d'un collectif de travail (BERTON, PODEVIN 1991).

La montée en puissance des objectifs économiques a favorisé une modification de l'importance respective et initialement prévue entre :

- le Congé Individuel de Formation, qui est un départ en formation lié à une initiative personnelle du salarié
- et le plan de formation : mise en place d'une formation pour les salariés de l'entreprise à l'initiative de l'employeur.

Très vite la politique de formation des entreprises a pris le pas sur les départs en CIF.

Ainsi et paradoxalement "ce n'est pas au titre du CIF qui est au coeur de la législation que les salariés sont allés en formation, mais au titre du plan de formation dont la loi ne parle pas" (DUBAR 1984 p30)²⁹.

²⁹ Jusque 1984 et la loi instituant une obligation de réserve de 0,10% de la MSAB, d'importantes lacunes en terme de rémunération du Congé Individuel de Formation ont sans doute contribué à limiter l'impact de ce dispositif. On peut évoquer également l'existence de règles restrictives d'accès au CFI notamment liées au suivi d'une formation agréée par

Cette tendance a sans doute incité l'État à intervenir d'une double façon.

Dans un premier temps il s'est agi de réaffirmer par la loi, le droit à un accès à une qualification autonome par rapport à l'entreprise : la loi de juillet 1978 affirme l'autonomie du Congé Individuel de Formation (CIF) par rapport au plan de formation ; la loi de 1984 aménage l'accès au CIF ; le protocole d'accord de mars 1990 instaure le Crédit Formation Individualisée (CFI) pour les salariés au sein du congé individuel de formation ; la loi de juillet 1990 affirme dans le Livre IX du Code du Travail le rôle du Crédit Formation individualisé comme outil effectif de mise en action du droit à la formation.

Dans un second temps, l'intervention de l'État s'est délibérément orientée vers une réduction du clivage entre CFI et plan de formation, en favorisant même une interdépendance entre les départs en formation sur décision individuelle et ceux sur initiative de l'employeur.

Le dispositif du capital temps formation est en cela significatif : il s'agit de permettre aux salariés de suivre à leur demande, des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de se perfectionner sur le plan professionnel ou d'élargir ou d'accroître leur qualification.

En d'autres termes, ce dispositif introduit dans la mise en oeuvre du plan de formation de l'entreprise (dont la maîtrise appartenait jusqu'à présent entièrement à l'employeur) la notion d'initiative individuelle³⁰.

Ces nouveaux dispositifs soulignent par ailleurs, la volonté des Pouvoirs Publics, de voir se développer l'individualisation de la formation : CFI et tutorat par exemple (accord du 3 juillet 1991) et la reconnaissances des qualifications (CFI) ³¹.

La mise en place de mesures destinées partiellement ou totalement vers les BNQ s'inscrit pleinement dans cette évolution de la conception de la formation en entreprise.

l'État. Pour autant, l'usage du CIF reste relativement limité. En 1982, 47 000 stagiaires avaient suivi une formation dans le cadre de ce dispositif, soit environ 2% du total des stagiaires en CIF et en plan de formation. En 1990, ces données sont de 41 000 stagiaires soit 1,2%. En 1992, il y eu 53 200 départs en formation en CIF soit 1,5% (ASSEMBLÉE NATIONALE 1993, 1994).

³⁰ On peut également évoquer le co-investissement (loi de décembre 1991) ou encore le bilan de compétence.

³¹ Le CFI met en effet l'accent sur l'acquisition à partir d'une initiative individuelle d'une formation reconnue soit par un diplôme ou un titre homologué, soit au sein d'une convention collective, soit encore au sein d'une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

Le développement des Certificats de Qualification Professionnelle, spécifiques aux branches professionnelles, marque quant à lui la volonté que se développe la participation des entreprises à la définition et à la validation des titres professionnels reconnus.

Pour autant, elle semble intervenir de manière tardive, au regard de la vulnérabilité de cette population à des licenciements justifiés par un déficit de qualification.

2.12 - La mise en place de mesures spécifiques pour les salariés BNQ s'avère tardive.

La première mesure faisant explicitement référence au salariés BNQ n'intervient qu'en 1989 avec le crédit d'impôt-formation (loi de finances en modification de celle de 1988). Ce dispositif attribue une place spécifique aux salariés occupant des emplois les moins qualifiés et inaugure en ce sens une démarche différente (CRIDEP 1989).

En effet, cette disposition fiscale destinée à favoriser les entreprises engagées dans un processus d'augmentation sur plusieurs années de l'effort de formation, leur permet de bénéficier d'un crédit d'impôt égal à 40% de l'accroissement annuel des dépenses de formation portant sur des personnels occupant les emplois les moins qualifiés, contre 25% pour les autres catégories.

Depuis, de nouvelles mesures sont venues confirmer cette orientation de la formation vers les non qualifiés.

- "Bien que concernant l'ensemble des actifs souhaitant acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou à moyen terme"³², le bénéfice du crédit formation individualisé (CFI) est accordé dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) en priorité aux salariés dont le projet est l'obtention d'une qualification professionnelle correspondant au niveau V, c'est à dire équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) ou du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et par assimilation au certificat de formation professionnelle des adultes 1er degré (CFPA) (AVENTUR, BROCHIER FLEURET 1994 p37 ; CENTRE INFFO 1995)³³.

³² Génèse du Crédit Formation Individualisé : le CFI a d'abord concerné les jeunes (circulaire du 29 mai 1984). La loi du 4 juillet 1990 étend le bénéfice de cette mesure aux salariés BNQ désirant acquérir une qualification de niveau V. Depuis 1991, ce droit à la qualification a été ouvert aux demandeurs d'emploi et à compter du 1er janvier 1992 à l'ensemble des salariés dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF).

³³ On se doit de noter ici une différence sensible entre les dispositifs du crédit d'impôt et le crédit formation individualisé (CFI).

Au sein du crédit d'impôt ce sont les formations exposées au profit des emplois les moins qualifiés (et non aux personnes) qui bénéficient de l'avantage.

A contrario, le dispositif du crédit formation (CFI) repose sur la faible qualification des individus (inférieure au niveau V) (LIAISONS SOCIALES 1994).

Cette précision sémantique serait sans conséquence seulement si les emplois BNQ étaient occupés par des individus BNQ.

- En faisant référence aux salariés ayant accès au crédit formation comme publics prioritaires du dispositif "capital temps formation", l'accord du 5 juillet 1994 instaure un accès privilégié aux BNQ.

- La loi du 3 juillet 1991 établit une obligation quinquennale de négociation sur les priorités et les objectifs de la formation professionnelle au sein des branches notamment pour les personnes ayant les plus faibles niveaux de qualification.

- Enfin, au sein de la politique contractuelle État - entreprises, certains dispositifs d'incitation à la formation continue des salariés sont favorables à la population BNQ. Dans le cadre des EDDF (Engagement de Développement De la Formation), le soutien accordé par l'État aux entreprises et branches professionnelles s'appuie en particulier sur l'objectif d'ouvrir des possibilités de première qualification aux salariés non qualifiés ³⁴ (LIAISONS SOCIALES 1994).

2.2 - FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS INDUSTRIELLES.

Comme le souligne le Comité Central d'Enquête sur le Coût et le Rendement des Services Publics (1991), chacune des étapes de la formation professionnelle continue traduit les préoccupations économiques dominantes du moment.

En période de croissance, il s'agit de pallier les limites créées dans les entreprises par des insuffisances en matière de formation initiale.

En période de chômage, la priorité est d'assurer l'insertion professionnelle et l'adaptation des entreprises aux évolutions techniques, économiques ou sociales auxquelles elles sont confrontées. Il est permis d'ajouter la préoccupation de combattre le chômage (voir 2.3 de ce chapitre) ³⁵.

Votée en période de plein emploi, la loi de 1971 - au travers d'une obligation de financement de la formation pour les entreprises - vise essentiellement l'élévation des compétences au sein des firmes.

³⁴ Les EDDF créés par la loi du 24 février 1984 ont pour objectif sur une base contractuelle pluriannuelle une augmentation des dépenses de formation des entreprises correspondant à des actions reconnues prioritaires. L'État prend à sa charge de façon dégressive de 10 à 70% de l'augmentation des dépenses de formation hors rémunération, transport et hébergement des stagiaires.

³⁵ Cette évolution des politiques d'emploi et de la politique de formation professionnelle est générale à toute l'Europe (BOGARD 1991).

Confrontés très rapidement à la dégradation de la situation de l'emploi et au chômage massif des jeunes puis des adultes, les pouvoirs publics impriment sur les objectifs initiaux une série de glissements.

2.21 - Diversité de la place de la formation.

A partir de l'hypothèse que la formation peut prévenir les licenciements ou encore faciliter un reclassement interne ou externe à l'entreprise, les pouvoirs publics ont mis en place :

- des dispositifs d'aide à la gestion dans l'urgence de problèmes d'emploi d'une part ,
- des mesures de reconversion, d'autre part.

a) - La formation tient une place importante au sein de l'aide à la gestion de l'emploi dans l'urgence.

Les entreprises peuvent bénéficier d'une convention de formation ou d'adaptation du Fonds National pour l'Emploi³⁶.

L'objectif clairement défini est de répondre à des besoins de formation liés à des problèmes d'emploi eux mêmes dus à l'évolution des techniques et de l'organisation de la production.

Les conventions de formation concernent des actions conduites hors des situations de travail, tandis que les conventions d'adaptation sont orientées vers des actions réalisées en situation de production. L'aide de l'État porte sur les frais de fonctionnement du stage, la rémunération versée aux salariés durant la formation.

b) - Le reclassement des salariés licenciés : une formation "facultative".

Si la formation est présente dans les mesures dites de reconversion pour les salariés licenciés, elle n'a pas la prégnance relevée dans les mesures d'aide à l'emploi en difficulté (cf.a).

En fait, elle intervient comme un élément parmi d'autres, au côté de mesures de reclassement plus directes.

³⁶ Si ces difficultés sont plus de l'ordre de l'anticipation que de l'urgence, l'entreprise peut bénéficier du dispositif FNE-Prévention.

En fait, la place de la formation dans la phase de reconversion a nettement évolué. Avec les ACF (Actions Collectives de Formation), la formation tenait une place quantitativement importante et relevait de la conception de la "formation permanente", de la "formation seconde chance" (VILLEVAL 1989, 1991).

L'abandon des ACF au profit des congés de conversion (loi du 5 Août 1985) et des conventions de conversion (accord interprofessionnel du 20 octobre 1986 ³⁷) a matérialisé la soumission de ces aspects à celui de "l'adaptation économique" des salariés.

En fait, la formation devient secondaire, associée à d'autres mesures centrées essentiellement sur le reclassement direct dans un emploi.

"Le recentrage sur le reclassement comporte des conséquences sur la nature des formations offertes, sur le développement des stages d'out-placement, sur la substitution de périodes d'essai en entreprise aux actions de formation" (BALUT 1989). "Par rapport au ACF, il y a recentrage sur la formation professionnelle, mais en même temps, soumission totale de cette formation aux contraintes du reclassement" (VILLEVAL, 1989 p36-37).

2.22 - Restructurations industrielles et mesures spécifiques aux BNQ.

a) - Le reclassement.

Dans le cadre des mesures de reconversion pour salariés licenciés, la formation facultative n'est en aucun cas destinée prioritairement aux salariés BNQ.

Les publics visés sont les salariés licenciés dans leur ensemble, sans aucune spécificité de niveau de qualification ou d'emploi occupé.

Cette possibilité est laissée en fait à l'appréciation de l'entreprise.

Les licenciements concernant davantage les BNQ (Chapitre 1), ces derniers devraient être logiquement les plus concernés par ces mesures. On ne peut pour autant en déduire mécaniquement qu'ils en sont les premiers bénéficiaires

b) - Formation et gestion des restructurations.

³⁷ L'objet de la convention de conversion est de faciliter le reclassement de salariés licenciés pour motif économique. Elle doit être proposée obligatoirement. Pendant les six mois de la convention, le salarié peut bénéficier d'un bilan évaluation ; d'action de formation d'aide à la réinsertion. Le congé de formation est une mesure envisageable au sein d'un plan social.

A contrario, dans le cadre des dispositifs publics d'aide à la gestion dans l'urgence d'emplois en sursis (convention de formation et d'adaptation du FNE), "les entreprises doivent avoir pour objectif prioritaire d'aider à la mise en oeuvre d'actions de formation ou d'adaptation de niveau V, ou inférieur, destinées à des personnels d'exécution devant acquérir rapidement un nouveau savoir-faire professionnel" (LIAISONS SOCIALES 1994 p65).

Plus encore, l'opération "nouvelles qualifications" est orientée (circulaire du 3/03/89) explicitement vers les BNQ.

Initialement conçue pour développer la formation et favoriser l'embauche des jeunes de bas niveau, cette opération est étendue aux salariés BNQ dans les entreprises engagées dans un processus de modernisation afin de permettre une revalorisation du travail et de faciliter les reclassements internes³⁸.

2.3 - LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI BNQ : "UNE CATÉGORIE CIBLE TRANSVERSALE".

La formation devient surtout une arme contre le chômage, contre sa généralisation et son intensification qui se cristallise dans l'exclusion.

Pour certains analystes, il s'agit là d'une extension du champ de la formation qui plus qu'un instrument de traitement par l'économique, participe au traitement social de la crise³⁹.

En fait, "d'une vision positive de la FPC (la promotion sociale) le législateur est progressivement passé à une conception où sa fonction palliative (ou curative) est dominante" (AVENTUR, BROCHIER, FLEURET 1994 p18).

2.31 - La formation élément important des politiques publiques de l'emploi.

La formation est présente dès le milieu des années soixante dix dans les dispositifs de réinsertion des personnes en situation de recherche d'emploi. D'abord centrée sur une

³⁸ Pour ces actions de maintien de l'emploi de publics BNQ, l'État prend au minimum deux tiers des coûts de formation et éventuellement une partie de la rémunération à sa charge lorsque l'entreprise est une PME. (BOUILLAGUET 1989, GATTEAU 1990).

³⁹ Ainsi, et du point de vue des sources de financement de la formation professionnelle, on peut repérer une dilution du rôle économique du FFPPS initialement défini au profit d'un rôle plus social (financement des stages jeunes ou encore des SRA), le FNE ayant dès l'origine un objectif de logique sociale et de réinsertion.

population jeunes (stages "Granet" de 1975), elle prend place au milieu des années quatre vingts dans le panel des dispositifs de lutte pour l'emploi des adultes au fur et à mesure de l'extension du chômage à de nouvelles catégories, et du développement du chômage de longue durée (CORNILLEAU, MARIONI, ROGUET, 1990 ; COLIN, ELBAUM, FONTENEAU 1984).

La formation est un élément essentiel des politiques de l'emploi dans le sens où elle est présente dans la quasi totalité des dispositifs publics, selon des intensités variables néanmoins.

Elle est une activité associée de manière obligatoire à des mesures d'aide à l'insertion basées sur des contrats de travail⁴⁰.

Elle est facultative au sein des dispositifs de créations d'emploi aidés dans les secteurs marchands ou non marchands⁴¹.

Elle est sous-jacente au sein des mesures dites d'orientation-bilan-validation.

Elle est une entité en elle même au travers des stages de formation.

2.32 - Les BNO : une catégorie transversale aux populations cibles des stages de formation pour demandeurs d'emploi.

L'accès aux dispositifs de formation passe pour les demandeurs d'emploi par le respect d'un certain nombre de caractéristiques. La notion de "population cible" est ici prépondérante.

On distingue ainsi une partition de la population des demandeurs d'emploi selon certaines catégories majeures : "tout public" demandeur d'emploi ; public "jeunes" de 16 à 25 ans ; "DELD" (personnes en situation de chômage continu depuis plus d'un an) ; "chômeurs de très longue durée" (plus de 3 ans en continu) ; "RMistes" (bénéficiaires du Revenu Minimum d'Insertion) ; "cadres" ; "femmes isolées" (FI) ; "handicapés"⁴².

⁴⁰ au sein de la formation en alternance par exemple. Ce type de dispositif est hors du champ de notre population d'étude des demandeurs d'emploi adultes car ne concerne que le public jeune au travers des mesures des contrats d'orientation, des contrats de qualification et d'adaptation, du contrat d'apprentissage, et de l'apprentissage dans le Secteur Public.

⁴¹ Certains dispositifs de retour immédiat dans l'emploi peuvent prévoir une partie formation : le Contrat de Retour à l'Emploi (CRE) ou le Contrat Emploi Solidarité (CES).

⁴² On peut constater que le second plan pour l'emploi adopté en 1989 a amorcé un changement d'orientation de la politique de l'emploi en matière de gestion des populations sur la base de publics cibles : à une distinction jeunes / adultes se substitue une priorité générale aux catégories particulièrement défavorisées. Les dispositifs sont ainsi recentrés sur les catégories de chômeurs de longue durée les plus âgés (plus de 50 ans), es chômeurs les plus anciens (plus d'un an), les chômeurs les plus démunis (bénéficiaires du RMI).(BOUQUILLART 1991, GATTEAU 1990).

En fait, et bien que présente dans les statistiques de demande d'emploi en fin de mois (DEFM) de l'ANPE, la catégorie des BNQ au sens des ouvriers et employés non qualifiés n'existe pas dans la liste des publics prioritaires.

Si la catégorie "BNQ" est effectivement une "population cible" des dispositifs de formation, c'est moins en tant que catégorie à part entière et plus parce que les individus qui la composent répondent à des critères nominatifs d'accès à la formation.

En conséquence, on ne saurait proposer un état synthétique des dispositifs de formation pour BNQ chômeurs, mais un ensemble l'ensemble des stages accessibles sur la base de la possession d'un ou de plusieurs critères (Tableau 7).

Tableau 7-

Actions de formation sans contrat de travail pour demandeurs d'emploi adultes (plus de 25 ans).

Désignation	Période d'application	Observations
Actions de formation pour tout public		
>Programme de formation du Conseil Régional	1983-	
>Stage de formation de AFPA	1974-	
>Stage de formation du FFPPS	1974-	
>Stage de Mise à Niveau (SMAN) du FNE	1976-1991	Devient le SAE
>Stage dans le cadre des indemnités de formation de l'UNEDIC	1975-1986	Indemnités de stage depuis
>Stage de reclassement professionnel (SRP)	1989-1994	Devient le SIFE individuel
>Crédit de Formation Individualisé (CFI) pour demandeurs d'emploi adulte	1991	Pas de stage de formation à proprement parlé. Il s'agit plutôt d'un parcours de formation individualisé sur la base du dispositif AIF ou de stage AFPA.
>Action d'Insertion et de Formation	1989-1994	Priorité aux DELD, RMI, Femmes isolées, Handicapés. Remplacé par le SIFE collectif.
>Stage d'accès à l'entreprise	1991-	Accès possible pour les salariés
>Stage d'insertion et de formation à l'emploi individuel (SIFE)	1994-	Public prioritaire : chômeurs de plus de trois mois, présentant une expérience professionnelle, mais également des signe de risques d'entrée dans le chômage de longue durée.
>Stage d'insertion et de formation à l'emploi collectif (SIFE)	1994-	Public prioritaire : DELD (plus de 3 ans), chômeurs de plus de 50 ans, RMI, Femmes isolée
Actions de formation pour demandeurs d'emploi de longue durée.		
>Stage FNE-CLD	1983-1989	Dispositif fondu dans les AIF
>Stage modulaire	1985-1989	Idem
>Stage de Réinsertion en Alternance (SRA)	1987-1989	Idem
Actions de formation pour public particulier		
>Stage pour cadres privés d'emploi	1976	Public exclusif : cadres
>Stage pour Femmes Isolées (FNE-FI)	1985-1993	Public exclusif : femmes isolées. Dispositif intégré en 1994 au sein des SIFE
Programme du Fond d'Action Sociale (FAS)		Population immigrée (demandeur d'emploi et salarié). En 1995 ouverture à de nouvelle population
Revenu Minimum d'Insertion		Outre le contrat d'insertion, existence d'action de formation pour bénéficiaire de l'allocation du revenu minimum.

Conclusion du chapitre 2.

Le problème BNQ étant interprété comme avant un problème lié à un déficit de compétence, de qualification, la formation apparaît logiquement comme un moyen d'action particulièrement approprié.

Un premier constat s'impose : deux caractéristiques du Système de Formation Professionnelle Continue français ont directement influencé la réponse formative au problème BNQ.

L'importance des dépenses de formation et son caractère institutionnel ont favorisé le développement de dispositifs spécifiques pour BNQ ou encore d'orientations particulières dans le cadre de mesures plus générales.

La France trouve d'ailleurs dans ces deux caractéristiques, une position spécifique du point de vue international.

Les modalités et domaines d'interventions des différents acteurs de la formation, sont strictement définis : l'État intervient au travers d'organismes institutionnels dont la compétence et le domaine d'action sont structurés ; la Loi définit la compétence de la Région, et structure l'obligation de financement de la FPC imposée aux entreprises.

Ainsi, la formation pour demandeurs d'emploi et salariés du secteur privés financée par l'État et les entreprises à hauteur de plus de 80% et représentant plus de 60% des dépenses totales de formation professionnelle

Plus précisément, la formation pour chômeur est un quasi monopole du financement public, tandis que la formation des salariés est assurée à plus de 85% par les entreprises.

Dans son orientation vers les publics de bas niveau de qualification, la formation professionnelle se diversifie selon le moment auquel elle est délivrée.

Si la formation apparaît être un élément important de la gestion de la main d'oeuvre en situation d'emploi, la direction spécifique envers les BNQ se révèle relativement importante mais récente au travers du crédit d'impôt formation pour les entreprises.

La formation dans le cadre des reconversion ou de l'accompagnement des restructurations ne possède qu'un volet restreint pour les BNQ essentiellement au sein des EDDF.

La notion de publics cibles est structurante en matière de formation pour demandeurs d'emploi.

Les publics non qualifiés en bénéficient de manière transversale, cette catégorie n'étant pas représentée en elle même.

CHAPITRE III - L'EFFICACITÉ DES ACTIONS DE FORMATION A DESTINATION DES BNQ EN SITUATION DE CHÔMAGE.

Quelle est l'efficacité des actions de formation pour demandeurs d'emploi au regard du retour à l'emploi ? Telle est la question centrale de ce chapitre.

Notre démarche comprendra quatre étapes :

Il semble opportun d'éclairer dans un premier point la problématique de l'évaluation de l'efficacité des programmes de formation (1.)

Une fois précisés les concepts d'évaluation et d'efficacité, nous nous attacherons à cerner les aspects méthodologiques des évaluations de résultats sur la base d'une confrontation "évaluations expérimentales" / "évaluations non expérimentales".

Confrontés à l'absence d'études expressément orientées vers le public des ouvriers et employés non qualifiés en situation de chômage, une enquête spécifique a été réalisée sur un échantillon représentatif de chômeurs de trois zones d'emploi de la région Nord.

Les renseignements ainsi recueillis donnent lieu directement aux analyses développées aux points 2, 3 et 4 de ce chapitre.

Ces données permettent dans un premier temps d'évaluer l'efficacité des actions de formation délivrées aux chômeurs BNQ au travers de l'indicateur "taux de retour à l'emploi" traditionnellement utilisé à cet objet.(2.).

Confronté au fait qu'un emploi occupé à l'issue du stage n'est pas nécessairement un emploi dû au stage de formation, il semble nécessaire de dépasser l'évaluation sur le mode du taux de retour à l'emploi.

En conséquence, et afin de comprendre le mode opératoire des transformations produites par le stage, nous nous proposons de cerner les effets réels de l'action de formation au regard du retour à l'emploi. Trois effets sont ainsi repérés : : effet formation, effet dynamisation, effet contact (3.)

Seront également étudiés les principaux acteurs du retour à l'emploi et la qualité de l'appariement "formation suivie / profil du demandeur d'emploi".

Cette méthodologie d'analyse met en exergue toute à la fois une dilution de l'efficacité des actions de formation et l'existence d'appariements curieux.

L'intelligence de ces phénomènes invite à intégrer dans l'analyse :

- l'existence d'objectifs ambigus assignés à la formation,
- le développement de logiques d'acteurs de la part des institutions gestionnaires des problèmes d'emploi, des organismes de formation et des entreprises (4.)

Dans un dernier point, nous essayerons de cerner les particularités de la demande de formation des chômeurs et d'en examiner les retombées d'un point de vue théorique (5.).

1.- PROBLÉMATIQUE DE L'ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DES POLITIQUES DE FORMATION.

Avant d'entamer l'examen de l'efficacité de la formation, il semble opportun de mener une réflexion sur la démarche évaluative.

En première approche, nous aborderons cette problématique au travers d'un examen des concepts d'évaluation et d'efficacité (1.1).

Nous axerons dans un second temps notre réflexion sur les problèmes méthodologiques liés aux évaluations sociales (1.3), et aux évaluations non expérimentales qui soulèvent en particulier le problème du biais de sélection et de sa correction (1.2).

Nous procéderons ensuite à un examen de l'intérêt de ces évaluations de type comparatif (1.4).

1.1 - ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DES PROGRAMMES PUBLICS D'EMPLOI ET DE FORMATION : APPROCHE GÉNÉRALE.

La problématique de l'évaluation de l'efficacité des programmes pour l'emploi et la formation professionnelle fait appel à deux concepts qu'il nous semble nécessaire d'éclairer : l'efficacité et l'évaluation.

1.11 - Un effort de définition des concepts d'efficacité et d'évaluation.

a) - Le concept d'efficacité se décline sous de multiples acceptions.

Le concept d'efficacité se résume à deux grandes acceptions courantes :

- le pouvoir de l'action : est efficace ce qui produit l'effet attendu,
- le rendement : capacité à produire le maximum de résultat avec le minimum d'effort ou de dépenses.

Toutefois, dans les faits, l'efficacité relève d'un éventail plus large de significations (FREYSSINET 1994, PLAN-ENA 1986, GARRABÉ 1994, OCDE 1991) :

- *la cohérence et l'adéquation* : elles portent sur les liens entre objectifs, ressources mobilisées et activités produites. En d'autres termes, les ressources et les activités sont-elles conformes et adéquates aux objectifs poursuivis ?

- *l'allocation des ressources* : elle met en regard les ressources disponibles et les moyens affectés.

- *la pertinence* : elle compare les objectifs aux contraintes observées, aux problèmes à résoudre, aux besoins à satisfaire.

- *l'efficacité (effectiveness)* : elle peut être entendue au sens strict ou au sens large.

Au sens strict, elle porte sur les liens entre les objectifs et les résultats. Le degré d'efficacité sera obtenu après appréciation des écarts entre les résultats observés et les résultats escomptés. On retrouve ici le sens premier de l'efficacité où est considéré comme efficace ce qui produit les effets attendus.

Dans un sens plus large l'efficacité relève d'une approche en terme *d'impact* c'est à dire sur la base d'une prise en compte de tous les effets objectivables y compris des résultats non initialement envisagés.

- *l'efficience (efficiency)* : il s'agit ici d'apprécier (en termes monétaires) les liens entre ressources mises en oeuvre et résultats. On retrouve ici la seconde orientation générique du terme efficacité qui se rapporte à une approche en terme de rendement : est efficace ce qui produit le maximum de résultats avec le minimum de moyens ¹.

Ces différentes approches de l'efficacité se trouvent confirmées au sein de nombreuses typologies à quelques différences de vocabulaire près (MONNIER 1992 p102-104 ² ; ELBAUM 1989 p79 ; GAZIER 1991 p406 ³ ; PARODI 1993 p9 ; GARRABÉ 1994 ⁴ ; HASAN 1991⁵ et⁶).

¹ Il s'agit pour un output déterminé de choisir les meilleures combinaisons de moyens, ie. pour des inputs fixés de déterminer le produit optimal.

² Il envisage d'une part l'évaluation d'une efficacité systémique à travers une approche par le processus qui va étudier les interactions du programme et de son environnement ; d'autre part une mesure de l'efficacité pluraliste à travers une reconnaissance des acteurs, de leur logique d'action ou de réaction et de leurs systèmes de valeur.

³ M. ELBAUM ou encore B. GAZIER regroupent les différentes approches du concept au sein d'un dyptique efficacité administrative (ou comptable pour M.ELBAUM) / efficacité économique (et administrative pour GAZIER). La première se centre sur les effets immédiatement observables, tandis que la seconde fait référence à l'efficience et à l'impact final du dispositif (que nous avons appelé efficacité au sens large).

⁴ Pour cet auteur, la cohérence, la pertinence, l'efficience et l'efficacité sont quatre points de vue complémentaires de l'évaluation de toute politique (Voir Chapitre 15 p235-245).

⁵ Cet auteur évoque trois pôles : "politique, mise en oeuvre et résultats" que l'on peut associer respectivement à la pertinence, à la cohérence et à l'adéquation, et enfin à l'efficacité.

⁶ Chez M. ELBAUM l'efficacité au sens strict est dénommée réalisation, tandis que l'efficacité au sens large est qualifiée d'étude d'impact final.

Chez E. MONNIER, l'efficacité au sens strict est appelée évaluation d'impact et l'efficacité au sens large évaluation par les effets.

b) - le concept d'évaluation.

La problématique de l'évaluation n'est pas simple. On en prendra pour preuve la richesse de la littérature et parfois le flou conceptuel lié à cette question.

C. ROMANI (1992 p20) en rend compte et s'interroge : "Peut-on dire qu'il existe autant de manières de poser cette notion qu'il existe d'objets à évaluer ; qu'il existe autant de façons d'évaluer que de points de vue où l'on se situe".

Si l'on se réfère aux définitions officielles, évaluer signifie repérer, mesurer, estimer au travers d'un calcul ou d'un chiffrage.

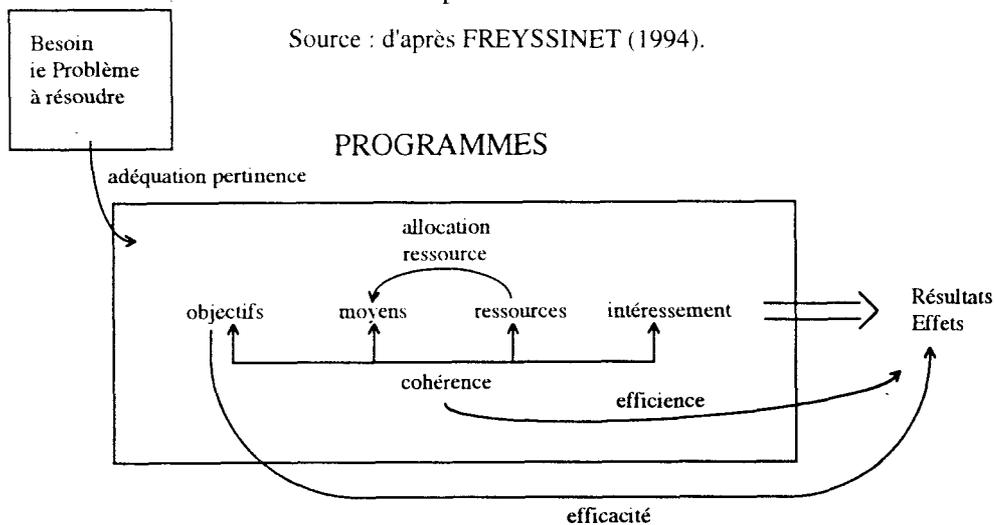
Pour autant, l'évaluation se distingue des pratiques de contrôle, d'audit ou d'étude. Elle associe en effet à une analyse quantitative la construction d'un jugement qualitatif (PERRET 1991, MONNIER 1992).

En conséquence, l'évaluation peut être interprétée comme "une grille de questionnements sur les interactions qui s'établissent entre différents pôles" : le problème à résoudre, les ressources mobilisées, les objectifs, les dispositifs, les résultats (Schéma 1) (FREYSSINET 1994 p138).

Schéma 1-

Le champ de l'évaluation.

Source : d'après FREYSSINET (1994).



Cette représentation du champ de l'évaluation met en exergue la diversité des questions qui peuvent être abordées et rejoint ainsi le constat de multiplicité des approches possibles en terme d'efficacité.

Ce schéma souligne également le lien étroit entre pratiques d'évaluation et problématiques d'efficacité.

Ainsi, et suivant le type d'efficacité considéré :

- l'évaluation sera dénommée évaluation des politiques ou évaluation de la mise en oeuvre ou encore évaluation des résultats ⁷ (HASAN 1991) ; évaluation coûts - bénéfiques, évaluation coûts - efficacité , évaluation coûts - efficience, évaluation coûts - avantages (ROSSI, FREEMAN 1993)
- elle sera d'un point de vue temporel ex-ante, concomitante au programme ou encore ex-post,
- elle donnera lieu à une analyse micro économique versus une analyse macro économique ⁸.

1.12 - Constats pragmatiques quant aux études visant à évaluer l'efficacité des programmes pour l'emploi.

a) - Crises de légitimité des dépenses publiques et pratiques évaluatives.

Comme le souligne MONNIER (1992 p14), "l'évaluation ne se développe pas inéluctablement avec l'extension des responsabilités des pouvoirs publics dans la conduite des affaires sociales. On observe plutôt que les États y recourent seulement lorsque la légitimité de leur action traverse une crise" ⁹, qui s'avère le plus souvent d'ordre financier.

Bien que, du point de vue des dépenses publiques, la crise de légitimité ait atteint l'Europe à la fin des années soixante, les études d'évaluation se révèlent globalement peu nombreuses, jusque très récemment.

En France, le mouvement de Rationalisation des Choix Budgétaires (RCB) qui en est la matérialisation, n'entre en vigueur qu'en 1969. En Suède, si les premières pratiques d'évaluation datent de la fin des années soixante et du début des années soixante dix, il n'existe

⁷ L'évaluation des politiques est une évaluation des objectifs de l'action ou encore des mécanismes servant à déceler les problèmes auxquels doit remédier cette action. On peut parler au regard de la typologie précédente des efficacités, d'une évaluation de la pertinence.

L'évaluation de la mise en oeuvre de l'action revient à une évaluation de l'aptitude de l'appareil administratif à concevoir correctement des programmes répondant aux orientations de la politique et à les mettre en oeuvre - ie évaluation de la cohérence et de l'adéquation.

La troisième évaluation concerne les résultats des mesures et du programme mis en oeuvre pour atteindre les objectifs une fois les problèmes identifiés - ie. évaluation de l'efficacité.

⁸ D'autres éléments interviennent pour déterminer le type d'évaluation qui sera réalisé. On peut citer plus particulièrement d'une part la finalité de l'évaluation - à savoir si cette dernière est considérée comme une simple imputation des résultats ou comme une aide à la décision ; d'autre part, la conception quant au statut optimal des acteurs en charge de cette fonction évaluative.

⁹ Nous proposons d'étendre cette proposition à toutes les institutions y compris en particulier l'Entreprise.

à ce jour que sept études portant sur l'efficacité des principaux programmes pour l'emploi ¹⁰ (BJÖRKLUND 1991).

L'évaluation aux Pays-Bas n'a connu son véritable développement que depuis la moitié des années quatre vingts.

A contrario, la crise de légitimité apparue beaucoup plus tôt aux USA, a favorisé l'essor d'une importante réflexion théorique et développement d'études pragmatiques dans le domaine de l'évaluation. La Canada a bénéficié de ce mouvement ¹¹.

b) - De la multiplicité des pratiques évaluatives.

L'évaluation naît d'un mouvement de rationalisation dont MONNIER (1992 p17) repère différentes formes :

- Mise en place d'un système de programmation, ou d'une planification,
- Rationalisation à priori des choix budgétaires,
- Rationalisation à posteriori des résultats,
- Organisation d'expérimentations scientifiques.

Ces quatre éléments de rationalisation connaissent des usages différents selon les pays (MONNIER 1992 16-19).

Le cas français est caractérisé par une budgétisation par programme rassemblée au travers de la planification. Le contexte perturbé depuis 1973 a néanmoins accéléré la remise en cause de cette ambition planificatrice (MONNIER 1991).

Au contraire, les pays anglo-saxons fonctionnent essentiellement sur le principe de la programmation ¹².

La France se distingue également par une utilisation limitée des évaluations à posteriori. MONNIER parle d'ailleurs d'un "contrôle administratif" et réserve la dénomination "d'évaluation" aux pays qui associent une structure fédérale et un pouvoir législatif fort.

¹⁰ Si ces études reprennent des données relatives au début des années soixante dix, elles ne furent réalisées qu'à la fin de cette même décennie.

¹¹ Pour un historique des pratiques nationales d'évaluation, voir OCDE 1991, GUBA et LINCOLN 1989, ROSSI et FREEMAN 1993, DOLTON 1993.

¹² "On considère généralement que l'absence de gestion par programme en France est l'un des obstacles au développement des évaluations dans notre pays : comment en effet évaluer la réalisation d'objectifs précis quand les moyens qui y sont affectés ne peuvent être isolés au sein de l'appareil d'État complexe ?" MONNIER 1991 p17.

Enfin, si l'évaluation a priori semble une étape commune à toutes les démocraties (MONNIER 1991 p17), l'évaluation sur la base dite expérimentale caractérise particulièrement les États-Unis.

c) - Du faible développement des évaluations dites d'efficience.

On constate, si ce n'est une prédominance des pratiques, tout au moins un intérêt particulier pour les études d'efficacité (au sens large) et surtout d'efficience de la part de l'ensemble des agents économiques (les pouvoirs publics et les entreprises).

Concrètement, il faut en convenir, les programmes pour l'emploi et la formation ont été principalement étudiés sous les angles d'études "d'impact" et "d'efficacité". Les analyses en terme de cohérence et surtout d'efficience ont été sensiblement délaissées.

J. FREYSSINET remarquait ainsi à propos d'un ensemble de travaux de recherche et d'études sur l'évaluation des politiques de l'emploi que "l'essentiel des réflexions porte sur la relation "objectifs - dispositifs - résultats, (...) la question de l'efficience des ressources n'étant évoquée que de manière indirecte"¹³.

Trois éléments semblent favoriser le faible développement des études d'efficience :

- D'une part on est confronté à une réelle difficulté méthodologique de repérage des effets de la formation qu'elle soit délivrée dans un contexte de chômage ou en entreprise (voir infra, Chapitre 3 et Chapitre 4).

- D'autre part, existe un problème d'accès à l'information. Il concerne à la fois l'existence de données et une grande difficulté à repérer les flux financiers au sein du système de formation. Ces conditions ne permettent pas d'énoncer un constat sur l'efficience des dispositifs de l'emploi et plus précisément des dispositifs de formation.

Par ailleurs, quant bien même ces résultats existent, ils rencontrent peu d'écho, et leur diffusion est restreinte.

- Enfin, il faut souligner un problème d'incompatibilité entre deux préoccupations directement mobilisées dès lors que l'on s'attache à mesurer l'efficience des programmes pour le développement de la formation : la question d'argent et les problèmes sociaux.

¹³ Journées d'études du CEREQ et du réseau des centres associés "Évaluation des aides publiques à l'insertion et à la réinsertion" Lille le 25 janvier 1994. Voir DEMAZIERE, VERDIER 1994.

La remarque d'ERMAKOFF est en cela éclairante : "Dans la mesure où les coûts recensés ont la signification d'investissements publics, tout solde déficitaire apparaît de façon insidieuse comme l'indice d'une évaluation négative puisque l'investissement se révèle à la lumière de cet indice comme non profitable" (ERMAKOFF 1991 p7).

Nous convenons avec cet auteur "qu'un résultat négatif en lui même ne signifie pas autre chose sinon qu'une mesure spécifique de la politique sociale a un coût global en termes de finances publiques que ne compensent pas les bénéfices dérivés ou, plus exactement leurs équivalents comparatifs. Il n'indique pas à priori que cette mesure ne remplit pas ses objectifs" (ERMAKOFF 1991 p 6).

Cette tendance à une interprétation erronée d'un indice - sur la base d'une confusion entre résultat financier et degré d'efficacité - semble limiter le développement des évaluations dites d'efficience. Sont touchées non seulement les politiques publiques d'emploi et de formation pour chômeurs, mais également les politiques de formation des entreprises (Chapitre 4).

Les difficultés liées aux concepts d'efficacité et d'évaluation ayant été cernées, nous voudrions examiner les aspects méthodologiques des "évaluations de résultats" dans le cas des politiques de formation. "Dans ce type d'évaluation, les objectifs des programmes sont considérés comme une donnée acquise et l'accent est mis sur les résultats des mesures mises en oeuvre par rapport aux objectifs visés" (HASAN 1991 p9).

Notre attention portera plus particulièrement sur les problèmes méthodologiques liés aux évaluations dites comparatives, qui se révèlent prédominantes dans ce type de recherche. Elles reposent sur la confrontation de résultats issus d'une part d'un groupe témoin et d'autre part d'un groupe expérimental. Ce dernier est composé de personnes ayant subi le traitement "formation" à contrario du premier groupe.

Deux méthodologies seront l'objet de notre analyse : les évaluations non expérimentales (1.2) et les évaluations sociales (1.3)¹⁴.

¹⁴ Pour être complet, on peut évoquer l'existence de l'évaluation des effets d'un programme sur la base d'un modèle dit de durée ou de transition.

Après avoir défini une fonction de hasard permettant de déterminer les probabilités de sortie du chômage, l'élément formation y est introduit sous la forme d'une variable venant déformer la fonction de hasard selon des modalités définies par la loi de probabilité choisie. "Mesurer l'effet formation, c'est alors examiner de quelle manière l'introduction de la covariable formation modifie les probabilités de sortie du chômage ou la durée du chômage". (STANKIEWICZ 1995 ; DOLTON 1993).

1.2 - LES ÉVALUATIONS NON EXPÉRIMENTALES : LE PROBLÈME DU BIAIS DE SÉLECTION.

"Le point de départ fondamental de l'évaluation de résultat est une mise en évidence d'une relation causale entre un traitement et des effets mesurables" (MONNIER 1992 p 30).

Cette évidence implique la définition d'une situation de référence par rapport à laquelle on pourra mesurer les effets d'un programme.

Or, la constitution de points de référence valables ne va pas nécessairement de soi. Différentes méthodes ont été proposées.

La première méthode d'évaluation est centrée sur une démarche consistant à demander aux bénéficiaires des mesures, quel aurait été leur comportement en l'absence de cette action.

Cette approche extrêmement subjective ne permet pas d'obtenir des informations précises sur la différence liée au programme (HASAN 1991).

Une seconde méthode consiste en une interrogation et une comparaison "avant/après".

Elle pose le problème de la distinction entre les effets directement imputables au programme et les effets qui seraient intervenus même en l'absence de cette action. En d'autres termes, cette méthodologie ne satisfait pas à la différenciation entre résultats du programme d'une part et incidence nette d'autre part (GUERON 1991).

L'échec de ces méthodes a favorisé le développement des méthodologies d'évaluations comparatives non expérimentales basées sur la recherche de la variation d'une ou de plusieurs variables entre deux groupes.

1.21 - Principe et limites des évaluations non expérimentales.

Dans le cadre des méthodologies non expérimentales d'évaluation, l'efficacité d'un programme est mesurée par un différentiel d'effets entre deux groupes appariés. On compose un groupe témoin qui ne suivra pas le dispositif à partir d'un ensemble de critères observables chez les individus qui participent au programme (groupe-test)(ROSSI FREEMAN 1993 p297 et suivantes).

Les critères habituellement pris en compte sont de types démographique et professionnel (âge, sexe, ancienneté de chômage, ancienneté professionnelle...).

Cette méthodologie soulève néanmoins un certain nombre de questions.

Si certaines caractéristiques individuelles sont tout à fait objectivables, il en est d'autres, plus subjectives, qu'il est malaisé d'apprécier : la motivation, les attitudes personnelles, le comportement individuel...

L'existence de ces variables individuelles "non contrôlées" n'est pas sans conséquence. On constate lors d'enquêtes qualitatives que, par exemple, la motivation est un élément déterminant dans la volonté de participer ou non à un programme. Parallèlement, on convient que ce degré de motivation intervient de manière essentielle dans la capacité à retrouver un emploi en dehors de toute participation à un dispositif.

En conséquence, les méthodologies non expérimentales d'évaluation sont confrontées à l'existence éventuelle "d'un biais de sélection" : des facteurs non contrôlés qui jouent un rôle sur la participation au programme "interviennent aussi dans les gains des participants et dans d'autres résultats sur le plan de l'emploi" (RIDDELL 1991 p62). La participation à un programme n'est donc pas de l'ordre du hasard (HAM, LALONDE 1994)¹⁵.(Encadré 1).

Outre ce "biais d'auto-sélection" lié à des caractéristiques attachées à l'individu (WILLIS 1987, BJÖRKLUND, MOFFITT 1987, BJÖRKLUND 1991), le biais de sélection peut avoir deux autres causes :

- Premièrement, les critères mis en oeuvre par le service public de l'emploi lors de la sélection des participants au programme sont à prendre en considération (sélection des candidats les plus motivés ; sélection sur des critères de revenus...).

En effet, "les administrateurs souhaitent généralement que le programme soit couronné de succès et autoriseront donc à le suivre, les personnes dont ils pensent qu'elles ont toutes chances d'aller jusqu'au bout de leur formation et d'en tirer profit" (RIDDELL 1991 p62, STANKIEWICZ 1995).

- D'autre part, on évoque un possible "effet de "contamination" : certains individus du groupe de contrôle peuvent participer de manière informelle - sans que les responsables de l'évaluation en ait connaissance- au dispositif évalué (ERMAKOFF 1991 p9).

¹⁵ "(...) The characteristics that make a person likely to participate in training are also likely to be associated with having lower wages. As a result, differences between trainees' and comparisons' wages may reflect not only the likelihood of being employed but also the likelihood of participating in training" (HAM, LALONDE 1994 p33).

Quelle qu'en soit l'origine, la probabilité non négligeable qu'il existe un biais de sélection justifie la mise en oeuvre de méthodologies adéquates pour tenter de minimiser ce phénomène.

Encadré 1-

Méthodologies non expérimentales et biais de sélection.

La mesure de l'efficacité d'un programme suppose de spécifier un modèle en vue d'établir une liaison entre un résultat et un traitement.

Dès lors on peut écrire : $G_i = a X_i + b F_i + p_i$ avec :

- i : l'indice d'un individu, i allant de 1 à n , n étant le nombre de participants.
- G : bénéfices du stage (en termes monétaires ou encore en terme de réinsertion dans l'emploi).
- X : vecteur des caractéristiques objectivables de l'individu (âge, sexe, durée de chômage...).
- F : variable de participation au programme, avec $F = 1$ dans le cas d'une participation, et $F = 0$ dans celui d'une non participation.
- p : représente les résidus, incluant les phénomènes de perturbation directement liés à l'existence de caractéristiques individuelles non prises en considération car difficilement appréhendables.

En l'absence de biais de sélection, c'est à dire en supposant que les individus du groupe témoin possèdent à l'identique toutes les caractéristiques des personnes participant au programme :

- tout individu prenant part au dispositif aura en moyenne des gains égaux à $(aX + b)$.
- tout individu exclu du programme aura en moyenne des gains égaux à (aX) .

En conséquence, le gain lié au suivi de la formation est égal à b .

Or on peut penser que les caractéristiques non contrôlées sont corrélées à la participation au programme (p corrélé à F). Les facteurs non mesurés qui influencent la participation au programme - la motivation, le sérieux, l'attachement à l'emploi pour les salariés - influencent également un différentiel de gains (ou de retour à l'emploi) même en l'absence de dispositif.

F sera égal à 1 si $I_i > 0$, c'est à dire si l'intérêt à participer au programme (qui dépend de variables objectivables et non mesurables) est positif.

Avec, $I_i = C_i + Z_i$ avec C la représentation des caractéristiques repérables et Z celle des caractéristiques non mesurables.

Le biais de sélection provient du fait que Z et p ne sauraient être totalement indépendants.

A propos du biais de sélection, il semble qu'il faille envisager l'existence de biais positifs, mais également de biais négatifs.

- Il y aura un biais de sélection positif quand, par exemple, les participants au programme possèdent de meilleurs indices d'employabilité au regard de la sélectivité du marché du travail. Ce sont des personnes plus motivées, possédant une qualification "non reconnue, non objectivable" (savoir être) plus importante.

La sélection intervient lors d'une procédure d'auto sélection ou encore d'envois prioritaires de la part des organismes en charge de la mise en relation entre bénéficiaires potentiels d'une part, et dispositifs d'autre part.

(Cas où $G = aX + b + p > G = aX + p$. En d'autres termes, cas où les bénéficiaires du programme percevraient des gains moyens supérieurs aux non participants, même s'ils n'avaient pas suivi de formation)

- Les enseignements issus d'enquêtes de terrain nous invitent à souligner l'existence de biais de sélection négatifs.

Le groupe test est ainsi constitué d'une population possédant de toute évidence de moindres chances au regard d'une réinsertion à l'issue de la formation.

On peut penser qu'il est peu probable que cet effet provienne d'un biais d'auto sélection. A contrario, il intervient lorsque la participation fait suite à une procédure de sélection réalisée par les gestionnaires des programmes de formation. (cf. 3.4 et 4 de ce Chapitre).

Au regard de la sélectivité du marché du travail, on envoie en formation les personnes les plus éloignées d'une réinsertion à défaut de pouvoir leur offrir un travail. Les stages de formation deviennent pour certains acteurs le seul dispositif accessible à ce type de demandeurs d'emploi. Brutalement, il s'agit ici de l'application d'une logique pure de traitement social du chômage. On envisage peu ou pas que le dispositif puisse avoir un effet.

(Cas où $G = aX + b + p < G = aX + p$. En d'autres termes, les bénéficiaires du programme perçoivent des bénéfices (gains monétaires et retour à l'emploi) moyens inférieurs aux non participants).

1.22 - Méthodologies non expérimentales et réduction des biais de sélection.

a) - Correction du biais de sélection.

La correction du biais de sélection peut être obtenue par différentes méthodes.

La première consiste à cerner au plus près et de manière pragmatique, toutes les variables qui semblent avoir quelque influence sur la participation et sur l'efficacité du stage.

Sur la base d'un certain nombre d'hypothèses, on transforme en variables de contrôle des facteurs dont il n'était pas tenu compte jusqu'alors (motivation, dynamisme...). Il va sans dire

que cette procédure comporte en elle même des limites, toutes les caractéristiques étant plus ou moins formalisables¹⁶.

Plus généralement, c'est au travers de certaines modélisations structurelles que l'on s'attache à corriger les biais de sélection.

- Une méthode consiste à neutraliser les sources de biais au travers de la détermination de la distribution commune des facteurs de perturbation¹⁷.

Dans ce cadre, on trouve plus particulièrement la variante dite des "effets constants" (BASSI 1983 et 1987)¹⁸.

Les biais de sélection étant concentrés sur les seules caractéristiques individuelles par ailleurs constantes dans le temps, on peut par application des différences premières déterminer l'effet net du programme.

- En l'absence de données longitudinales, la spécification des déterminants des bénéficiaires du stage et de la participation à la formation peut être obtenue par la procédure dite en deux temps d'HECKMAN : Une modélisation de la participation au programme donne lieu à la production d'une variable elle même ré-introduite dans l'estimation de la fonction de gains. L'utilisation d'une méthode des moindres carrés ordinaires détermine l'effet propre du programme¹⁹.

b) - Le biais de sélection peut néanmoins ne pas être complètement éliminé.

Certes, ces modélisations permettent d'effectuer une mesure "toute chose égale par ailleurs", c'est à dire sans perturbation. Néanmoins, certaines variables restent cachées (AUCOUTURIER 1994).

Le Conseil Scientifique de l'Évaluation (CSE) rappelle : "l'on ne peut tirer la moindre conséquence d'une estimation économétrique si l'on n'est pas certain que la relation dont on

¹⁶ Les partisans de l'expérimentation classique désignent sous le terme d'évaluation "quasi-expérimentale" la constitution ex-post de groupe de référence le plus ressemblant possible au groupe test d'après des variables mesurables (ROSSI, FREEMAN 1993 p 297 et suivantes).

¹⁷ On suppose que le résidu (cf. encadré) se compose d'un terme représentant un effet lié aux spécificités individuelles (π_i) constant dans le temps appelé "effet fixe" ; d'un effet spécifique temporel, identique à chaque individu dit "effet temps" (π_t) ; d'une erreur aléatoire (π_{it}) relative à l'individu mais dépendante du temps.

$\pi_i = \pi_i + \pi_t + \pi_{it}$.

¹⁸ et prolongée par ASHENFELTER et CARD (1985).

¹⁹ Utilisation de la méthode des moindres carrés pondérés lorsque les pondérations servent à rapprocher les distributions des déterminants mesurables des gains

veut estimer les paramètres est correctement spécifiée (c'est à dire que l'on n'a oublié aucune variable importante et que l'on connaît la forme analytique de la relation qui relie ses variables, ce qui constitue une condition impossible à satisfaire dans l'immense majorité des cas)" (CSE 1991 p60).

En fait, si les évaluations faisant appel aux techniques économétriques tentent de réduire l'influence des variables non observables, elles présentent des conclusions parfois très sensiblement différentes par rapport aux études utilisant des données expérimentales.

Plus encore, ces résultats sont directement dépendants des méthodes de spécification utilisées (LALONDE 1986 ; RIDELL 1991 ; BARNOW 1987, ASHENFELTER, CARD 1985).

Quant aux méthodes utilisées pour constituer les groupes de référence - approches dites quasi expérimentales, visant à constituer à posteriori des groupes de contrôle - , elles souffrent des mêmes critiques (FRAKER, MAYNARD 1984 et 1987).

Par conséquent, on ne peut jamais être totalement certain que les différences observées entre les deux groupes relèvent du programme et non de différences qui existaient avant l'entrée dans la mesure (MONNIER 1991, HASAN 1991, GUERON 1991).

1.3 - ÉVALUATIONS EXPÉRIMENTALES.

Les méthodologies expérimentales encore appelées expérimentations sociales visent expressément à éradiquer l'évaluation de tout biais de sélection.

Elles s'opposent à la méthodologie précédente, du fait d'une répartition aléatoire de la population cible entre le groupe expérimental et le groupe de référence.

Cette méthodologie est considérée ainsi comme canonique, tout différentiel d'efficacité observable entre les deux groupes étant imputable au programme et seulement au programme.

Pour autant, elles ne se révèlent pas exemptes d'insatisfactions²⁰.

1.31 - Limites de l'expérimentation sociale : un obstacle d'ordre éthique.

Le principe de la sélection aléatoire a pour contrepartie la création d'un problème éthique : l'éviction volontaire d'une partie de la population potentiellement bénéficiaire du programme (HASAN 1991, RIDDELL 1991, GUERON 1991, MONNIER 1992, PEREZ 1994).

Les défenseurs de cette approche sociale font valoir en réponse que la sélection se révèle de toute manière incontournable dès lors que le nombre de places est limité. La répartition aléatoire n'est alors qu'une méthode parmi d'autres.

Cet argument se révèle doublement insatisfaisant :

- il ne prend pas en compte la possibilité d'un changement de décision : une personne peut dans un premier temps "refuser" une participation au programme et souhaiter dans un deuxième temps de pouvoir en bénéficier. L'application d'une méthodologie expérimentale amène l'application d'un veto automatique.
- d'autre part, l'objectif, in fine, des mesures pour l'emploi ou la formation, est bien de toucher la totalité des personnes potentiellement bénéficiaires.

En fait, il semble que ce problème d'ordre éthique soit axé sur une question sous-jacente mais fondamentale : "l'accès aux programmes évalués est-il considéré comme un droit qui ne peut-être refusé au bénéficiaire potentiel ou comme un investissement qui devrait avoir un rendement pour les personnes qui y participent" et pour les contribuables qui les financent (HASAN 1991 p13, GUERON 1991, STANKIEWICZ 1995).

Dès lors que prime la notion de "droit", l'application de la méthodologie expérimentale est moralement inadmissible.

Cette critique déontologique peut expliquer que cette méthodologie expérimentale trouve peu ou pas d'application en France . A.L. AUCOUTURIER (1994) y voit la conséquence directe d'une approche française beaucoup plus politique que scientifique, comparativement aux USA ou encore à la Grande Bretagne où la méthodologie de l'affectation aléatoire est particulièrement utilisée²¹.

²⁰ Les limites de cette méthodologie d'évaluation ont été particulièrement signalées aux USA. Les réponses partielles, les contradictions internes du modèle et surtout, la mise en évidence de postulats erronés conduisent les évaluateurs américains à plus de recul par rapport aux résultats établis. Voir pour plus de détails MONNIER 1992 pp44-51.

²¹ Ce pays contourne le problème déontologique de la sélection aléatoire par une définition suffisamment étroite du groupe cible qui permet à chacun de ses membres une participation potentielle . Sur ces différences de pratiques nationales du point de vue de la méthodologie d'évaluation, on peut souligner que l'Allemagne et les Pays-Bas rejoignent la France en privilégiant les pratiques non expérimentales : "Les

1.32 - Interrogations quant à la pertinence d'évaluations expérimentales des programmes pour l'emploi et la formation.

Outre ce problème d'ordre éthique, d'autres remarques sont émises à l'encontre de l'expérimentation sociale.

- On peut lui reprocher de réaliser une mesure d'efficacité au sein d'une situation artificielle "qui ne permet plus de prédire les effets d'un traitement dans un contexte banal" (MONNIER 1991 p 46).

Dans le même ordre d'idées, le nombre de variables prises en compte se révèle limité, amenant une focalisation sur les effets potentiels attendus et négligeant les impacts secondaires favorables ou non.

- Pour certains les détracteurs de cette approche méthodologique, les postulats semblent entachés de non réalisme : les expérimentations s'appuieraient sur les hypothèses d'objectifs stables dans le temps, de relations causales connues à priori, linéaires et univoques.

Sans atteindre ce degré de critique, d'autres auteurs soulèvent des questions persistantes :

- celle de la validité interne de l'évaluation. Lorsque la période d'observation se poursuit dans le temps, il est difficile de maintenir de la situation aléatoire d'origine (STANKIEWICZ 1995).

- celle de la validité externe de l'évaluation liée au degré de généralisation des résultats à des personnes, sites ou époques différentes de celles de l'étude.

- celle d'un biais indirect, créé par l'expérimentation en elle même : la réalisation d'entretiens et / ou plus simplement la mise en oeuvre des mesures transforment les comportements des participants observés (effet Hawthorne).

Par delà ces éléments, il semble que l'affectation aléatoire dans le cadre des politiques de lutte contre la sélectivité du marché du travail soit entachée d'une limite essentielle : l'avantage consenti aux uns au travers du bénéfice d'une mesure crée le risque de dégrader la situation des non bénéficiaires, particulièrement dans un contexte de contraction du marché du travail (WOODBURY, SPIEGELMAN 1987).

expérimentations sociales qui sont courantes en Amérique, n'ont pas cours en Allemagne pour l'évaluation des programmes pour l'emploi et la formation. La méthode couramment utilisée est ainsi la méthode non expérimentale (SCHELLHAASS 1991 p108). "Le principe de l'égalité de droits rend la méthode du groupe témoin difficilement applicable aux Pays-Bas"(KOENING, MUNNIK 1991p65).

A l'opposé, la Suède est caractérisée par une évolution des bases méthodologiques d'évaluation : l'approche quasi expérimentale qui prévalait à la fin des années soixante et au début des années soixante dix a été peu à peu améliorée par des aménagements économétriques (la théorie du capital humain servant de cadre pour l'évaluation des effets du point de vue des gains) ; puis dans les années quatre vingts, la méthodologie dite de la sélection aléatoire a définitivement pris l'ascendant (BJÖRKLUND 1991).

Ainsi, dans l'expérimentation médicale, le fait qu'un individu suive ou ne suive pas un traitement n'a aucune répercussion sur la santé d'un autre individu.

Il n'en est pas de même de l'expérimentation sociale dans le domaine des politiques pour l'emploi et la formation, qu'elles soient à l'initiative des pouvoirs publics ou même des entreprises. La création d'un élément de discrimination positif - au travers du suivi d'un dispositif - a comme contrepartie automatique l'application d'un élément de discrimination négatif pour les non participants. Et inversement (STANKIEWICZ 1995 ; ARVANITIS 1983 ; HAM, LALONDE 1994 ²²).

L'ensemble de ces éléments pousse de nombreux chercheurs à limiter les pratiques expérimentales d'évaluation à un nombre restreint de cas, voire à suggérer la non transposition de l'évaluation expérimentale (tel MONNIER en particulier).

S'opposant aux recommandations du rapport Deleau²³ (DELEAU 1986), le Conseil Scientifique de l'évaluation argumente dans ce sens : "sans contester que le modèle expérimental constitue la seule méthode sur le plan scientifique, le CSE considère que cette approche est rarement applicable en matière d'évaluation des politiques publiques" (CSE 1991 p59).

1.4 - LIMITES DES MÉTHODOLOGIES COMPARATIVES D'ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ.

Incontestablement, les méthodologies comparatives (qu'elles soient expérimentales ou non expérimentales d'ailleurs) ont amélioré l'évaluation de l'efficacité des programmes pour l'emploi et la formation. Pour autant, des insatisfactions sont à souligner.

Les évaluations de type comparatif trouvent leurs limites dès lors que le programme évalué doit toucher toute la population potentiellement bénéficiaire. Le principe du groupe de contrôle perd alors sa raison d'être (sauf dans le cas d'une expérimentation).

Il apparaît dans ce cadre, que les méthodologies basées sur une modélisation macro-économique (EYSSARTIER, GAUTIE 1994) ou encore sur la détermination du "coût du

²² "That estimate is biased because training influences both wage levels and employment rates. If training raises employment rates, we observe some trainees with jobs who would not be employed if they were in the control group. In other words, we do not observe wage rates for the same types of individuals in both experimental groups" (HAM, LALONDE 1994 p33).

²³ Il prônait le modèle expérimental avec groupe témoin comme seule méthode rigoureuse d'imputation causale dans le cas de phénomènes sociaux complexes.

chômeur évité" (ERMAKOFF, TRESMONTANT 1989, CORNILLEAU, MARIONI, ROGUET 1990) soient de loin préférables pour estimer les effets nets d'un programme.

Plus encore, une question se pose quant à l'objectif de l'évaluation : doit-on chercher à mesurer l'effet différentiel d'un dispositif en traitant la formation comme un boîte noire ? A contrario, "ne doit-on pas tenter de comprendre comment agit le traitement "formation"?" (MANSKI, GARFINKEL 1992 ²⁴) (STANKIEWICZ 1995a) ²⁵.

De toute évidence, les méthodologies comparatives que nous venons d'appréhender, tendent à satisfaire la première préoccupation, leurs différences ne concernant que le mode de désignation des deux groupes observés.

L'utilisation généralisée de l'évolution du revenu monétaire comme critère d'efficacité en rend compte ²⁶.

Or, du point de vue de l'aide à la décision, il semble que l'évaluation soit plus pertinente si elle vise à déterminer la nature des éléments issus de la formation mobilisés lors de la réinsertion.

En conséquence, s'il semble opportun d'estimer l'efficacité de la formation pour les BNQ demandeurs d'emploi à l'aide d'une méthodologie traditionnelle (indicateur du taux de retour à l'emploi à l'issue du stage) (2.), nous porterons une attention particulière aux transformations intervenues sous l'impulsion de la formation au regard d'un retour à l'emploi (3.).

²⁴ "Should evaluators attempt to understand the complex social processes that make programs work as they do, or should they focus on inputs and outputs, treating programs as "black boxes" MANSKI, GARFINKEL 1992 p9.

²⁵ Aux Etats-Unis, les études d'évaluation ont mis en évidence l'intérêt de bien connaître les facteurs qui interviennent dans l'échec ou la réussite des programmes. Ces réflexions ont conduit à mettre davantage l'accent sur les études à caractère à la fois quantitatif et qualitatif (NATHAN 1991 , GUERON 1991).

²⁶ En fait, il est supposé que la formation produit un impact identique sur les individus, effet directement mesurable en terme de gains monétaire (PEREZ 1994).

Or, il est des objectifs larges et multiples (selon les stratégies d'acteurs participant à la formation) qui ne sauraient se traduire par un même effet revenu.

2. - EFFICACITÉ DES ACTIONS DE FORMATION EN FAVEUR DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE BAS NIVEAU DE QUALIFICATION.

L'indicateur Taux de Retour à l'Emploi (TRE) est abondamment utilisé pour rendre compte de l'efficacité des stages délivrés aux demandeurs d'emploi.

Dans un premier point nous ferons état des résultats ainsi obtenus par des études portant sur le devenir de chômeurs et sur leur trajectoire à l'issue des formation (2.1).

N'ayant pas connaissance d'évaluation portant explicitement sur une population d'ONQ et ENQ au chômage, nous avons mené une enquête spécifique, centrée sur une population mère de 1500 chômeurs non qualifiés de trois bassins d'emploi de la région Nord ²⁷.

Les renseignements recueillis ont donné lieu à l'évaluation de l'efficacité de la formation des chômeurs BNQ

- d'un point de vue statique à l'aide de l'indicateur TRE (2.2)
- puis dynamique au travers d'un examen de la trajectoire de réinsertion et du taux d'emploi à l'issue du stage (2.3).

Un certain nombre de limites du TRE sont néanmoins relevées (2.4).

2.1 - EFFICACITÉ DES STAGES DE FORMATION

2.1.1 - Efficacité des stages de formation : méthode d'évaluation.

Les méthodes d'évaluation ex-post de résultats appliquées en Europe et en France ²⁸ sont essentiellement centrées sur la notion d'insertion ou de réinsertion (BERGOUIGNAN et alii 1983 ; BOUDER, CADET, DEMAZIERE 1993 ; ROMANI 1992 ; AUCOUTURIER 1994 ; BOUDER, CADET, DEMAZIERE, ROMANI 1993)²⁹. Les approches en terme de gains, peu fréquentes, interviennent comme données complémentaires de l'évaluation ³⁰.

²⁷ Les informations collectées donnent lieu aux analyses présentées dans cette section (2.) et dans la suivante (3.).

²⁸ On pourra se reporter à l'analyse de C. ROMANI (1992) pour une vision plus large des différents types d'indicateur de l'efficacité de la formation dans le cadre d'une mesure en terme d'efficacité pédagogique, efficacité interne...

²⁹ Pour la France, D. DEMAZIERE y voit la prégnance de l'appareil administratif de comptabilisation (1994).

³⁰ Pour une approche sociologique de l'évaluation voir BARBIER 1990.

Le retour à l'emploi est habituellement repéré à l'aide de trois méthodologies (FREYSSINET 1994 p 14, AUCOUTURIER 1994) :

- la méthode statique (observation de la position par rapport à l'emploi x mois après la sortie de la mesure).
- la méthode de comparaison statique qui, reprenant le principe précédent, l'applique de manière ponctuelle et répétée (position à x mois, puis $x+x'$, $x'+x''$...).
- enfin la méthode de repérage dynamique qui repose sur la reconstitution des trajectoires sur une période plus ou moins longue.

Les deux premières démarches donnent lieu à la production d'indicateurs d'insertion ou de réinsertion au travers du taux de placement ou du Taux de Retour à l'Emploi (TRE).

Ce dernier est établi à la sortie du stage, puis trois mois, six voire neuf mois après la fin de la formation, éventuellement sur la base d'une comparaison entre un groupe témoin et un groupe test ayant suivi la formation (1. de ce Chapitre).

L'analyse dynamique est rendue par la réalisation de typologie de réinsertion. Ici, "ce sont plus les significations des dispositifs dans les trajectoires en construction que leur impact final sur celles-ci qui sont au centre de ce type d'approche" (DEMAZIERE 1994 p6).

Une analyse des pratiques à l'oeuvre au sein des dispositifs et de leur conséquences en terme de réinsertion, peut être menée de manière complémentaire.

En tout état de cause, ces différentes méthodologies font appel à des conceptions diverses de l'employabilité (de la capacité des personnes à retrouver un emploi. au sens premier), et du rôle des dispositifs.

DEMAZIERE (1994 p 3-9) repère ainsi trois niveaux d'association :

- une conception statique de l'employabilité à laquelle répond une perception mécanique du rôle des dispositifs,
- une conception dynamique de l'employabilité jointe à une vision relative du rôle des dispositifs,
- une conception stratégique de l'employabilité corrélée à une conception constructiviste du rôle des dispositifs.

2.12 - Efficacité des politiques de formation : un tiers de retour à l'emploi.

L'efficacité des actions de formation sous-entend une amélioration de l'employabilité des demandeurs d'emploi, une augmentation de leurs chances d'accès à l'emploi³¹.

Des études d'évaluation de l'efficacité des actions de formation centrées sur des dispositifs spécifiques, il apparaît, grosso modo, qu'entre un quart et un tiers des DE (demandeurs d'emploi) ayant suivi une action de formation, trouvent un emploi après le stage.

Par exemple :

- le taux de retour à l'emploi est d'un tiers pour des stagiaires sortis depuis moins de trois mois d'une formation AIF en avril 1991 (62% des personnes sont en situation de chômage et 5% en inactivité)
- Pour le dispositif du FNE pour femmes isolées, on doit constater à la même date qu'un quart des stagiaires a retrouvé un emploi, deux tiers étant à nouveau demandeurs d'emploi, et 8% en inactivité (AUCOUTURIER 1994).

Des études d'évaluation des dispositifs ciblés sur des publics particuliers révèlent des résultats sensiblement équivalents. Dans le cas des demandeurs d'emploi de longue durée bénéficiaires d'une formation en 1988 (dispositif SRA, modulaires et FNE-CLD confondus), deux tiers des stagiaires restent au chômage six mois après la fin de la formation (LERAY 1991 p124-125)³².

2.13 - De l'influence du profil des stagiaires et de l'ingénierie de la formation sur le taux de retour à l'emploi.

Les différences d'intensité du retour à l'emploi constatées pour une même mesure sur plusieurs années ou simultanément pour différents dispositifs sont généralement liées à plusieurs variables.

³¹ Le concept d'employabilité est ici pris dans son acception la plus générale de "capacité à obtenir un emploi". Pour une analyse approfondie de ce concept, se reporter à (GAZIER, 1989 et 1990), (GAZIER, FOURNA, MENDES 1987) et (DEMAZIERE 1992).

³² Voir RENAULT 1989 pour la réinsertion des bénéficiaires d'un stages FNE-CLD en 1988 ; TESNIERE 1991 p160 pour les SRP en 1989

- On fait référence dans un premier temps à la qualité du public bénéficiaire du dispositif.

L'âge, le niveau de formation initiale, le niveau de qualification, la durée du chômage précédent l'entrée en formation, la trajectoire professionnelle antérieure à la période de non activité s'avèrent être des caractéristiques particulièrement discriminantes (POUCHARD 1991 pour les SRA ; BONNAL, FOUGÈRE 1990)³³.

Ces constats ont directement amené la constitution de typologies de publics selon des profils types (GELOT 1989 ; GELOT, SIPRÈS 1993 ; GUILLOT, NEYTRAND 1989, AVENTUR, FRAISE et POUCHARD 1991, STANKIEWICZ, FOU DI, TREL CAT 1992, GADREY 1991).

- On évoque en second temps, la qualité de la formation en elle même.

On fait référence ici à la durée de la formation, à l'existence ou non d'une période en entreprise, à la spécialité de la formation, à son degré de professionnalisation versus son degré de généralité (alphabétisation/soudure à l'arc par exemple), à l'implication des organismes de formation, à la qualité des formateurs, à la formule pédagogique mise en oeuvre...C'est en fait ici l'ingénierie de la formation qui intervient.

³³ Ainsi, une baisse du taux de retour à l'emploi en 1987 pour les bénéficiaires du dispositif FNE-CLD au regard des résultats de réinsertion en 1985 est expliquée par un recentrage du dispositif vers un public plus difficile (RENAULT 1990 p35).

Encadré 2-

Méthodologie de l'étude.

L'enquête a porté sur une population-mère de 1445 demandeurs d'emploi repérés dans le fichier ANPE comme OS, Manoeuvre ou Employé non qualifié, entrés en stage de formation entre Novembre 1989 et Avril 1990 dans quatre bassins d'emploi relativement contrastés du département du Nord (Dunkerque, Lille, Roubaix-Tourcoing et Valenciennes). Seule la tranche d'âge 25-45 ans a été retenue.

Un entretien à domicile a été effectué d'Avril à Juin 1990, auprès d'un échantillon représentatif de 285 demandeurs d'emploi, soit un taux de sondage d'environ un cinquième. La population a été décomposée en 48 strates selon les critères de mode d'entrée en formation, d'âge, de qualification ainsi que de zone de résidence. Il a été tenu compte par ailleurs de la durée de chômage.

La moitié des formations a une durée comprise entre trois et six mois ; trois quarts des stages suivis relèvent des dispositifs de formation destinés particulièrement aux demandeurs d'emploi de longue durée (FNE-CLD, SRA, AIF).

Nous avons donné la préférence à une étude de la spécialité de la formation suivie et avons constaté une concentration, selon le sexe, sur quelques spécialités dominantes :

- Les hommes ont suivi dans près de deux cas sur trois un stage en bâtiment, remise à niveau et alphabétisation ou encore mécanique ;
- Les femmes suivent des stages de remise à niveau-alphabétisation, secrétariat, vente dans près de trois cas sur quatre.

La nature du questionnement a porté également sur l'avant stage (la durée de l'activité professionnelle antérieure au stage sur la période 1970-1990), et sur l'après stage.

Sur ce point, nous avons recueilli l'information détaillée sur l'évolution de la situation professionnelle entre la fin du stage de formation et la date de l'enquête avec une attention particulière sur la durée (en semaines) des périodes d'emploi, de chômage, de formation et sur la nature de l'emploi occupé, le type de contrat de travail trouvé et le mode de recherche de cet emploi .

Une étude complémentaire a été réalisée auprès de l'ensemble des acteurs de la politique de l'emploi et de la formation à destination des demandeurs d'emploi : Agences locales et régionale de l'ANPE, DRTEFP, organismes de formation, entreprises d'accueil de stagiaires, assistantes sociales....

2.2 - ESSAI D'ANALYSE DE L'EFFICACITÉ DE LA FORMATION DANS LE CAS DES BNQ.

2.21 - Le taux de retour à l'emploi des BNQ : une efficacité en apparence élevée...

Le taux de retour à l'emploi examiné à l'issue des stages de formation suivis par des demandeurs d'emploi de bas niveau de qualification (cf. encadré 1 - Méthodologie de l'étude) fait apparaître une efficacité pour le moins non négligeable.

440 des 1445 stagiaires de la population-mère sont en situation d'emploi à la date de l'enquête, soit un taux de 30,4%³⁴.

De plus, 233 stagiaires ont retrouvé puis perdu un emploi entre la sortie de la formation et la date de l'entretien (soit 16%).

Enfin, le taux de retour à l'emploi s'élève à 50,4% si l'on tient compte des stagiaires qui effectuent ou ont effectué un autre stage de formation après avoir accédé à un emploi.

2.22 - ...qui cache d'importants mouvements de rotation sur le marché du travail.

Sur la base de ces résultats, l'accès à l'emploi de la population de faible niveau de qualification peut être jugé significatif.

Pour autant, deux éléments invitent à nuancer ce premier constat :

D'une part, 35% des stagiaires ont connu un chômage continu depuis la fin de la formation.

D'autre part, sur 508 emplois trouvés au cours des six mois suivant la fin du stage, 40% ont été perdus au moment de l'enquête.

En terme de réinsertion, plus qu'un problème d'accès à l'emploi, c'est un problème d'implantation durable dans l'emploi qui semble se dessiner

³⁴ Ce résultat est à rapprocher des taux de placement dans l'emploi observés pour une population de BNQ au sein de divers dispositifs nationaux : Un tiers des ONQ bénéficiaires d'un FNE en 1987 a retrouvé un emploi (RENAULT 1989).

L'examen de la nature des emplois occupés au moment de l'enquête renforce cette proposition (Tableau 1).

Si un tiers des emplois retrouvés le sont sur CDI à temps plein ou à temps partiel, les emplois subventionnés (très majoritairement des CES) comptent pour 31,4% et les CDD-Intérim pour le tiers restant.

Ainsi, sur les 440 stagiaires en situation d'emploi à la date de l'entretien, seulement 163 le sont sur une position à priori durable³⁵.

Tableau 1-

Nature des contrats de travail des personnes en situation d'emploi à la date de l'entretien.

	Effectif	Pourcentage
CDI à temps plein	121	27,5
CDI à temps partiel	42	9,5
CDD	87	19,8
Intérim	52	11,8
Emplois subventionnés (dont CES)	138	31,4
Total	440	100
Emplois dans l'entreprise du stage	145	33
Emplois dans une autre entreprise	295	67

Ce constat de forte volatilité des emplois trouvés au moment de l'enquête, incite à tenter d'apprécier le degré de stabilité de la trajectoire post formation (2.3).

³⁵ Une étude de la réinsertion des stagiaires sortis depuis moins de trois mois d'un AIF en Avril 1991, met en exergue les constats suivants : 33% occupent un emploi dont 25% un emploi non aidé et 8% un emploi aidé. Les CDI n'interviennent que pour le quart des emplois non aidés ; a contrario, les CES participent à hauteur de 88% aux emplois aidés.

Ces mêmes données limitées au champ des stagiaires de niveau 6 et 5 bis sont : 19% des stagiaires occupent un emploi non aidé sachant que les CDI n'y représentent que 26%. 7% occupent un emploi aidé sachant que les CES y participent pour 86% (AUCOUTURIER 1994 p132).

2.3 : ÉVALUATION DE LA STABILITÉ DE LA TRAJECTOIRE POST FORMATION.

2.31 - la dynamique du taux d'emploi.

Nous avons procédé à une analyse du taux d'emploi (pourcentage de personnes en situation d'emploi semaine par semaine) pour les individus ayant achevé leur stage depuis au moins 12 mois, soit pour une population de 724 personnes (50,1% de la population-mère de départ)³⁶.

Le niveau du taux d'emploi suggère une première phase que l'on qualifiera d'insertion (jusqu'à la 13^{ème} semaine), suivie d'une phase de stabilisation irrégulière dans l'emploi (Tableau 2).

Cette dernière tendance semble être cependant la résultante de deux phénomènes opposés mais concomitants :

- Un dualisme entre deux populations de stagiaires. On constate en effet, une entrée progressive puis une stabilisation dans l'emploi pour une partie des stagiaires (51,3% des individus ont retrouvé au moins un emploi) ; simultanément un encrage dans une situation de chômage pour les autres stagiaires (48,7% n'ont connu que le chômage à l'issue de la formation).

- Une rotation importante des stagiaires sur le marché du travail.

Pour les personnes ayant occupé un emploi, le risque de le perdre est important. Sur 371 personnes qui ont retrouvé un emploi, 173 soit 46,6% l'ont perdu avant la fin du douzième mois après la formation.

2.32 - Mouvements sur le marché du travail : un épuisement avec le temps de l'impact du stage en terme de retour à l'emploi.

Pour affiner l'observation de la trajectoire post formation, nous avons entrepris de comptabiliser par semaines et sur 12 mois, le nombre d'entrées et de sorties de l'emploi (TOUTIN-TRELCAAT 1993).

³⁶ En fait, cette analyse a été menée pour les individus ayant achevé leur stage de formation depuis au moins 3 mois, 6 mois, 9 mois, 10 mois, 11 mois, et 13 mois. La population concernée varie mais les résultats étant proches, nous avons choisi de présenter ici les enseignements issus de l'analyse sur 12 mois après la fin de la formation.

Tableau 2-
Taux d'emploi hebdomadaire

(en pourcentage de la population mère soit 724 stagiaires)

Semaine	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Taux d'emploi	13,2	13,2	15,9	18,5	20,0	20,6	20,6	20,1	22,4	22,0	22,7	22,7	27,9	27,9	30,0	30,5	29,5	30,0	30,2	30,2	29,6	30,4	29	29,7
Semaine	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
Taux d'emploi	28,4	26,4	26	26	27,6	27,6	27,6	29,2	27,5	29,	26,7	26,7	27,7	25,5	25,5	25,5	25,7	26,1	25,8	25,8	26,6	27,3	27,3	27,3

Tableau 3-

Entrées et sorties hebdomadaires sur 12 mois à l'issue de la formation.

Semaine	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Nombre d'entrées*	95,2		25,3	19,0	16,4	9,4		5,8	30,8		5,3		47,9		15,1		13,8	6,06	5,16		11	6		6,06
Nombre de sorties			5,38		5,8	5,06		9,7	13,9	2,8			10,8			6,06	11,5		6,06		15,6		11,2	
Semaine	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
Nombre d'entrées	17,3		4,8		20,1			11,4	13,2	10,9			27,5				22,6	2,8	3,33		16,7	11,1	5,38	8,25
Nombre de sorties	26,6	12,2	10		8,8				25,6		16,2		20,3	16,7			21,1		5,3					8,6

* Nombre de personnes entrées ou sorties. Nous avons gardé les décimales par soucis de précision.

483 entrées et 207 sorties de l'emploi, dont 107 entrées et 79 sorties multiples ont été dénombrées, confirmant ainsi l'idée d'une forte rotation sur le marché du travail (Tableau 3)

Or, on peut penser que des liens étroits unissent mobilité sur le marché du travail et chômage (voire précarité). Une augmentation des mouvements sur le marché du travail a déjà été associée à un risque multiplicateur de rejet des catégories présentant des caractéristiques considérées comme handicaps (HARA 1989 p 9).

Plus encore, la nature des contrats de travail sur lesquels sont entrés les stagiaires suggère que cette rotation va perdurer bien au delà de notre période d'observation : les CES représentent 18% des entrées en emploi, les CDD 16%, l'Intérim 43% et les CDI seulement 23%.

Enfin, la diminution sensible du rythme des entrées à mesure que s'éloigne la fin du stage de formation laisse présager une réduction de l'impact "retour à l'emploi" de ce stage : 57% des retours à l'emploi se sont en effet réalisés dans les quatre premiers mois de la période étudiée (les quatre mois suivants et les quatre derniers mois représentant chacun 21,5% des retours à l'emploi).

2.4 - LIMITES DE L'INDICATEUR "TRE" AU REGARD DE L'ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DES STAGES DE FORMATION.

"Un indicateur de résultat est un nombre que l'on peut associer, au terme d'une mesure, au résultat d'une politique ; il a pour fonction de réduire la complexité des phénomènes qui doivent être considérés comme constitutifs de ce résultat. Pour autant, sa principale propriété est d'être corrélé de manière non ambiguë à la plus ou moins grande efficacité de la politique" (Conseil Scientifique de l'Évaluation 1991 p58 ; 1992).

Plusieurs arguments invitent à penser que le TRE, qui mesure par définition le retour à l'emploi à un moment donné, ne correspond pas à cette définition.

D'une part, une telle mesure de l'efficacité est centrée sur une vision statique de l'insertion alors que la temporalité de la mobilité s'allonge.

D'autre part, cet indicateur renvoie par trop à une idée de stabilisation dans l'emploi alors que l'on doit constater une forte déperdition des emplois et une part plus que conséquente des emplois précaires.

Plus encore, l'alternative emploi / chômage, sous-jacente à l'utilisation du TRE, est devenue plus nuancée. "Il n'est plus question aujourd'hui de raisonner dans une perspective d'emploi déterminée essentiellement par une exigence statutaire classique de l'emploi durable et protégé" (SANTELMANN 1993 p5).

Dans ce cadre, on ne peut plus s'arrêter à la simple considération d'un retour à l'emploi sans préciser la nature de cet emploi.

Ainsi, si le TRE ne rend pas compte de la réalité de l'insertion, il implique par ailleurs, certains présupposés qui peuvent porter atteinte à la pertinence de l'analyse.

On suppose que les objectifs affichés sont les mêmes que les objectifs recherchés ³⁷.

C'est une vision mécanique de l'insertion qui prédomine, le statut observé à la date de l'enquête étant directement imputé au passage en formation (DEMAZIERE 1994, STANKIEWICZ 1992).

³⁷ Le point 4 de ce chapitre avancera des éléments qui laissent à penser le contraire.

3. - ESSAI DE TYPOLOGIE DES EFFETS DU STAGE DE FORMATION : UN EMPLOI APRÈS LE STAGE = UN EMPLOI DU AU STAGE ?

Nous voudrions présenter ici l'impact réel du stage de formation afin de déterminer, in fine, dans quelle mesure, grâce au stage, un emploi a été trouvé à l'issue de la formation. En d'autres termes, nous délaissions la méthodologie de type comparatif qui considère la formation comme "une boîte noire" pour privilégier une évaluation directe de l'efficacité. L'objectif est de cerner le mode opératoire des transformations impulsées par le stage au regard de la réinsertion dans l'emploi.

Dans cette optique, il nous semble opportun :

- de cerner les effets objectivables sur la base d'un triptyque : effet formation, effet dynamisation, effet contact (3.1),
- de prendre en considération les différents acteurs ayant favorisé le retour à l'emploi (3.2)),
- d'examiner la qualité de l'appariement entre formation suivie et profil de demandeur d'emploi (3.35). On pose en effet l'hypothèse selon laquelle la formation doit opérer des transformations à partir de points d'appuis existants dans la trajectoire du demandeur d'emploi avant la formation.

3.1 - TYPOLOGIE DES EFFETS DES STAGES DE FORMATION.

3.11 - Problématique.

Un emploi trouvé à l'issue du stage de formation n'est pas nécessairement un emploi trouvé dû au stage de formation. En conséquence, on ne saurait déduire à partir du TRE, un lien de causalité entre stage et emploi trouvé.

Au regard de la problématique de l'évaluation de l'efficacité des actions de formation, une prise en compte des différents impacts du stage suivi s'impose. Plus précisément, il s'agit de rechercher les apports réels de la formation et d'en retrouver trace au niveau de l'emploi occupé.

Nous avons conscience que l'on peut reprocher à cette méthodologie de participer à la logique de causalité qui prévaut habituellement dans les études d'insertion (DEMAZIERE 1994 p4).

Cependant, une telle démarche a l'avantage de cerner étroitement les effets engendrés par le stage au regard du retour à l'emploi, et partant, de pouvoir en estimer l'efficacité.

Le repérage des effets des actions de formation est une pratique relativement ancienne plus particulièrement au sein d'études sociologiques de caractère monographique.

Le rapport du groupe TRIGONE (DEMUNTER et alii 1989) apporte en ce domaine un éclairage particulièrement enrichissant, en traitant des apports de la formation du point de vue des stagiaires, des formateurs et des agents placiers de l'ANPE.

L'évaluation de l'efficacité de la formation invite à repérer quantitativement ces différents apports qui se révèlent particulièrement complexes et variés.

Ceci revient à déterminer si les compétences mobilisées dans la réinsertion au sein de l'emploi occupé peuvent être directement imputées à la formation suivie.

Les enseignements des précédentes études de repérage des effets de la formation, nous incitent à ne pas écarter les effets de la formation sur le comportement de l'individu (remobilisation des capacités cognitives psychologiques ou relationnelles, intensification de la recherche d'emploi), ou encore sur son intégration dans la sphère sociale (resocialisation) (TRIGONE 1989, BEZILLE 1989 avec le cas des stages modulaires et selon une typologie de publics).

3.12 - Typologie des impacts du stage de formation.

Les différents impacts de la formation ont été appréhendés selon trois effets type (Schémas 2)³⁸ :

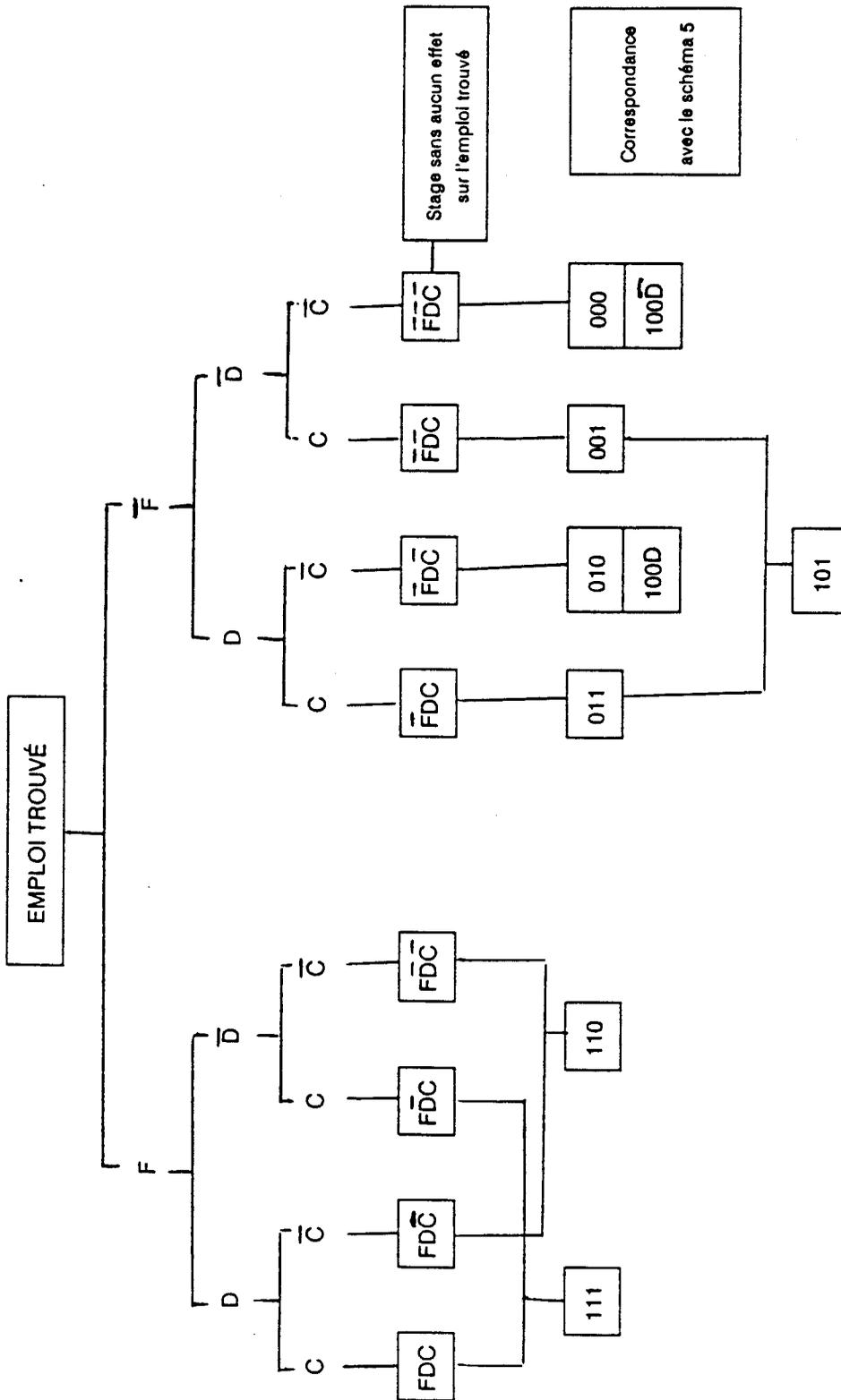
- **L'effet formation** : l'emploi a été trouvé grâce aux nouvelles compétences acquises en stage ou à un perfectionnement des savoirs déjà possédés. Trois informations ont été particulièrement prises en compte : la nature de l'emploi trouvé (contenu du travail), la spécialité du stage suivi et la qualification possédée avant l'entrée en stage (dans le souci de repérer les formations redondantes par rapport à la qualification déjà possédée)³⁹.

³⁸ On trouvera en annexe 3.1 quelques exemples d'effets formation, dynamisation et contact.

³⁹ Pour les stages non spécialisés - alphabétisation, remise à niveau, lecturisation - au sens où ils ne préparent pas à un métier, mais visent l'acquisition de connaissances de base, l'hypothèse a été faite qu'il ne saurait y avoir d'effet formation, l'effet du stage relevant soit de l'effet dynamisation soit de l'effet contact.

Schéma 2 -

Effets du stage de formation au regard de l'emploi trouvé?

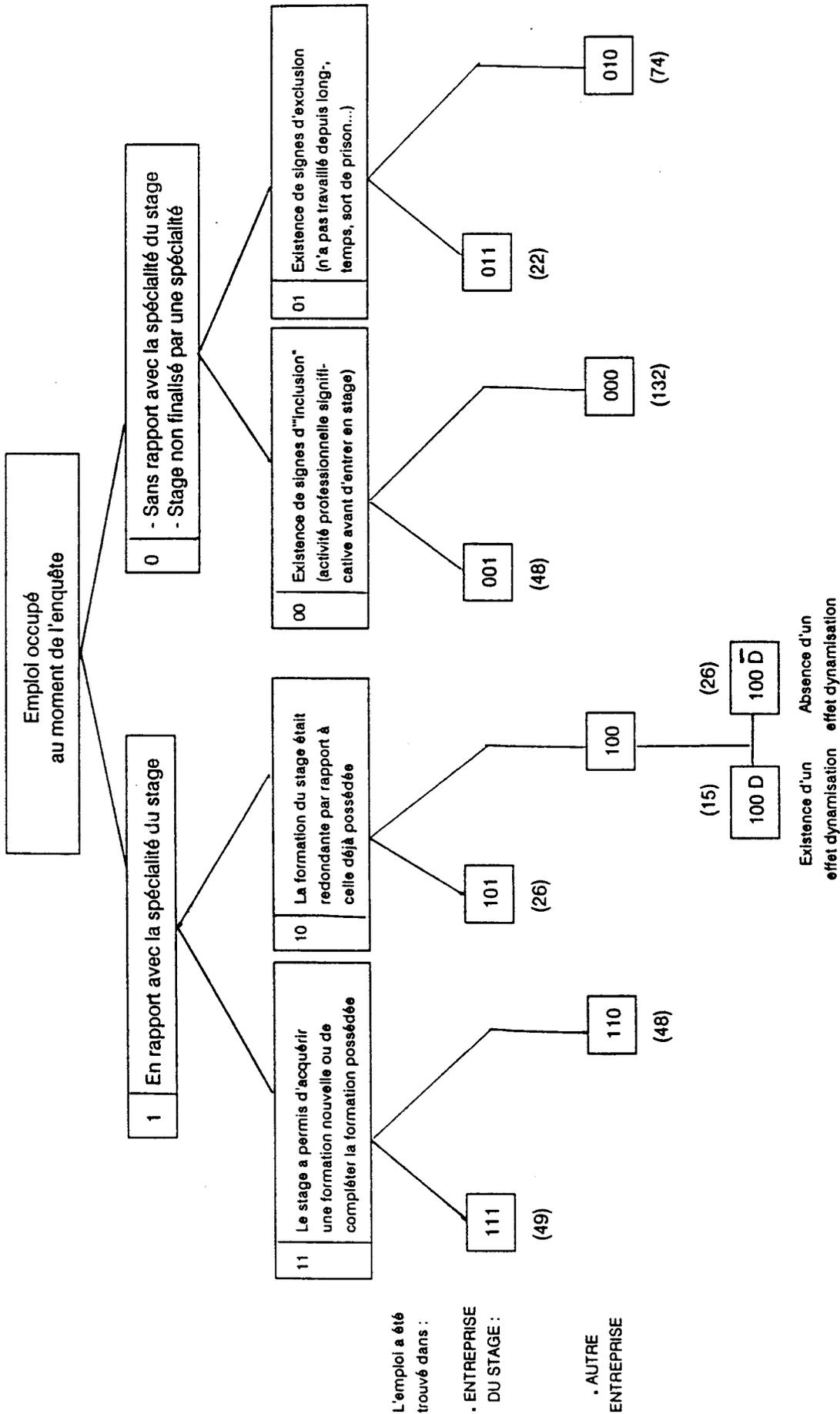


F : existence d'un effet formation
 D : existence d'un effet dynamisation
 C : existence d'un effet contact
 F̄ : absence d'un effet formation
 D̄ : absence d'un effet dynamisation
 C̄ : absence d'un effet contact

Schéma 3 -

Présomptions d'efficacité et d'inefficacité des stages de formation au regard de l'accès à l'emploi.

(Les effectifs sont indiqués entre parenthèses).



(Les effectifs sont indiqués entre parenthèses).

- **L'effet contact** : le stage produit un effet contact si l'emploi a été trouvé dans "l'entreprise"⁴⁰ qui a accueilli le stagiaire durant la formation.

- **L'effet dynamisation** : dans ce cas, le stage semble avoir induit, compte tenu de la trajectoire antérieure, des modifications du comportement qui ont joué sur le retour à l'emploi.

Le repérage de cet effet est sans conteste délicat. Une attention particulière a été portée sur le fait que le stage puisse représenter une rupture vers l'emploi par rapport à la trajectoire passée⁴¹.

3.13 - Repérage statistique des effets du stage de formation.

La méthodologie présentée ci dessus a été appliquée à chacun des 440 stagiaires qui ont retrouvé un emploi et qui l'occupent encore à la date de l'entretien (Schéma 3)⁴²

Tableau 4 -

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

	Effet formation	Effet dynamisation	Effet contact
Jouant seul	48 (11%)	89 (20%)	74 (17%)
Couplé avec l'effet contact	49 (11%)	22 (5%)	
Total	97 (22%)	111 (25%)	
Emplois induits par le stage : 282 (64%)			
Emplois non induits : 158 (36%)			
(*) Les données entre parenthèses sont calculées sur la base des 440 stagiaires ayant trouvé un emploi et l'occupant encore à la date de l'enquête.			

⁴⁰ Ce terme recouvre à la fois les entreprises du secteur privé mais également les administrations, les associations et les collectivités locales.

⁴¹ Si l'intéressé a travaillé récemment et s'il a occupé dans la période précédant le stage des emplois comparables à celui trouvé après le stage, on peut penser que l'action de formation n'a pas été à l'origine d'un effet dynamisation dans le retour à l'emploi.

⁴² On trouvera en annexe 3.2 un repérage qualitatif de la présomption d'efficacité et d'inefficacité des stages au regard de l'emploi.

Force est de constater que pour plus d'un tiers des emplois trouvés à l'issue de la formation, le stage ne peut être considéré comme la cause. Dès lors, si le taux de placement à la date de l'enquête était de 30% environ, le taux de retour à l'emploi induit par la formation n'est plus que de 19,5%.

Parmi les emplois trouvés grâce au stage de formation, il faut encore souligner la part de emplois induits par le seul effet contact avec l'entreprise du stage : 17%.

Au sein des dispositifs de lutte contre le chômage, la mise en relation "chômeur-entreprise" ne semble pas devoir être l'objectif premier des stages de formation⁴³. On peut penser que cette mission relève d'autres formes de lutte contre le chômage. Dès lors, si l'on exclut ce type d'emploi, les placements dans l'emploi relevant des effets formation et dynamisation ne sont plus que de 208 soit un taux de 14,4%.

Indéniablement, on doit donc constater une forte déperdition entre le nombre de retours à l'emploi constatés à la date de l'enquête (440) et ceux qui semblent liés à un impact de la formation (208).

L'idée d'une efficacité des stages notablement inférieure à ce que suggère le taux de placement apparent est encore renforcée lorsqu'on met en relation la nature du contrat de travail et l'effet produit par le stage.

On constate ainsi une moindre "volatilité" des emplois trouvés lorsque ceux-ci résultent d'un effet formation du stage : près de la moitié des contrats obtenus sont ici des CDI contre un peu plus d'un tiers pour l'ensemble des emplois trouvés.

Par contre, lorsque l'emploi retrouvé repose sur un effet dynamisation, plus de 50% des contrats sont des CES (alors que ceux-ci ne représentent que 30% des emplois au niveau global).

⁴³ L'objectif public assigné à la formation est de combler un déficit de savoirs, de compétences, déficit qui serait à l'origine de la situation de demandeurs d'emploi, et non d'être un instrument de mise en relation entre offre et demande d'emploi.

3.2 - LES ACTEURS DU RETOUR À L'EMPLOI.

3.21 - Typologie des acteurs du retour à l'emploi.

L'objectif étant de parvenir à cerner l'impact au regard de l'emploi du suivi d'un stage de formation, une exploitation des réponses à la question "Comment avez vous trouvé cet emploi ?" a été effectuée.

Sept types d'acteurs et/ou d'événements moteurs du retour à l'emploi ont pu être identifiés

:

- L'entreprise du stage : cette dernière peut, à l'issue de la formation, rappeler immédiatement ou de manière décalée le stagiaire, lorsqu'apparaît un besoin d'emploi. A contrario, celui-ci peut effectuer de lui même une démarche auprès de l'entreprise qui l'a accueilli⁴⁴.
- L'individu : sur la base d'une démarche personnelle matérialisée par des réponses à des petites annonces, ou des candidatures spontanées par envoi de lettre, ou encore par présentation directe dans une entreprise (hors entreprise du stage).
- L'inscription dans une entreprise de travail intérimaire.
- La réactivation de liens sociaux et professionnels émanant d'une activité professionnelle antérieure au stage de formation.
- Le contact avec les agents institutionnels qui interviennent directement dans la gestion des dispositifs de formation pour demandeurs d'emploi à savoir l'ANPE ou l'organisme qui a assuré la formation. (Sont concernés ici d'une part, les emplois trouvés suite à un repérage du stagiaire par l'ANPE qui a induit des propositions d'emploi, et d'autre part les offres d'emploi dont l'organisme de formation s'est fait l'intermédiaire).
- L'appel aux relations personnelles en particulier intra-familiales.

⁴⁴ Il ne faut pas confondre ce que nous appelons "lien avec l'entreprise du stage" qui est un élément moteur du retour à l'emploi et l'effet contact précédemment analysé. L'effet contact rappelons-le, identifie les cas où l'entreprise dans laquelle l'emploi a été retrouvé est la même que celle qui a accueilli le stagiaire durant le stage.

Le lien avec l'entreprise est le moyen par lequel l'emploi a été retrouvé.

Ces deux éléments sont complémentaires : un effet contact du stage de formation peut s'expliquer par un rappel du stagiaire par l'entreprise ; une (re)prise de contact par l'individu après une période de chômage et de petits boulots ; il peut s'agir aussi d'une offre d'emploi transmise par l'organisme de formation qui "ramène" le demandeur d'emploi dans l'entreprise où il a effectué une partie du stage de formation.

- Le contact avec les acteurs de l'action sociale : Mairie, Centre Culturel d'Action Sociale, assistante sociale, etc.....

3.22 - Repérage statistique des acteurs du retour à l'emploi.

En considérant le rôle des trois acteurs qui participent à la gestion des stages de formation (à savoir l'entreprise, l'individu et les agents institutionnels qui gèrent le placement en stage de formation) on peut noter une certaine efficacité de ce dispositif de lutte contre le chômage.

Plus de 40% des retours à l'emploi ont été effectués par l'intermédiaire d'un lien avec l'entreprise du stage (28,5%) ou d'un contact avec l'ANPE ou l'organisme de formation (12%).

D'autre part, en considérant que l'entrée en stage de formation a favorisé une partie des démarches personnelles auprès des entreprises (14%) et des appels aux relations personnelles (13,5%), le stage a aidé a priori le placement dans l'emploi dans plus de 60% des cas.

Le poids des emplois trouvés par suite de contacts avec des acteurs de l'action sociale (Service sociaux de la Mairie, assistante sociale...) (18,5%) n'est pas négligeable.

3.23 - Croisement type d'effet du stage et rôle des acteurs dans le retour à l'emploi.

Lorsque l'effet formation existe, la nature de l'emploi occupé est par définition en rapport étroit avec la spécialité du stage suivi.

Or, on constate que 52% des retours à l'emploi ont ici pour origine des relations avec les institutions de gestion des stages de formation (ANPE et organismes de formation).

Une action de qualité semble donc avoir été menée dans le suivi des stagiaires à l'issue de la formation.

On est tenté dès lors de parler d'une double efficacité du stage de formation :

- efficacité directe liée à l'apport de la formation en elle même,
- efficacité indirecte, liée à l'action vers un retour à l'emploi des organismes de gestion de la formation.

	Effet formation seul	Effet formation et effet contact	Effet contact	Effet dynamisation	Effet dynamisation et effet contact	Emplois non induits	Modalité d'accès (en %).
Lien avec l'entreprise du stage	---	91%	80%	---	100%	---	28,5% (126)
Démarche personnelle	9%			19,5%		25,5%	14% (62)
Entreprise intérimaire	19%		13%	3,5%		7,5%	7,5% (33)
Relation professionnelle antérieure			7%			14%	6% (27)
ANPE	31%			19%		3%	8% (36)
Organisme de formation du stage	21%	9%		3,5%			4% (17)
Relation personnelle	10%			13%		26,5%	13,5% (59)
Institutions de l'action sociale	10%			41,5%		23,5%	18,5% (80)
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100% (440)

Lecture :

- "----" : Résultat sans objet puisqu'il n'existe pas de relation entre l'emploi trouvé et l'entreprise dans laquelle a été effectuée une partie du stage de formation.

- Les nombres entre parenthèses de la dernière colonne font référence au nombre d'emplois trouvés selon le mode d'accès à l'emploi.

Tableau 5-

L'importance du rôle des différents acteurs du retour à l'emploi.

Au sein de la catégorie des emplois non induits, trois acteurs prédominent dans le retour à l'emploi : démarche personnelle (25%), appel à des relations personnelles (26%), et contact avec des organismes de l'action sociale (23,5%).

Avec la précaution qui s'impose au regard des effectifs réduits de notre échantillon, on peut néanmoins constater que l'ANPE et les organismes de formation ne semblent pas avoir eu, dans ce cas, d'influence décisive qui explique le retour à l'emploi (00%).

On est disposé ici à envisager une double inefficacité des stages :

- inefficacité directe de par l'absence d'impact dû à la formation en elle-même,
- inefficacité indirecte par l'absence constatée du rôle de l'ANPE et des organismes de formation dans le placement dans l'emploi.

Ces deux cas opposés et extrêmes d'efficacité et d'inefficacité de la formation, repérés au travers des trois effets type de la formation se trouvent donc renforcés ici par l'analyse des acteurs du retour à l'emploi.

Dans le cas où le retour à l'emploi s'est effectué sur la base d'un effet dynamisation, deux modes d'accès à l'emploi prédominent ⁴⁵ :

- Environ 40% des emplois trouvés l'ont été suite à une démarche personnelle ou encore suite à un contact avec l'ANPE ou l'organisme de formation.
- Pour autant, 40% des cas restants sont à mettre au crédit d'un contact avec les organismes de l'action sociale. A l'issue d'une analyse plus fine, il apparaît qu'une part prépondérante de ces emplois relève de placements sur CES par les mairies (90%).

Ce dernier élément semble suggérer que l'effet dynamisation du stage est avant tout un facteur de différenciation pour l'individu qui l'a suivi et dès lors un facteur d'accès plus rapide à un emploi de solidarité.

Ce que confirment les commentaires relevés lors d'entretiens personnels :

"Quand vous avez fait un stage, c'est plus facile d'obtenir un CES à la mairie. Je crois même qu'il faut avoir fait un stage pour en avoir un (CES)".

"Y'a que ceux qui ont fait un stage qui ont droit d'avoir un CES ici".

" C'est la mairie qui convoque pour avoir un CES quand on est sorti du stage et que l'on a rien trouvé depuis longtemps".

"Ils (la Mairie) n'aiment pas laisser sans rien quelqu'un qui a fait un stage ; ça fait pas bien".

Il y a donc retour à l'emploi, mais quelle valeur doit-on lui attribuer ?

⁴⁵ Où le stage apparaît comme une rupture positive par rapport à la trajectoire antérieure.

Certains modes d'accès à l'emploi au sein de l'effet dynamisation semblent donc nuancer l'efficacité du stage de formation que nous avons pu repérer.

Ainsi, dans les cas où nous avons pu repérer simultanément l'existence d'un effet dynamisation et d'un effet contact, 100% des retours à l'emploi s'expliquent par un lien avec l'entreprise du stage.

Pour ces stagiaires, on constate des indices de resocialisation, de reprise de confiance en soi liés au stage. Néanmoins, il semble que ce soit la partie du stage effectuée en entreprise qui ait plus particulièrement contribué à ces modifications du comportement : "J'ai failli abandonner le stage quand c'était "l'école". Une fois que je suis allé en entreprise, c'était plus pareil. Là c'était bien."(Entretien Personnel).

3.3 - DES APPARIEMENTS CURIEUX

3.31 - Méthodologie.

Nous émettons l'hypothèse que la formation atteindra d'autant mieux son objectif de retour à l'emploi qu'elle sera adaptée aux caractéristiques de l'individu, à ses attentes (STANKIEWICZ et alii, 1992). En effet, l'impact de la formation ne peut s'apprécier en soi, mais au regard des caractéristiques de la personne qui la reçoit.

L'appariement entre demandeur d'emploi et formation suivie est nécessaire pour que la formation puisse être envisagée comme un effet de levier, contribuant à une transformation des capacités productives de l'individu (action sur le degré d'employabilité).

L'adéquation "formation-profil" des demandeurs d'emploi peut être estimée à partir de la qualité de l'intégration de la formation par rapport à des points d'appui existants. Nous en relevons trois :

- la formation initiale (ou post scolaire) que les stages de formation permettront de compléter, de prolonger, d'actualiser.
- l'expérience professionnelle acquise, lors des emplois antérieurs (quand il ne s'agit pas d'emplois obsolètes), que la formation viendra consolider et restituer.
- le projet professionnel dont la formation permettra une première réalisation.

Nous avons choisi de repérer les appariements apparemment curieux ou illogiques.

A ce titre, on peut faire état d'un appariement incohérent dans les cas suivants :

- La formation intervient dans un cursus caractérisé par un manque significatif de points d'appuis (définis précédemment) : il n'y a ni base de formation minimale, ni expérience professionnelle significative, ni projet professionnel.
- La formation est visiblement redondante par rapport à des compétences maîtrisées et diplômes possédés.
- On relève une opposition franche entre formation et points d'appui existants, source d'incohérence ⁴⁶.

3.32 - Résultats : la qualité de l'appariement ne présage pas véritablement du retour à l'emploi.

Les résultats aboutissent aux constats suivants (Tableau 6) :

- Un tiers des appariements peuvent être qualifiés d'incohérents (475 cas sur un total de 1445).
- Le rapport "appariement cohérent / appariement incohérent" est relativement proche pour les stagiaires ayant et n'ayant pas trouvé d'emploi à l'issue de la formation (1,94 et 2,15).
- 58 % des retours à l'emploi sur un effet formation interviennent à la suite d'un appariement cohérent.

Plus généralement, la qualité de l'appariement ne semble pas véritablement présagé du retour à l'emploi.

Plus encore, la qualité de l'appariement ne présage pas du type d'impact produit par le stage dans le retour à l'emploi (effet formation, dynamisation, contact).

Ainsi, l'appariement peut être cohérent et la formation ne pas déboucher sur l'emploi : 53% des appariements logiques ne sont pas suivis d'une réinsertion.

De même, l'appariement peut être incohérent, mais la formation donner lieu à une réinsertion, éventuellement même sur la base d'un "effet formation" : dans 45% des cas d'appariement illogiques succède une réinsertion dont 19% sur un effet formation.

En somme, il nous faut constater que l'appariement cohérent n'est ni une condition nécessaire, ni une condition suffisante pour la réinsertion, qui plus est sur la base "d'un effet formation".

⁴⁶ Nous avons conscience que, ce que nous désignons par mauvais appariement peut être issu :

- soit d'une stratégie délibérée des acteurs (individus, organisme de formation, ANPE...),
- soit plus simplement de problème d'ordonnance dans la mise en oeuvre des stages.

On peut juste émettre l'idée⁴⁷ qu'un appariement cohérent pourra minimiser les effets négatifs d'un échec de réinsertion à l'issue du stage. Pour les stagiaires, le fait d'avoir suivi une formation non "aberrante" au regard de leur profil (compétences, projet, "motivation") peut atténuer la déception que représente le retour au chômage après le stage de formation.

Ces constats, replacés dans le cadre d'une analyse de la relation "formation emploi" pour des individus en situation de chômage, ne vérifient pas l'exigence affirmée d'une adéquation "formation-emploi" comme condition nécessaire et suffisante pour un retour à l'emploi (voir Chapitre 5).

Tableau 6 -

Qualité de l'appariement entre stage et points d'appui, en fonction de l'effet du stage.

<i><u>Insertion dans l'emploi à l'issue du stage de formation</u></i>	<i>Qualité de l'appariement</i>	<i>Type d'effet du stage.</i>
Non retour à l'emploi (772)	Appariement cohérent (510)	(sans objet)
	Appariement incohérent (262)	(sans objet)
Retour à l'emploi (y compris les emplois trouvés et perdus à la date de l'enquête) (673)	Appariement cohérent (460)	Effet formation (57) soit 58% de l'effet F
		Effet dynamisation (80) soit 72% de l'effet D
		Effet contact (34) soit 46% de l'effet C
		Emplois non induits (78) soit 49% des ENI
	Appariement incohérent (213)	Effet formation (40)
		Effet dynamisation (31)
		Effet contact (40)
		Emplois non induits(80)

(-) : Effectifs absolus.

⁴⁷ Sur la base des entretiens réalisés.

4. - LES CONTRAINTES INSTITUTIONNELLES DE MISE EN OEUVRE DU STAGE DE FORMATION.

Les développements précédents soulèvent plus particulièrement trois questions :

- Pourquoi, dans une proportion plus que conséquente, la fin de la formation est -elle suivie d'une nouvelle période de chômage ?

Nous convenons que la contraction du marché du travail peut limiter le nombre d'embauches . Pour autant, et dans l'intérêt de l'efficacité de la formation, on pourrait s'attendre à ce que cette contrainte soit intégrée dans le processus qui amène à décider une entrée en formation, et dès lors à ce que ces cas de retour au chômage constituent l'exception.

- Comment expliquer la présence d'appariements curieux entre profil des demandeurs d'emploi et formation suivie ?

Même si de telles associations peuvent amener une réinsertion à l'issue du stage (3.32), l'inadéquation entre profil du chômeur et formation suivie est pour le moins un défaut d'optimisation au regard de la décision de suivre une formation. L'absence de points d'appui pour la formation est somme toute illogique.

- Pourquoi les retours à l'emploi correspondant à un effet formation sont-ils si peu représentés ?

Les réinsertions sur la base des effets dynamisation et effets contact doivent être considérées comme positives. Pour autant, et du point de vue de l'efficience du dispositif, on peut penser qu'il s'agit là d'aberrations, ces effets pouvant être obtenus par d'autres mécanismes moins coûteux financièrement et peut être mieux adaptés au vécu de certains chômeurs.

La compréhension de ces éléments semble liée à l'intelligence de la mise en oeuvre institutionnelle du dispositif de formation. Elle apparaît en fait soumise, d'une part à des contraintes diffuses, impalpables et d'autre part à des jeux d'intérêts.

Nous voudrions ici tenter d'en éclairer les mécanismes de fonctionnement.

Nous développerons dans ce sens une démarche basée sur l'analyse des contraintes et stratégies d'acteurs développées respectivement au sein du service public de l'emploi (4.1 et 4.2), par les organismes de formation (4.3) et par entreprises d'accueil des stagiaires (4.4).

4.1 - MODALITÉS DE GESTION DES DISPOSITIFS DE FORMATION PAR LES POUVOIRS PUBLICS : ÉLÉMENTS DE DILUTION DE L'EFFICACITÉ DES STAGES.

La formation professionnelle pour demandeurs d'emploi relève de la tutelle de l'État. Son action possède une double caractéristique qui peut contribuer à obérer l'efficacité du dispositif de formation pour demandeurs d'emploi (HARA 1989) :

- la multitude, l'incohérence voire la contradiction entre les différentes priorités des dispositifs (4.11).
- la multiplication parfois pléthorique, génératrice de complexité, des mesures d'une part, des organismes gestionnaires des stages de formation d'autre part (4.12).

Les organismes ayant la charge de mettre en relation les demandeurs d'emploi et les dispositifs de formation se doivent d'intégrer ces contraintes (4.13).

4.11 - Des objectifs multiples, complexes et confus.

A l'évidence les objectifs poursuivis par l'État dans la mise en place des stages de formation sont multiples.

Il nous faut ici discerner les objectifs affichés et les objectifs sous-jacents, tout en sachant que des passages de la seconde catégorie vers la première existent au fur et à mesure de l'évolution des mentalités, et surtout du degré d'acceptabilité des objectifs.

a) - Objectif affiché : l'amélioration de l'employabilité.

Les objectifs affichés concernent l'augmentation de l'employabilité des demandeurs d'emploi, principalement des BNQ.

La globalité de ce terme permet des évolutions de sens mais également de notables et volontaires (?) imprécisions d'objectifs (GAZIER 1989, 1990, GAZIER, FOURNA MENDES 1987).

La notion d'employabilité a successivement pris deux acceptions, souvent mélangées et étendues sans précaution: une employabilité probabilité, une employabilité prédiction (BARBIER 1993).

Dans le premier cas, le concept d'employabilité renvoie à une interprétation statistique (GAZIER 1989), qui implique l'estimation de la probabilité instantanée de retour à l'emploi .

La seconde signification se focalise en fait sur les aptitudes productives, les compétences. "Du repérage de caractéristiques schématiques d'une personne, on tire une prédiction en terme d'inemployabilité. Plus encore, du repérage grossier des caractéristiques de la personne et son vécu dans le chômage, on tire des conclusions en terme de compétences qui ne sont donc pas en rapport avec celles requises pour occuper les postes disponibles que proposent les employeurs." "Et l'on renvoie au chômeur un verdict d'incapacité personnelle qu'il s'agit de dépasser par l'intermédiaire du stage de formation" (BARBIER 1993).

Comblent des lacunes de formation et adapter les connaissances aux savoirs exigés dans la sphère du travail, voici les objectifs visés par l'intervention publique.

Il s'agit ainsi d'augmenter ou de rétablir l'employabilité, à savoir la capacité à occuper un emploi.

b) - ...aux objectifs implicites.

Outre ces objectifs affichés de lutte contre la sélectivité du marché du travail par action sur l'employabilité individuelle, les stages de formation répondent à la satisfaction d'objectifs latents.

Ils sont multiples, mais aussi évolutifs dans le temps au fur et à mesure de l'accentuation de problèmes particuliers.

Ils contribuent à ce que l'action de la formation soit pour le moins entachée d'inefficacité.

L'objectif latent le plus souvent énoncé se rapporte à la volonté d'agir sur les données statistiques du chômage, en minimisant le nombre de demandeurs d'emploi de la catégorie I (la seule repérée dans la majorité des statistiques diffusées) (HARA 1989). C'est l'impact statistique de court terme qui est visé, voire l'effet d'annonce (Comité Central d'Enquête 1991).

Les constats sont clairs : sur la base des effectifs présents à un moment de l'année dans les divers dispositifs de la politique publique de l'emploi, on estime en décembre 1993 à 1 559 000 les personnes absentes des statistiques mensuelles du chômage. 129 000 chômeurs sont "occupés" au sein des actions de formation (8%), 769 000 le sont sur des emplois aidés (soit

49%), 373 000 (soit 24%) sur des emplois aidés non marchands et 288 000 participent à des dispositifs d'aide à la restructuration (ABROSSIMOV, GELOT, ROQUET 1993 et 1994)⁴⁸.

Outre ces objectifs de limitation des statistiques du chômage, on relève les arguments suivants :

- Les stages de formation peuvent constituer un moyen privilégié de maintien de la paix sociale.

- Ils sont synonymes de rupture vis à vis du chômage, en vue d'améliorer le dynamisme, de remotiver les demandeurs d'emploi, ou tout au moins de casser la spirale psychologique de l'inactivité, à défaut d'aider directement au retour à l'emploi.

- Ils sont pour partie liés à un désir de lutter contre les inégalités sociales (qui rappelle en cela l'idée de formation "seconde chance").

Non critiquable en elle même, cette volonté poussée à l'extrême peut conduire à l'application de "remèdes" non strictement nécessaires.

Cela conduit par exemple à favoriser l'entrée dans des processus de réinsertion lourds, de personnes relativement peu éloignées d'un retour à l'emploi.

On retrouve pour partie ici des éléments explicatifs d'appariements curieux.

Plus que l'existence même de ces objectifs souterrains, c'est leur mise en avant au détriment des actions sur employabilité qui est critiquée (HARA 1989).

4.12 - Un ensemble pléthorique de mesures ; une multiplicité d'organismes chargés de la mise en relation des demandeurs d'emploi et des dispositifs de formation.

a) - L'abondance des dispositifs de formation.

Elle découle directement de deux modalités de gestion des stages :

- D'une part, on constate la multiplicité et de la confusion entre les buts affichés et objectifs latents.

⁴⁸ En décembre 1992, 1 561 000 personnes bénéficiaient de la politique de l'emploi dont 15% de stages de formation . Pour les mois de décembre 1991 et 1990, les données sont respectivement de 1 311 000 et 1 254 000 personnes dont 11% et 15% en action de formation. La part plus faible occupée par les actions de formation est directement à relier à une priorité donnée aux actions d'insertion par l'emploi (emplois aidés en particulier).

On retrouve en particulier la volonté de satisfaire un objectif quantitatif de minimisation du nombre des demandeurs d'emploi, les personnes en stages étant sorties des données mensuelles (DEFM) de l'ANPE.

Cette intention favorise de manière évidente le développement d'un cercle vicieux basé sur le renouvellement des dispositifs au fur et à mesure que s'estompe leur incidence en terme d'effectifs.

- D'autre part, interfère la volonté d'analyser et de se représenter le traitement du chômage à l'aide du concept de population cible.

"Les pouvoirs publics se sont efforcés de répondre par des mesures diversifiées à des besoins multiples au travers de la construction d'un profil de chômage pour envisager un profil de réinsertion" (HARA 1989 p63) par rapport à des profils cibles.

Jusqu'en 1989, les pouvoirs publics ont procédé à la mise en oeuvre d'une succession de programmes complexes, spécialisés et destinés à des publics cibles. Cette politique de formation est ainsi devenue peu lisible par les usagers et éventuellement par les organismes directement en charge de la main-d'oeuvre à la recherche d'un emploi ou d'une formation (CAMBON 1993 ; LALLEMENT 1994).

b) - Multiplicité des organismes gestionnaires.

Cette multiplicité d'organismes gestionnaires des stages de formation est synonyme de champs de compétences qui parfois se recouvrent mutuellement et créent, en quelque sorte, une concurrence au sein du service public de l'emploi (Comité Central d'Enquête 1991, GATEAU 1991, HARA 1989).

Ainsi en 1990, les AIF prennent la place des précédents SRA gérés par la Direction Régionale de la Formation Professionnelle ; des stages FNE-CLD gérés par la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ; des stages modulaires gérés par l'ANPE, alors que ces trois dispositifs avaient sensiblement le même public cible : respectivement les demandeurs d'emploi de plus de deux ans, les chômeurs de plus d'un an et les demandeurs d'emploi les plus défavorisés.

4.13 - Des raisons d'optimisme ?

a) - Recentrage des dispositifs de formation.

La période récente a sans conteste apporté des évolutions encourageantes allant dans le sens d'une simplification sensible de l'ensemble des dispositifs. Les différentes critiques formulées ont en cela joué un rôle de prise de conscience et d'accélérateur⁴⁹.

La rationalisation des différentes mesures s'est ainsi matérialisée par un mouvement en deux temps de recentrage des dispositifs de lutte contre le chômage (CAMBON 1993).

Ainsi, à compter de 1989, les AIF remplacent les stages du FNE pour les chômeurs de longue durée (FNE-CLD), les stages de réinsertion par alternance (SRA) et les modulaires. Les stages FNE pour femmes isolées (FNE-FI) et les programmes locaux d'insertion des femmes (PLIF) constituent désormais les nouveaux stages FNE-FI (GATEAU 1990)⁵⁰.

Face à la persistance d'éléments de complexité, la loi quinquennale de décembre 1993 intervient pour poursuivre ce mouvement de rationalisation. Elle instaure ainsi un regroupement des AIF, des stages du FNE pour femmes isolées (FNE-FI) et des stages de reclassement professionnel (SRP) au sein des SIFE : Stages d'Insertion et de Formation à l'Emploi.

Dans le même ordre d'idées, des dispositions récentes traduisent, par un assouplissement des conditions d'éligibilité au regard des dispositifs, la volonté des pouvoirs publics de ne plus définir la politique de l'emploi à l'aide de catégories trop étanches (ouverture des AIF aux personnes licenciées économiques par exemple).

b) - Rationalisation des compétences au sein du service public de l'emploi.

Ce mouvement de rationalisation des dispositifs intervient dans le cadre d'une redéfinition des compétences des différents acteurs institutionnels dans la gestion des dispositifs (GATEAU 1990, BOUQUILLARD 1991, GAUVIN 1993).

⁴⁹ Telle la proposition de HARA (1989) de globalisation des enveloppes budgétaires.

⁵⁰ Dans le cadre des emplois aidés dans le secteur public, les Contrats Emploi Solidarité (CES) regroupent les TUC pour jeunes, les PLI (Programmes d'Insertion Locale) pour chômeurs de longue durée, et les AIG (Activités d'Intérêt Général des bénéficiaires du RMI).

Les Contrats de Retour à l'Emploi (CRE) pour bénéficiaires du RMI et chômeurs de longue durée et les Contrats de Réinsertion en Alternance des CLD (CRA) sont fondus au sein d'un nouveau CRE.

Cette réorganisation du service public de l'emploi s'est plus particulièrement concrétisée par la définition d'un contrat d'objectifs avec l'AFPA, une réforme des services extérieurs du ministère du travail et de l'emploi (DDTE, DRTE, DFP), et enfin la signature d'un contrat de progrès avec l'ANPE.

Celle-ci se voit ainsi déchargée du suivi d'un certain nombre de dispositifs pour se recentrer sur une action de sélection et d'appui technique (LERAY 1991).

D'autre part, on peut faire référence à la nouvelle répartition de la gestion des rémunérations des stagiaires entrée en vigueur en 1991 (loi du 03/01/91, décret du 29/08/91 et circulaire du 12/09/91). Le CNASEA, les ASSEDIC et l'AFPA assument désormais cette tâche, l'objectif étant d'alléger la charge de la DDTEFP.

c) - **Insatisfaction persistante.**

Sans pour autant nier une évolution récente qui va dans le sens d'une création de conditions favorables à un maximum d'efficacité dans la gestion des mesures, un triple constat s'impose :

Source de multiplication, de juxtaposition et donc d'instabilité, le traitement dans l'urgence des mesures est un travers qui caractérise encore la politique de l'emploi dès lors qu'une augmentation importante du chômage se fait sentir (en exemple : programme 900 000 chômeurs de longue durée d'avril 1992)⁵¹.

Le problème de la compétence respective dans la gestion des stages n'est pas totalement évacué⁵². A l'issue du mouvement de rationalisation, on peut dire que le problème de la cohérence dans la gestion des dispositifs s'est déplacé du niveau national au niveau régional (FARIA de OLIVEIRA 1994 dans le cas des AIF).

Ce mouvement n'a pas pour autant desserré les contraintes auxquelles doit se soumettre l'ensemble des institutions de gestion de la politique de l'emploi et de l'insertion (4.2).

⁵¹ La réalisation des objectifs de ce plan d'urgence dans le court délai fixé (démarrage en avril 1992 - fin en octobre 1992) et, "compte tenu des contraintes de capacités auxquelles se heurtent les politiques d'intervention sur le marché du travail peut faire craindre des effets de concurrence assez sensibles entre les divers publics prioritaires (CLD, allocataires du RMI) et à l'égard des chômeurs adultes" (GAUVIN 1993 p141).

⁵² Ainsi, lors de l'instauration des Actions de Formation et d'Insertion et malgré la globalisation du financement au sein du FNE, des problèmes de compétence au niveau local se dessinent (FARIA DE OLIVEIRA 1993, 1994).

Le préfet a la responsabilité des moyens définis en fonction des publics cibles et des dispositifs. La programmation revient à la DRTE et la gestion effective à la DDTE. Elle dispose ainsi de la responsabilité de la signature de la convention, du suivi et du contrôle des actions menées.

A l'occasion de cette réorganisation des responsabilités, des critiques se sont élevées face à une montée en puissance de l'importance de la DDTE (entretiens personnels).

4.2 - SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI : CONTRAINTES ET STRATÉGIES.

Outre les problèmes directement liés à la structure du Service Public de l'Emploi (diversité de statut, multiplicité des composantes) (LERAY 1991), les organismes en charge des demandeurs d'emploi et de la gestion des envois en formation subissent les contraintes générées par la multiplicité des dispositifs, la confusion des objectifs officiels et officieux.

Ils doivent ainsi gérer des points d'ambiguïté, "de rigidités, voire de cannibalisme" (HARA 1989 p64) plus particulièrement liés :

- à la mission à assurer,
- à la logique et aux modalités d'intervention,
- aux modalités de mise en oeuvre des dispositifs,
- et enfin, aux indicateurs de gestion des stages.

4.21 - Ambiguïté de la mission à assurer.

Nous avons mis en évidence les changements d'orientations intervenus dans les objectifs de lutte contre le chômage (Chapitre 2).

En écho, on repère au niveau des tâches et des fonctions de l'ANPE un glissement progressif du placement vers l'assistance : accueil des demandeurs d'emploi et gestion de l'offre de formation.

L'organisation de type bicéphale de l'ANPE participe d'ailleurs à la faible visibilité de la mission. On repère en effet une séparation étanche entre ses activités en direction des entreprises et celles dirigées vers les demandeurs d'emploi⁵³.

La globalité de l'objectif affiché, la multiplicité des objectifs latents, ont favorisé le développement de buts divers au niveau de la mise en relation des demandeurs d'emploi et des dispositifs. Les imprécisions du niveau national ont permis en quelque sorte aux acteurs locaux de mettre en avant pour partie leurs propres finalités quant aux objectifs de la formation. Il y a

⁵³ "Prospecteurs placiers et chargés de relation avec les entreprises, tournés vers l'emploi, versus conseillers professionnels et chargés d'information tournés vers le chômage et les demandeurs d'emploi" DEMAZIERE 1989 p.113.

développement d'une pluralité de logiques d'actions qui s'imposent aux agents du service public de l'emploi (BARBIER 1993 p 139)⁵⁴.

On rejoint là le constat effectué par D. DEMAZIERE (1992) sur l'existence de catégories cognitives de représentation et de gestions locales (par opposition aux catégories centrales) des agents du service public.

Ce fait participe à détourner la formation de sa finalité professionnelle : la formation devient tout à la fois un mode d'occupation, un mode de rupture par rapport au chômage et un mode d'indemnisation, de resocialisation.

4.22 - Ambiguïté, rigidités de la logique d'intervention et effets pervers.

La multiplication et le cloisonnement des mesures tendent à créer un mouvement de concurrence forte entre les différents dispositifs. Cela se concrétise par des interférences d'objectifs, de populations visées, propices à des distorsions entre le projet et les applications. En tout état de cause, il y a là matière à une forte déperdition des effets de la formation.

Les organismes du service public de l'emploi se trouvent en effet confrontés à trois possibilités d'approche de la réinsertion :

- une intervention sur la base d'une typologie d'objectifs (orientation, préqualification, requalification des demandeurs d'emploi),
- une intervention sélective en fonction des modalités de financement du stage (Comité Central d'Enquête 1991, BRUNHES et alii 1989),
- - une intervention à partir de critères de population cible.

Cette dernière approche basée sur la définition de catégories de demandeurs d'emploi suppose implicitement une adéquation étroite entre ces classes et des causes précises d'entrée au chômage (HARA 1989).

Or, ces deux éléments ne sont pas nécessairement articulés. Ainsi, si le chômage d'insertion concerne à priori strictement les jeunes primo demandeurs d'emploi, il n'en est pas de même pour les autres catégories.

⁵⁴ BARBIER (1993 p139) repère ainsi une logique de production de services ; une logique commerciale qui commande une forte sélection des candidats ; une logique de solidarité nationale qui exige que les personnes les plus défavorisées soient bénéficiaires d'une discrimination positive ; une logique réglementaire qui oblige à respecter les critères et normes en vigueur ; une logique de qualité et d'efficacité.

Un brouillage des populations victimes du chômage répétitif, du chômage de reconversion ou encore du chômage d'exclusion tend à se développer.

Pour certains, la désignation officielle de publics cibles peut être envisagée comme un pis aller. Elle participe à l'affirmation, dans le discours, du rôle contre-sélectif des dispositifs de formation, faute de pouvoir leur assurer cette efficacité dans la réalité des faits.

Pour d'autres, cet affichage public peut à contrario conforter l'idée au sein du SPE (et au regard des employeurs) qu'il existe des caractéristiques objectives d'inemployabilité chez un certain nombre de chômeurs et qu'il est dès lors légitime que des mécanismes de sélectivité jouent à leur encontre, quel que soit l'état de l'économie .

Plus encore, quand l'éligibilité au regard d'un dispositif relève d'une durée minimale de chômage (on parle du "blocage des 1 an" de chômage avant de pouvoir bénéficier de certaines mesures de formation), il faut considérer que toute période de chômage qui se prolonge, crée les conditions d'une démultiplication des risques de déperdition des connaissances acquises dans la sphère du travail. Ce type de savoir (au sens large) est particulièrement représenté chez les personnels de faible qualification.

Dans le même ordre d'idées, on peut souligner que jusqu'à une période très récente (1992), l'enchaînement de deux stages était régi par une durée minimale de chômage entre les deux dispositifs : 6 mois à l'issue d'une formation d'une durée inférieure à 80 heures et 1 an après une formation de plus de 80 heures.

Si cette norme abolie depuis, pouvait éviter les enchaînements de stages parkings et le détournement voire la monopolisation au profit de certains DE des mesures publiques, elle représentait, nous l'avons constaté sur le terrain, un élément de blocage dans des itinéraires de spécialisation au regard d'une première formation suivie. Pour illustration, nous avons relevé qu'un individu ayant suivi une formation de magasinier n'avait pu être embauché faute d'une spécialisation en magasinier-cariste.

Ce traitement mécanique voire normatif de l'allocation des stages de formation ne peut que participer à une dilution de l'efficacité des actions de formation.

4.23 - Modalités concrètes d'application des dispositifs : une large place à l'interprétation locale.

a) - Imprécisions quant au contenu pratique des stages.

Le service public est caractérisé par une opposition nette entre d'une part des structures d'intervention contraignantes et rigides par ses principes (public visé ; critères d'éligibilité ; mode de gestion) et d'autre part une absence plus que fréquente de principes pragmatiques d'application des dispositifs.

SIBILLE (1989 p149) parle "d'une structure molle qui fait l'économie des modalités concrètes d'application".

Cette absence de définition des modalités pragmatiques d'action et l'ambiguïté des enjeux laissent place à l'interprétation locale par les organismes gestionnaires des objectifs de l'action.

Le cas du dispositif de Stage de Réinsertion en Alternance est éclairant.

Le SRA a donné lieu à la mise en place de deux types de stages, l'un basé sur une formation-insertion (conçue comme un lieu de socialisation) et l'autre sur une formation qualifiante (conçue comme un ré-entraînement au travail pour demandeurs d'emploi réinsérables sur le marché du travail dans des délais relativement courts) (Voir pour le cas des AIF BROCHARD 1995)..

La différence est à mettre au compte de la spécialisation des acteurs gestionnaires, plus proches dans le premier cas de l'action sociale, et dans le second cas plus orientés vers l'action pour l'emploi (DEMAZIÈRE repris par SIBILLE 1989 p 150).

b) - De la désignation des offreurs de formation.

Les modalités de désignation des organismes de formation sont également sources de variantes locales. FARIA de OLIVEIRA (1994) met en exergue une diversité de pratiques dans le choix des organismes, en vue de la réalisation des programmes AIF (Action d'Insertion et de Formation), entre les différents départements de Bretagne.

La pratique de l'appel d'offre (de la part de la DDTE) doit, en regard des textes, être incontournable dans le mode d'attribution d'une charge de formation⁵⁵.

⁵⁵ La désignation des organismes de formation repose sur les étapes suivantes :
- choix en matière de publics, de dispositifs... fait conjointement par les ALE et le service public de l'emploi.

Or, l'importance conférée à l'appel d'offres apparaît diverse selon les directions départementales⁵⁶. Plus encore, certaines DDTE privilégient la pratique de la continuité au travers de la reconduction des conventions de formation (entretiens personnels).

Ceci peut se justifier par la satisfaction et la reconnaissance de prestations de qualité fournies par les organismes en question. L'étroitesse du marché de l'offre de formation peut également être invoquée.

Néanmoins, ce constat met en évidence l'existence d'un marché où les mécanismes d'offre et de demande de formation s'accomplissent dans la diversité.

"La quasi absence de marché ouvert dans le domaine de la formation s'explique en grande partie par le système de partenariat, de coopération et de complémentarité qu'établissent les parties en présence" (DDTE, ANPE, organismes de formation). Dans certains cas de figure, "l'effet réseau / partenariat, souvent recherché mais aussi souvent incontournable, se substitue en grande partie aux mécanismes de marché. L'offre et la demande s'y trouvent du moins en partie, ficelées" (FARIA de OLIVEIRA 1994 p134)⁵⁷.

4.24 - Indicateurs de gestion et effets pervers.

"La conception quantitative, telle est l'aune à laquelle se mesure l'activité assignée de l'ANPE" (MULLER 1991 p153).

Cette logique des indicateurs d'efficience favorise en retour la construction de stratégies d'allocation de formations irrationnelles du point de vue de l'efficience.

La logique du chiffre qu'impose l'État à ses organismes gestionnaires tels l'ANPE charrie nombre d'effets pervers à l'image d'un développement d'une "logique de vente des mesures comme des produits" (HARA 1989 p.267).

Le respect d'un nombre minimum de bénéficiaires des stages (ou taux de bénéficiaires) incite l'ANPE à envoyer en stage des personnes qui ne le désirent pas, ou pour qui la réponse formation n'est visiblement pas la plus adaptée.

- appel d'offres par la DDT : proposition de stages.
- réponses des organismes de formation au travers d'un document type présentant les formations qu'ils souhaitent mettre en place.
- réunion du service public de l'emploi et attribution des charges de formation aux organismes qui se sont positionnés.
- définition d'un calendrier, sélection des candidats par l'ANPE.

⁵⁶ Ainsi, l'appel d'offres peut n'intervenir que dans un second temps, après une demande générale de renseignements faite par la DDTE aux organismes.

L'appel d'offres intervient ainsi après l'exploitation de ces renseignements ie . des possibilités réelles disponibles en matière de formation. La demande prend donc en quelque sorte en considération l'offre de formation.

⁵⁷ Enfin, la désignation des organismes de formation ne fait pas l'unanimité. "La séance de désignation des organismes de formation retenus : c'est un vrai marchandage, une véritable lutte d'influence" (Entretien personnel).

Pour satisfaire au taux minimal de retour à l'emploi, les participants aux stages sont parfois sélectionnés. Il en résulte une structure réelle des bénéficiaires assez éloignée de la structure visée.

En fait les objectifs affichés et les indicateurs utilisés entrent en contradiction.

Face à cette situation, deux solutions se présentent aux inspecteurs placiens et aux directeurs d'Agence Locale pour l'Emploi : il s'agit soit de "privilégier les plus employables et de sacrifier les autres ; soit de favoriser ceux qui connaissent des états de détresse et de pauvreté au risque de s'éloigner un peu plus de l'objectif de réinsertion dans l'emploi et le placement" (DEMAZIÈRE 1989 p114).

En d'autres termes, ou bien les objectifs sont atteints et les résultats traditionnels ne sont pas "bons", ou ce sont les indicateurs d'efficacité qui sont visés et dès lors les objectifs ne peuvent qu'être difficilement atteints.

En fait, c'est une situation de dilemme (BASTIN 1986 p107).

Enfin, ces contraintes de gestion doivent être gérées dans l'urgence. P ESTEBE souligne que, "pressé de répondre aux objectifs quantitatifs de remplissage, et de résultats, on est contraint de reproduire les schémas habituels d'intervention" (in SIBILLE 1989 p151).

4.3 - ORGANISMES DE FORMATION : CONTRAINTES ET STRATÉGIES D'ACTEURS.

Les contraintes des organismes placiens se répercutent mécaniquement auprès des organismes de formation et perpétuent en quelque sorte le cercle des effets pervers (4.1).

En outre, les producteurs de formation se trouvent confrontés à leurs propres contraintes économiques de fonctionnement en tant qu'entités économiques (4.2).

4.31 - La contrainte des indicateurs d'efficacité.

Le taux de retour à l'emploi joue comme interface entre les organismes de formation et l'État (ou les institutions qui le représentent). En effet, ce dernier utilise cet indicateur comme

d'ailleurs celui du pourcentage de stagiaires ayant achevé leur formation pour évaluer les producteurs de stages⁵⁸.

En d'autres termes, l'évaluation repose désormais sur un critère de performance, et plus particulièrement sur la substitution aux indicateurs administratifs d'indicateurs centrés sur les résultats.

Aux USA, le phénomène est particulièrement significatif : la rémunération des services de formation est conditionnée à la réalisation d'objectifs minimum en termes de taux de réinsertion, de taux de suivi intégral de la formation.

"Le paiement des contractants privés, fournisseurs de formation est contingent du nombre de stagiaires finissant le programme et trouvant un emploi" (PEREZ 1994).

Sans atteindre un tel degré de rigidité, on peut relever qu'en France et dans le cas des formations pour demandeurs d'emploi (AIF, SIFE, CFI...), une obligation de suivi s'impose à l'organisme de formation pendant les premiers mois suivant la fin du stage.

Un bilan à trois mois (voire à six de manière ponctuelle) conditionne le versement du reliquat de la convention (5%)⁵⁹.

D'autre part, des actions d'accompagnement et de soutien à la recherche d'emploi auprès des chômeurs sans perspective d'emploi doivent être réalisées.

Si cette pratique peut être un gage de qualité, elle n'est pas sans susciter des questionnements quant à l'efficacité des actions de formation au regard du retour à l'emploi.

Dans l'objectif de satisfaire les indicateurs de résultats, se développe une pratique (ou tout au moins la favorise) de sélection à l'entrée des stages, favorable aux personnes possédant le maximum de critères positifs sur le plan du suivi et de l'employabilité (HARA 1989, BRUNHES 1991, Comité Central d'Enquête 1989, PEREZ 1994)⁶⁰.

Intervenant après celle effectuée par l'ANPE, cette sélection crée "naturellement" une déviance vers le bas en rejetant hors des dispositifs les personnes initialement ciblées (HARA 1989).

⁵⁸ "Il arrive que les DDTE considèrent qu'il (le taux de retour à l'emploi) peut également être un outil d'évaluation des organismes de formation, mais il est vrai que souvent les organismes de formation n'apprécient pas trop que les DDTE s'intéressent de trop près au bilan, car ces bilans sous-entendent taux de placement et quoi qu'on en dise, celui-ci est le point névralgique du système : il est au fond considéré comme l'indicateur qui mesure la capacité de l'organisme de formation et l'efficacité de l'action en termes d'accès à l'emploi" (FARIA de OLIVEIRA 1994 p138 ; Entretiens personnels).

⁵⁹ 40% de la convention étant versée à la signature et 55% à la fin de la formation.

⁶⁰ "En principe l'organisme de formation n'est pas décisionnaire, cela n'empêche que souvent pour des raisons de performance, il exige (ou tente d'exiger) de procéder à une sélection des meilleurs candidats. L'ANPE qui a la maîtrise du recrutement, doit contrebalancer cette tendance, afin que le dispositif soit positionné par rapport au public ciblé" FARIA de OLIVEIRA (1994 p130).

Ainsi, dans le cas des stages modulaires qui devaient bénéficier en priorité aux demandeurs d'emploi en difficulté de très faible qualification, on ne les retrouve que pour 58% des participants (en 1988).

Plus encore, la réduction du taux des abandons en cours de formation ou la satisfaction d'un certain taux de remplissage, incitent les organismes de formation à prospecter au sein des demandeurs d'emploi pour tenter de trouver des "clients".

Enfin, on peut souligner que paradoxalement, "le cahier des charges ne récompense aucunement l'organisme qui se charge de trouver un emploi au stagiaire. A contrario, quand un individu est embauché en cours de stage, l'organisme voit son capital d'heures baisser" (GANDOSSE 1995 p112, Entretien personnel).

4.32 - Le partenariat avec l'État.

L'État reste le pourvoyeur de la majorité des financements des stages de formation à destination des demandeurs d'emploi.

Or ce partenariat repose sur une extrême incertitude relative au renouvellement de la convention, à l'existence des dispositifs eux mêmes, ou encore à la date de paiement des services effectués.

En effet, les conventions pluriannuelles font encore figure d'exceptions, et les délais de paiement sont évolutifs et longs⁶¹.

Un autre point de fragilité repose, selon les dirigeants d'organismes de formation sur le très faible coût des heures de formation payées.

Le coût horaire moyen par stagiaire fluctue de 18 à 27 francs... "alors que nous le facturons au minimum 60 francs aux entreprises" (Entretien personnel, BAUDRILLART 1995).

Pour certains interlocuteurs, cette faiblesse de la rémunération de l'heure stagiaire est directement liée à l'objectif "d'occuper" et non plus de "former" un grand nombre de demandeurs d'emploi (Entretien personnel, BAUDRILLART 1995 p51).

⁶¹ "Un organisme qui travaille sur les fonds d'État n'a pratiquement aucune visibilité. Au delà de trois mois, il ne peut plus compter sur un engagement précis du commanditaire public". Le Monde 3/11/93 p30.

Encadré 3 -**Coûts unitaires des heures de formation.**

Quelques exemples de coûts unitaires moyens de fonctionnement (hors exonération de cotisations sociales et de rémunération des stagiaires) associés au projet de loi de finances 1991 : AIF : 22,75F dont 50% des effectifs au taux de base de 20F et 50% au taux moyen majoré incorporant un supplément de Qualité de 25,50F.

Le Stage d'Accès à l'Emploi : Taux moyen horaire de 18F.

Stage de reclassement professionnel : 22,75F.

Les stages FNE/Femmes Isolées : 22,75F dont 50% des effectifs à 25,50F et 50% à 20F de l'heure.

Les coûts unitaires moyens de fonctionnement associés au projet de loi de finances de 1994 sont :

- 26,13 F pour les SIFE collectifs, dont 44% des effectifs au taux moyen de base de 20F ; 50% des effectifs au taux de 25,50F ; et 6% au taux de 75F dans le cadre de formations industrielles (Coût moyen du SIFE 11 237F pour une durée de 430H).

Dans le cadre du SIFE individuel, le taux horaire moyen est de 22,75F (Coût moyen 3 400F).

Les stages d'accès à l'emploi ont un taux moyen de 18F (Coût moyen 5 400F).

Outre ce coût de fonctionnement, le coût total de la formation supporté par l'État comprend également la rémunération des stagiaires. Les coûts "incidents" sont ainsi en 1994 en moyenne de 15 274F pour un SIFE collectifs de 4 705F pour un SIFE individuel, et de 8 903F pour un SAE.

EN 1991, la rémunération des stagiaires en AIF s'élevait en moyenne à 14 025F ; à 8 421F pour les personnes en SAE ; à 7 819F pour les SRP et à 23 080F pour les FNE-FI..

4.4 - DE L'INTÉRÊT DES ENTREPRISES QUI ACCUEILLENENT DES STAGIAIRES.

L'intervention des entreprises au sein des stages de formation ⁶² est caractérisée par le paradoxe suivant : les entreprises magnifiées dans le discours sur la réinsertion des demandeurs d'emploi se trouvent paradoxalement écartées largement de la définition et de la gestion des stages (H. SIBILLE 1989 p147 et suivantes ; CANALS, MICHEL 1995 pour les CFI)

Le résultat constaté sur le terrain est dans une très large proportion, une totale déconnexion entre le poste occupé en entreprise et la formation suivie en organisme de

⁶² Qu'elle soit centrale ou bien plus secondaire au sein des stages de formation classique au travers d'une période en entreprise intervenant au milieu ou à la fin de la formation surtout dominée par des apprentissages en centre de formation classique.

formation (SIBILLE 1989, JORY 1994)⁶³. L'accueil de stagiaires ne donne lieu qu'exceptionnellement à des pratiques de conventionnement entre organismes et entreprises.

Si les entreprises sont institutionnellement exclues du système des stages pour demandeurs d'emploi et traitées "moins en partenaires qu'en consommateurs" (SIBILLE 1989 p99), il faut convenir qu'en retour, beaucoup d'entre elles ne cherchent pas vraiment à en devenir un maillon actif.

On est donc face à un système cohérent dans la mesure où les entreprises ont intégré les dispositifs pour l'emploi (donc les périodes en entreprise des stages de formation) comme une donnée du marché du travail et ajustent en conséquence leur gestion de la main-d'oeuvre.

En effet, la motivation de l'accueil de chômeurs en stage de formation s'inscrit dans une logique plus englobante : la gestion des ressources humaines dans l'entreprise.

L'examen des motifs d'accueil de stagiaires ne conforte pas l'hypothèse d'un recours organisé aux dispositifs de formation par les entreprises (JORY 1994 pour le cas des AIF).

Pour autant, on repère trois logiques d'utilisation de la main-d'oeuvre en stage :

- une logique purement économique où l'entreprise gère son accès aux dispositifs en termes de coûts-avantages. L'accueil de stagiaires repose ici sur l'utilisation d'une main-d'oeuvre gratuite et docile (dans l'espoir d'embauche définitive) durant une période de surcharge de travail ou encore sur l'usage du stage comme période d'essai gratuite et sans risque.
- une logique purement sociale, étroitement liée aux conceptions personnelles du responsable de recrutement ou du directeur au sein des petites entreprises.
- une logique visant à modifier ou à conforter l'image de l'entreprise vis à vis des clients, des partenaires ou plus simplement des salariés (SIBILLE 1989).

Même s'il ne répond pas toujours à l'objectif de retour à l'emploi, le stage de formation satisfait un ensemble varié de préoccupations portées par les acteurs qui interviennent à titres divers dans le fonctionnement du dispositif de formation (STANKIEWICZ 1995).

Les chômeurs participent pleinement à la construction de ce consensus au travers de leurs logiques de demandes de formation. Nous nous proposons d'en examiner les particularismes au regard des présupposés théoriques.(5.).

⁶³ A ce propos, JORY(1994 p23) souligne qu'au sein des établissements enquêtés ayant accueilli des stagiaires AIF, 14% des entreprises n'ont aucune information sur le contenu du stage suivi en centre, 24% ont parfois des informations, 22% toujours. Le taux de non réponse est particulièrement éclairant de cette ténuité : 40%.

5 - LES PARTICULARITÉS DE LA "DEMANDE DE FORMATION" DES CHÔMEURS.

Plusieurs approches théoriques ont analysé les fondements de la demande de formation : la théorie du capital humain, les théories du signal et du filtre ou encore de l'appariement (5.1)

Ces grilles d'analyse permettent de rendre compte de certains rapports à la formation entretenus par les demandeurs d'emploi.

Pour autant, d'autres logiques de demandes de formation restent inexplicables. Plus encore, certaines demandes de formation peuvent apparaître aberrantes au regard des présupposés théoriques formulés (5.2).

Nous essayerons donc de proposer diverses analyses complémentaires qui permettent l'intelligence de ces "demandes de formation" à priori irrationnelles (5.3).

5.1 - LA DEMANDE DE FORMATION : INTERPRÉTATIONS THÉORIQUES USUELLES.

5.11 - La formation : un investissement motivé par un supplément de gains anticipé.

Dans la lignée de la théorie standard, les théories que nous allons évoquer interprètent la demande de formation à partir des hypothèses suivantes :

- La demande de formation émane fondamentalement d'un individu rationnel (homo economicus) qui cherche à maximiser son utilité, son bénéfice.
- La formation (et l'éducation) est un bien de production que les individus choisissent d'acquérir par l'intermédiaire de l'investissement.
- La demande de formation résulte par conséquent, de l'application des hypothèses et concepts traditionnels de la théorie de l'investissement : une comparaison entre le coût subi, le sacrifice consenti à court terme et le gain anticipé sur l'avenir.

Les coûts de la formation sont de deux types.

- les coûts directs : ils représentent par exemple le prix de la formation en elle-même ou bien encore aux frais annexes qui en découlent (frais de transports, frais de garde des enfants.....)
- le coût indirect : encore dénommé coût d'opportunité, il est lié au manque à gagner - i.e.. aux revenus non perçus - durant le temps passé en formation.

Le gain attendu de la formation est un supplément de revenu sur l'ensemble du cycle de vie ⁶⁴.

Dans ce cadre général, la demande de formation sera effective si le projet de stage s'avère rentable, c'est à dire :

- si les gains sur l'ensemble du cycle de vie s'avèrent supérieurs aux coûts de l'opération,
- si le taux de rendement interne de la formation est supérieur au taux de rendement interne de projets alternatifs (GAZIER 1991 p196).

Ce raisonnement est valable pour tout individu, quelque soit sa situation par rapport à l'emploi (actif occupé ou non). En d'autres termes, le salarié et le chômeur ont la même logique d'appréhension de la formation ⁶⁵.

5.12 - Des appréciations différentes de l'avantage que procure la formation.

Si l'ensemble des théories du capital humain ou du signal s'accordent sur ce principe de détermination de la demande de formation, elles se différencient sur la nature de l'avantage escompté par les individus.

- La demande de formation se justifie par une amélioration de la capacité productive.

Pour la théorie du capital humain (BECKER 1962, 1964), la formation possède une caractéristique essentielle : elle augmente les savoirs, les compétences possédées.

Délibérément, c'est cette faculté qui est recherchée par les individus au travers de la demande de formation.

⁶⁴ Outre le supplément de revenus monétaires, doivent être pris en compte les gains non monétaires, d'ordre psychologique, social...(avantages en nature, travail plus intéressant, évolution dans la hiérarchie.....etc).

⁶⁵ Dans le cas d'un salarié, c'est directement un supplément de revenu qui est anticipé. Dans le cas d'un chômeur, ce supplément de revenu passe par un retour à l'emploi.

En effet, du fait du principe de la rémunération des facteurs de production en fonction de la productivité, toute augmentation de la capacité productive se traduit, à terme, par un supplément de revenu.

- Plus que la formation en elle même, c'est le label formation qui est recherché.

Pour les théories du signal et du filtre (SPENCE 1973 ; ARROW 1973), l'avantage associé à la formation réside moins dans l'augmentation de la capacité productive que dans la création d'un élément de discrimination positif pour l'individu au regard des critères d'employabilité retenus par les firmes⁶⁶.

La logique est la suivante. Pour faire face à l'incertitude des capacités productives individuelles, les employeurs tentent à orienter le recrutement sur la base d'indices (caractéristiques inaltérables tels le sexe, l'âge, la race) et de signes (caractéristiques acquises, contrôlées par l'individu tel le diplôme) possédés en propre par les individus. Cette combinaison "indices-signes" est en effet considérée comme un révélateur de qualités intrinsèques, d'une productivité potentielle (GAZIER 1991, CAYATTE 1983, PAUL 1989, HENGUELLE 1993, GRAVOT 1993)

Les individus intègrent cette démarche sélective mise en place par les firmes et attribuent à la formation la capacité de créer un signal positif, révélateurs d'aptitudes et de motivations exogènes et antérieures au stage ⁶⁷ ⁶⁸..

Lorsque la formation délivrée est homologuée, c'est l'effet diplôme qui est directement recherché.

⁶⁶ Les tenants de la théorie du filtre (ARROW 1973) semblent mettre en cause le lien "formation-éducation / productivité / rémunération". A contrario, la théorie de SPENCE (1973) dite du signal semble prolonger la théorie du capital humain en "n'interrogeant pas le rôle de l'éducation et de la formation dans le développement des capacités productives, se contentant d'une relation d'ordre entre les deux variables" (PAUL 1989 p 73). JJ. PAUL est rejoint sur cette considération par P. GRAVOT 1993 (p26) : "SPENCE ne remet pas en cause le fait que l'éducation améliore la productivité de l'individu. Avec ARROW le pas est définitivement franchi puisque cette fois l'éducation est considérée comme le moyen de donner un label".

MARSDEN (1989 p69) ne précise pas cette différence. Il annonce : "Il (l'investissement dans l'éducation) joue le rôle d'un révélateur ou d'un filtre des capacités innées des travailleurs, de sorte que les diplômés ne font que certifier la qualité des candidats à l'embauche, comme le proposent ARROW (1973) ou SPENCE (1973)".

CAYATTE (1983 p205) semble confirmer cette orientation. Les interprétations actuelles de cette distinction entre théorie du filtre et théorie du signal sont donc partagées.

⁶⁷ Dans la théorie d'ARROW, les aptitudes sont plutôt de types scolaires.

Pour autant, nous pensons pouvoir transposer cette considération aux cas des BNQ et élargir dès lors l'éventail des aptitudes aux compétences productives professionnelles.

⁶⁸ On peut souligner l'approche complémentaire - bien que relevant d'un registre théorique différent car plus proche de la conception marxiste qui fait référence moins à des aptitudes qu'à des attitudes en particulier d'ordre, d'obéissance, recherchées par l'employeur.

Nous ajouterons, au regard des entretiens, l'ensemble des attitudes liées à l'exercice d'un travail : savoir se lever, s'habiller correctement, arriver à l'heure, savoir travailler ou tout au moins évoluer dans un collectif de personnes... Ensemble d'attitudes non nécessairement évidentes dans le cas de personnes en situation de chômage de longue durée, à fortiori de très longue durée.

En fait, les individus espèrent que l'aptitude à suivre une formation sera envisagé par les firmes comme un signal d'aptitude à être inséré dans l'entreprise.

Ainsi, plus que la formation, c'est le label "formation" qui est recherché.

Les individus cherchent avant tout à faciliter le tri, le repérage des personnes les plus "capables" effectué par les entreprises sur la base de grilles de filtres.

Dans le même ordre d'idées, on peut envisager la demande de formation comme un moyen par lequel s'acquiert un signal qui révèle avant tout des aptitudes à être formé au sein de l'entreprise la (thèse de la concurrence pour l'emploi, THUROW 1975).

La productivité étant désormais liée, non plus aux individus eux-mêmes, mais à l'emploi, au poste de travail, l'employeur doit adapter l'individu recruté sur la base d'une formation spécifique. Il conçoit donc une préférence à embaucher des travailleurs les mieux formés (en formation générale), la formation spécifique étant d'autant moins coûteuse que l'individu est préalablement éduqué.

- La demande de formation se justifie par la recherche explicite de "l'effet contact" du stage : la logique de l'appariement.

Indirectement, parce qu'il intègre une période en entreprise, le stage de formation peut être envisagé par le chômeur comme une opportunité, permettant de créer une relation employeur-employé et, à terme, d'établir un appariement "travailleur-poste de travail" de qualité qui sera gage d'une embauche immédiate ou retardée.

Cette conception de la demande de formation repose sur le constat suivant.

La productivité effective de l'individu ne se révélant qu'au fur et à mesure de l'occupation d'un emploi (JOVANOVIC 1979), le contrôle d'un appariement satisfaisant entre travailleur et poste de travail semble être un élément important, si ce n'est déterminant, au maintien d'une relation de travail entre firme et individu.

Comme le laisse envisager l'importance de l'effet "contact" avec l'entreprise dans l'efficacité d'un retour à l'emploi (cf.3.3), "loin de constituer un élément neutre quant à la réussite d'un appariement futur, la spécificité de la relation employeur-employé peut même devenir un élément déterminant de la reprise de la relation en (t+1)" (HENGUELLE 1993 p 157) ⁶⁹.

On peut par ailleurs noter, qu'un bon "assortiment" apparaît comme une condition à la réalisation et à l'intensification d'investissements spécifiques proprement dits de la part de

⁶⁹ Alors que dans le modèle de JOVANOVIC l'appariement, l'assortiment de la période t n'a aucune conséquence sur une éventuelle relation en t+1.

l'employeur, sachant que l'on peut considérer "l'assortiment réussi entre salarié et employeur comme un élément de spécificité au sens où il manifeste l'intérêt des deux parties pour le maintien de la relation d'emploi" (JAROUSSE, LEVY-GARBOUA 1987 p38).

Ces grilles différentes d'analyses permettent l'intelligence de certaines demandes de formation. On pense ici plus particulièrement à la "demande survalorisée de formation" repérée empiriquement (BUFFIN 1989 p66).

Dans ce cadre, l'individu semble en fait rechercher tout à la fois la formation en elle-même, mais aussi le label formation pour les motifs suivants :

- une augmentation des capacités productives, au travers de l'acquisition de nouvelles compétences, voire d'un diplôme ;
- l'acquisition d'un signal que l'on présentera aux entreprises et qui est révélateur d'une capacité à être intégré et/ou formé dans l'entreprise.
- l'acquisition d'un label que l'on présentera aux grilles de filtres des entreprises ou des organismes en charge de l'attribution des emplois aidés : dans un certain nombre de mairies, le passage par un dispositif de formation est un préalable obligé à l'attribution d'un poste en CES ;
- une mise en situation de travail qui donne l'opportunité de construire un "bon" appariement.

Néanmoins, d'autres logiques de demande de formation restent inexplicables.

Plus encore, la demande de formation peut se révéler aberrante au regard des présupposés théoriques.

5.2 - DES DEMANDES DE FORMATION QUI RESTENT INEXPLIQUÉES.

5.21 - L'absence d'un retour sur investissement

Selon les postulats théoriques, la demande de formation est motivée par l'attente d'un retour sur investissement.

Or ce n'est pas seulement le calcul des gains de la formation - i.e.. d'un taux de rentabilité - qui pose problème⁷⁰, c'est l'absence de gains, monétaires et non monétaires.

⁷⁰ Deux méthodes principales sont retenues pour le calcul du taux de rentabilité de la formation : celle du taux interne de rendement, et celle de la valeur actualisée

Ces modes de calculs plus particulièrement centrés sur l'impact de la formation initiale, ont été perfectionnés et adaptés pour tenir compte de la formation et de l'expérience professionnelles : c'est l'apport particulier du modèle de la fonction de gains exposé par MINCER (1974) qui a donné lieu à de multiples développements (RIBOUD 1978, JAROUSSE et MINGAT 1986).

"Par fonction de gains on désigne habituellement une régression des salaires sur un ensemble de variables dont on pense qu'elles ont un impact sur la détermination des revenus" (BOUMAHDI et PLASSARD 1990 p1).

Dans notre étude, 35% des stagiaires ont connu une nouvelle période de chômage continue à l'issue de la formation.

Parmi les personnes ayant retrouvé un emploi, 31,4% occupent des emplois aidés, très majoritairement des CES, à mi-temps, dont le niveau de rémunération est particulièrement faible.

Outre le fait que les gains à l'issue de la formation puissent être effectivement faibles voire inexistant, au moment de l'entrée en formation, nombre de chômeurs n'anticipent même pas un retour sur cet "investissement-formation" ⁷¹.

Si l'on s'inscrit dans la logique des présupposés théoriques, force est de constater que nombre de demandeurs d'emploi investissent dans un capital qui ne leur rapporte pas ou peu. La logique du retour sur investissement n'est pas satisfaite.

Comment interpréter dès lors ces logiques de demande de formation à priori irrationnelles ?

5.22 - L'effet stigmatisation de la formation.

Un second élément interroge la capacité des propositions théoriques à rendre compte de la logique de demande de formation émise par les chômeurs.

Le signal "formation", a priori révélateur d'une capacité à être ultérieurement formé ou encore de compétences intrinsèques, peut, en retour, devenir un effet pervers .

Il faut bien admettre que conformément au postulat des théories standard et du capital humain, c'est la relation formation / productivité / rémunération qui a retenu l'attention des chercheurs et motivé de très nombreuses recherches en la matière.

Empiriquement, les taux de rentabilité privés sont calculés à partir des profils "âge - salaire" (LEVY-GARBOUA et MINGAT 1974, MINGAT 1977).

Plus précisément, ont été établis les modèles :

- de l'éligibilité, (LÉVY-GARBOUA) qui s'interroge sur le pourquoi d'une poursuite des études en formation initiale dans un contexte de chômage,

- de la filière, analysant les filières de scolarité et la détermination du choix des individus (MINGAT).

D'autre part, la mesure du rendement de l'investissement formation au travers des fonctions de gains oblige à passer par de nombreuses hypothèses : liens de dépendance entre investissements professionnels et scolaires ; problème des effets de génération ; ambiguïté quant au caractère endogène ou exogène de l'éducation (BOUMAHDI et PLASSARD 1990) ; ou plus simplement, problème du transfert de l'éducation en gains.

Plus encore, pour compenser un réel problème de données pour la réalisation des études empiriques des fonctions de gains, les méthodes de substitution auxquelles on doit alors avoir recours sont loin d'être très satisfaisantes de part les approximations faites (STANKIEWICZ 1994) :

- à partir du nombre d'années d'étude dans le cas de la formation scolaire,

- à partir de la durée de l'activité professionnelle pour la formation générale reçue en situation d'emploi,

- à partir de l'ancienneté dans l'entreprise pour l'évaluation de la formation spécifique

Le problème est grand : certaines études expliquent l'effet différentiel de l'ancienneté sur le salaire, comme le reflet, in fine, d'un différentiel d'investissement ... dont l'intensité est par hypothèse évaluée à partir de l'ancienneté.

Voir plus généralement BONNELL 1978.

⁷¹Le témoignage type est à ce propos : "Je n'ai pas retrouvé de travail. Mais de toute manière je ne l'espérais pas".

D'une part, le signal formation peut matérialiser un retrait important et prolongé du marché du travail : "parmi les éléments constituant le filtre opéré par les employeurs à partir de critère d'employabilité supposée des chômeurs, c'est plus de la durée du retrait du marché du travail, dont il faut tenir compte et non seulement des durées de chômage. Ainsi, même si le stage supprime la qualité administrative de demandeur d'emploi il participe à l'allongement de la période hors marché du travail, et ainsi à la création d'une suspicion supplémentaire quant aux capacités productives de l'individu" (WUHL 1992, p48).

D'autre part, le rôle d'informateur joué par le signal formation peut être troublé par sa manipulation intensive.

L'utilisation généralisée du signal ("signalling") a comme conséquence de lui faire perdre son rôle d'information (HENGUELLE 1993), et éventuellement de le transformer en signal négatif. Devenu un lieu commun, le signal formation tend à révéler plus une difficulté d'insertion qu'une capacité d'insertion.

Adapté au cas des stages de formation pour demandeurs d'emploi, on peut penser que "le signalling, permet de souligner les risques d'une inflation de diplômes qui, loin de sanctionner la productivité accrue d'une population, ne ferait que traduire l'âpreté de la lutte pour produire les signaux les meilleurs" (GAZIER 1991 p 209)

CANALS et MICHEL (1995 p186) font remarquer que "lorsqu'un diplôme n'est plus validé sur le marché du travail, les acteurs de la formation lui attribuent de nouveaux objectifs : l'insertion sociale se substitue à l'insertion professionnelle. Quand l'accès à l'emploi devient difficile et incertain, la formation change de vocation".⁷².

Le stage de formation même diplômant peut devenir au regard des critères d'employabilité des entreprises un signal négatif.

Cette conceptualisation d'un effet pervers de la formation éclaire l'existence d'une faible efficacité des stages délivrés aux chômeurs en terme de retour à l'emploi.

Le problème réside dans le fait qu'elle souligne indirectement le caractère paradoxal d'une partie des demandes de formation. Pourquoi certains chômeurs suivent-ils un stage en sachant pertinemment que ce passage par la formation peut se révéler comme un élément de stigmatisation au regard des critères d'employabilité ?.

⁷²: "Diplôme de référence pour la qualification ouvrière et employée pendant des décennies, le CAP génère depuis le début des années 1980 une image contrastée qui menace sa pérennité. Sa place dans la hiérarchie des diplômes, son orientation vers une spécialisation professionnelle perçue comme contradictoire d'une polyvalence désormais nécessaire à la mobilité professionnelle, le font paraître inadapté, notamment à l'évolution technologique". (CANALS et MICHEL 1995 p186) .

5.3 - LA DEMANDE DE FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI : UN CONCEPT ÉLARGI.

Nous voudrions participer ici à l'intelligence d'une demande de formation qui apparaît, par ailleurs, aberrante au regard des présupposés théoriques usuels.

Il semble qu'il faille dans un premier temps considérer que certaines demandes de formation relèvent plus d'une logique de consommation finale que d'une stratégie d'investissement.

Dans ce cadre, deux objectifs semblent particulièrement recherchés par les chômeurs : l'amélioration de la situation financière de court terme ; le vécu d'une période de bien être moral.

Dans un second temps, il semble qu'il faille envisager la demande de formation comme une demande avant tout contrainte.

5.31 - La demande de formation : logique d'investissement versus logique de consommation finale.

Les diverses propositions théoriques énoncées précédemment semblent pouvoir être retenues à la condition expresse que la demande de formation corresponde effectivement à une logique "d'investissement".

Cette approche semble restrictive en regard des rapports à la formation entretenus par les demandeurs d'emploi (HAYDADADI, RIGAUD 1992 p130-136 ; BALME et GARRAUD 1992 ; DEMAZIERE, CHÉRAIN 1992 ; GADREY 1995 ; Entretiens personnels).

Un constat s'impose en effet : la demande de formation relève plus d'une stratégie de consommation finale que d'une logique d'investissement.

Son usage relève de celui d'un bien qui n'engendre pas d'autres biens tant d'un point de vue financier, que social ou psychologique.

En effet, les gains attendus n'interviennent pas de manière différée, mais dans l'immédiat, de façon concomitante au suivi de la formation.

a) - La formation : un moment de bien être.

Ainsi, la période de formation équivaut à un moment de bien être, du fait non seulement de l'amélioration de la situation financière qu'elle implique (5.32), mais surtout au regard de la modification du statut qu'elle symbolise.

L'élément déterminant dans la demande de formation est ainsi la rupture par rapport à "l'identité" de chômeur, vis à vis de la cellule familiale, de l'entourage proche, ou plus largement de l'ensemble de la sphère sociale.

La formation est par ailleurs envisagée comme un moment de resocialisation progressive, un moyen d'accéder à une information sur la sélectivité sur le marché du travail sur le degré de sa propre employabilité (GADREY 1995, BUFFIN 1989) : "on reprend confiance en soi", "on mesure ses chances réelles de retrouver un emploi", "ça m'a permis de faire le point, de savoir ce que j'avais vraiment envie, de choisir entre retourner travailler ou rester à la maison" (Entretiens personnels).

b) - La demande de formation des chômeurs médiatisée par la "rémunération" à court terme.

L'absence de gain à l'issue de la formation, au sens de la théorie usuelle, ne signifie pas l'inexistence de ces gains.

A la différence des présupposés théoriques, l'amélioration de la situation financière intervient essentiellement en même temps que la formation ou éventuellement de manière décalée mais alors pour une durée limitée, finie dans le temps.

On ne peut pas véritablement parler d'accumulation du capital humain comme le postule l'existant théorique. La formation est délibérément envisagée et gérée avant tout comme une consommation finale et non comme un investissement.

Suivre un stage de formation peut être synonyme d'un double effet revenu.

- Dans le cas d'un stage de formation rémunéré, l'effet revenu intervient directement, par augmentation des rémunérations touchées durant la formation en regard de celles reçues pendant la période de chômage précédente,
- Sous certaines conditions, que le stage soit rémunéré ou non, on repère un effet revenu indirect matérialisé par l'allongement des durées d'ayant droit à une indemnisation (cf. Encadré 5 pour une démonstration de ces deux mécanismes).

Au sein de notre propre enquête (STANKIEWICZ, FOU DI TREL CAT 1992), l'analyse du montant de la rémunération durant la formation au regard du niveau antérieur de revenu

souligne un effet positif du stage : dans près de 72% des cas, la rémunération durant la phase de formation est supérieure à celle antérieure à l'entrée en stage (Tableau 7).

Tableau 7-
Rémunération du stage et revenu antérieur (en pourcentage).

Par rapport au revenu antérieur, la rémunération du stage est :			
très supérieure	supérieure	égale	inférieure
48	23,9	19,7	8,2

Source : STANKIEWICZ, FOU DI, TREL CAT 1992.

En fait, plus la situation financière du demandeur d'emploi est fragile (allocation de fin de droit ou encore allocation spéciale pour les mères célibataires), plus la rémunération durant le stage représente un effet positif (LERAY 1991).

Or, en 1992, seul un quart des bénéficiaires AIF bénéficiait avant l'entrée en stage d'une allocation de base.

38% ne recevaient aucune rémunération, 16% percevaient une allocation de fin de droit, 10% une allocation de solidarité spécifique et 10% diverses allocations (GREZARD 1993 p109).

Pour l'ensemble de ces personnes, on peut envisager un effet positif de la formation du point de vue des revenus.

En fait, très majoritairement, les entrées en formation se déclinent sous le motif alimentaire et social, "poussé d'ailleurs souvent par un contexte institutionnel qui relaie cet aspect des choses" (SANTELMANN 1993 p73).

Certains stages de formation sont ainsi effectués sous la pression ou sur le conseil d'agents institutionnels dont l'objectif premier, sinon exclusif, est l'amélioration de la situation financière du demandeur d'emploi et de sa famille⁷³.

⁷³ "C'est l'assistante sociale qui m'a prévenu qu'il restait une place dans un stage de vente. Il était déjà commencé et il y avait que des femmes. Mais elle savait qu'au niveau financier, c'est difficile" (Homme-36 ans-stage de vente).

Encadré 4 -

Entrée en stage de formation rémunéré⁷⁴ et création d'un effet revenu.

L'effet revenu immédiat et indirect est directement lié à la qualité de la rémunération antérieure à l'entrée en formation. Or, le régime d'indemnisation du chômage est double.

Avant 1994, toute personne adulte (plus de 25 ans) ayant travaillé 6 mois et plus, bénéficie dès la rupture du contrat de travail, du régime de l'assurance chômage, c'est à dire d'une allocation de base (AB), et à épuisement de celle ci (en fonction de la durée d'affiliation avant le chômage) à une allocation de fin de droit AFD.

Les personnes ne pouvant satisfaire à ce critère tombent sous le régime dit de solidarité et sont donc des bénéficiaires potentiels de l'allocation d'insertion (AI) ou de l'allocation spéciale de solidarité (ASS) (sous couvert de satisfaire à certaines conditions d'éligibilité, voir CENTRE INFFO 1989).

Pour les demandeurs d'emploi régis par le régime de la solidarité, la construction d'un mécanisme d'effet revenu positif direct et indirect du fait d'une entrée en formation est plus que probable.

En effet, l'entrée en formation signifie l'application d'une rémunération forfaitaire de 3900F environ par mois alors que les rémunérations durant la période de chômage sont pour les bénéficiaires de l'allocation d'insertion de 1300F par mois (43F par jour), et de 2100F à 3100F par mois pour les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) (CARIF 1994)..

Par ailleurs, la durée de formation n'étant pas imputable sur les durées d'ayant droit aux différentes mesures (AI et ASS), le suivi du stage revient à allonger la période d'éligibilité au regard d'une indemnisation de solidarité, les ex-stagiaires retrouvant l'intégralité du reliquat de leurs droits à l'issue de la formation.

Il va sans dire que pour toutes les personnes ensituation de chômage non indemnisé, l'octroi d'une indemnité forfaitaire de formation équivaut à un effet revenu immédiat positif (cas des femmes isolées, femmes célibataires assurant la charge d'un enfant, personnes bénéficiaires de l'allocation de parents isolés).

Pour les demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une allocation de base, plusieurs mécanismes sont en présence.

i - Les ayants droits à une affiliation minimale de 182 jours en AB bénéficient, lors d'une entrée en formation, du régime de l'Allocation-Formation-Reclassement (AFR) (CENTRE INFFO 1989, ANPE-UNEDIC 1991).

Cette permutation de régime est créatrice d'un effet revenu indirect, des prolongations à l'allocation de base (PAB) et à l'allocation de fin de droit (AFD) pouvant intervenir successivement pour couvrir la durée de la formation. Plus encore si le départ en formation a lieu avant que ne se soit écoulée la moitié de la durée des AB, le stagiaire bénéficie d'une AFR augmentée en durée d'un bonus équivalent à la moitié de la prolongation des AB.

La création d'un effet revenu direct est plus incertain.

En effet, le montant de l'AFR est égal à celui de l'AB perçue à la veille de la formation.

Néanmoins, un effet positif est possible dès lors que la durée de la formation dépasse la durée allouée initialement en AB, l'allocation d'AFR reçue étant égale au taux plancher de l'AB. Dans ce cas, une partie de la formation

⁷⁴ Nous convenons que le suivi d'un stage non rémunéré peut amener une forte probabilité de diminution du revenu, les allocations chômage existantes pouvant être suspendues durant la formation.

pourra être effectuée sur la base d'une allocation de fin de droit (AFD) d'un montant de 3900F mensuel, alors que cette même allocation hors AFR ne donne lieu qu'à un versement de 2400F⁷⁵et⁷⁶.

ii - Pour les demandeurs d'emploi en allocation de base mais ne pouvant satisfaire aux conditions de l'AFR, l'entrée en formation est synonyme d'un effet revenu indirect positif du fait d'une imputation partielle (1/2) de la durée de la formation sur la durée des services en allocation d'assurance chômage alloués (après conversion des heures de formation en jours par un coefficient de 5,6)⁷⁷.

La détermination d'un effet revenu direct ne peut se faire que cas par cas, le montant de l'AB étant ici déterminant.

Enfin, on peut évoquer plus généralement le fait que la durée d'une formation peut être considérée comme période d'affiliation au régime de l'assurance chômage si le stage a été suivi d'une période de travail à laquelle il est mis fin par rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. En d'autres termes, la durée de la formation peut participer à l'ouverture de droits à l'indemnisation d'un chômage futur (dans la limite des deux tiers du nombre de jours nécessaires).

En 1994, la modification du fonctionnement du régime de l'assurance chômage ne modifie pas véritablement les constats effectués :

Les bénéficiaires du régime de l'assurance chômage AUD (Allocation Unique Dégressive qui remplace désormais l'allocation de base, l'allocation de base exceptionnelle et l'allocation de fin de droits - JO du 5/1/93), tombent dans le régime de l'AFR. La rémunération reçue durant la formation est ainsi égale à la rémunération en AUD perçue à la veille de l'entrée en stage. Il n'y a donc pas d'effet revenu lié à la formation.

Simplement, on peut souligner que tout au long de la formation (AFR), la dégressivité existante dans l'AUD tous les quatre mois est suspendue.

- l'intéressé retrouve à l'issue de la formation ses droits aux AUD, s'il existe un reliquat, la période de rémunération en AFR venant s'imputer jour pour jour sur la durée initialement autorisée en AUD.

Pas de changement pour les personnes non bénéficiaires de l'AFR ou non bénéficiaires de l'AUD, outre une revalorisation unilatérale des rémunérations (CENTRE INFFO 1995).

⁷⁵ Exception faite de l'imputation de la durée de la formation ayant été effectuée sur une période correspondante aux allocations de fin de droit.

⁷⁶ Les cas de diminution de revenu durant la formation en AFR s'expliquent par un ensemble de frais supportés par l'individu à l'occasion du stage (frais de déplacement, de repas à l'extérieur, frais de garde pour les enfants), ou encore par la suppression de ressources annexes (travail au noir par exemple).

⁷⁷ Exemple : Un demandeur d'emploi bénéficie d'une ouverture de droits de 365 jours en AB et de 365 jours en AFD. Il cherche un emploi pendant 330 jours. Reliquat des droits en AB : 35 jours. Il entre dans un stage de formation de 560 heures. Durée de formation en jours: 560 heures / 5,6 = 100 jours. Durée de la formation imputable sur les allocations d'assurance chômage : 100 / 2 = 50 jours.

Reliquat en AB = 0 ; reliquat en AFD = 350 jours. Gain de 50 jours sur un total initial de 730.

5.32 - Une demande de formation "encadrée".

Nombre d'entrées en formation sont, pour le moins, relativement loin "d'un sentiment de besoin ressenti".

Plus encore, un certain nombre de chômeurs affichent ouvertement une "non demande" de formation.

Ce positionnement par rapport au stage recouvre deux types de rapport à la formation (BUFFIN 1989 ; HAYDADI et RIGAUD 1992 p130):

- d'une part, une impossible demande. Elle apparaît étroitement liée à l'urgence d'une solution financière, à un état psychologique dégradé, à l'absence de contact avec la formation durant la trajectoire professionnelle antérieure ou encore à un échec en formation initiale.

- d'autre part, un rejet de la formation. Cette attitude apparaît comme l'autre face d'une demande unique, centrée exclusivement sur l'accès à l'emploi.

En fait, dans ces deux cas, "la formation ne saurait être investie, la demande étant ailleurs" (BUFFIN 1989 p66).

De tout évidence, ces pratiques participent à la dilution de l'efficacité de la formation. Il faut en effet convenir qu'une entrée en formation à priori non désirée limite l'investissement personnel du demandeur d'emploi-stagiaire, restreint "la perméabilité laissée pour accomplir des changements dans les comportements et donc sur l'employabilité" (BUFFIN 1989 p66).

Par ailleurs, ils soulèvent directement une interrogation : comment expliquer que l'on retrouve en stage de formation des chômeurs non motivés, non demandeurs de ce dispositif?

Un élément essentiel de réponse semble résider dans le fait que la demande de formation est moins une demande individuelle qu'une demande encadrée, une demande contrainte.

- La demande de formation est contrainte à double titre : d'une part, le fait d'accepter une formation nous a souvent été présenté par les chômeurs comme le moyen d'échapper à la radiation des fichiers ANPE.

D'autre part, des exemples ont été repérés où le suivi d'un stage de formation est une condition sine qua non pour pouvoir prétendre à un emploi aidé de type CES au sein de certaines collectivités locales ⁷⁸.

- La demande de formation est encadrée. On tire cette proposition des constats suivants :

⁷⁸ J'ai demandé à faire un stage parce que je savais que c'était nécessaire pour demander à la Mairie pour avoir un CES" (Entretien personnel).

D'une part, le dispositif "stage" est proposé, de facto, aux chômeurs par les organismes en charge de la gestion des demandeurs d'emploi - au sens large s'entend : agents de l'ANPE, assistante sociale..... La demande de formation est ainsi "anticipée".

D'autre part, au travers d'une politique d'information, de sensibilisation, de médiatisation, on tend à développer une demande "spontanée" de formation par les demandeurs d'emploi.

Il va de soi que ces pratiques découlent directement des objectifs, des intérêts et des contraintes de chacun des acteurs du système de la formation professionnelle (cf. 4. de ce chapitre). On peut rappeler "la politique du chiffre" des pouvoirs publics, les contraintes de remplissage des organismes de formation,

Par ailleurs, ces éléments laissent entrevoir une demande de formation pour partie soumise à l'offre de formation, contrainte par la structure et le fonctionnement du marché de la formation (cf. chapitre 5).

Plus largement, ils permettent de comprendre l'existence de faits curieux du point de vue de l'efficacité de la formation, de pratiques irrationnelles au regard des interprétations de la théorie économique.

L'analyse de la particularité de la demande de formation des chômeurs nous amène à constater que

- même si la demande de formation n'existe pas elle même (la demande étant exclusivement centrée sur l'accès à l'emploi),
 - même si le suivi d'un stage ne produit pas d'effet revenu - au sens usuel - par suite d'une accumulation de capital humain
 - même si la participation à la formation peut signifier un effet de stigmatisation au regard des critères d'employabilité des firmes (cf. 5.2),
- une "demande de formation" peut être logique qu'en bien même, elle ne l'est pas à priori.

Deux grandes interprétations se dessinent :

- la demande de formation répond en fait à une logique de consommation finale, qui n'a d'autres buts que la recherche d'une amélioration de la situation financière, sociale ou psychologique à court terme.
- la demande de formation est encadrée, les chômeurs intégrant cette contrainte qu'il convient de minimiser, éventuellement de rentabiliser.

Conclusion du chapitre 3.

L'objectif de ce chapitre était d'examiner l'efficacité des actions de formation délivrées aux chômeurs de bas niveau de qualification. Cinq questions ont été abordées.

Le problème de l'évaluation de l'efficacité des programmes publics pour l'emploi et la formation a donné lieu à une controverse entre tenants de l'évaluation expérimentale et partisans de l'évaluation non expérimentale.

Si la première méthodologie permet sur le principe de l'affectation aléatoire d'un groupe test et d'un groupe témoin d'éviter le biais de sélection, elle n'est pas exempt de limites. Outre l'existence d'un problème éthique lié à l'éviction d'une partie des bénéficiaires potentiels du programme, se pose le problème suivant : l'avantage consenti aux uns ne risque-t-il pas de dégrader la situation des autres au regard du retour à l'emploi.

Plus largement, les méthodologies comparatives, qu'elles soient expérimentales ou non ont comme limite d'aborder la formation comme une boîte noire, en ne s'attachant qu'à mesurer l'effet différentiel d'un dispositif.

Plus que constater les effets d'une programme, il semble plus pertinent de tenter de comprendre comment agit la formation, en d'autres termes, de rechercher les transformations opérées par le stage.

Ce point de méthode posé, l'évaluation de l'efficacité de la formation donne lieu à la production de données partagées.

Sur la base de l'indicateur taux de retour à l'emploi, l'intensité de la réinsertion à l'issue d'une période de formation s'amenuise au fur et à mesure que l'on affine la notion de contrat de travail retenu (CDI par exemple).

Plus encore, le pourcentage des périodes de chômage continue après la formation concerne plus d'un tiers des stagiaires.

Enfin, nombreux sont les individus ayant trouvé puis perdu un emploi.

Le taux de retour à l'emploi suppose implicitement que l'emploi trouvé à l'issue du stage l'a été grâce au stage. Sur la base d'une typologie des effets de la formation, nous avons tenté de cerner les impacts effectifs des formations pour BNQ.

Nous distinguons un effet "formation" lorsque l'emploi a été trouvé directement en lien avec les compétences apprises lors du stage ; un effet "contact", lorsque la mise en relation avec une entreprise pendant la période du stage se trouve être l'élément essentiel de la réinsertion ; enfin, un effet "dynamisation" quand le stage a permis une réactivation comportementales chez le stagiaire, qui s'est avérée primordiale dans le retour à l'emploi.

Les constats sont pour les moins ambigus. Dans plus d'un tiers des cas, l'emploi trouvé à semble parfaitement indépendant du stage de formation suivi. Plus encore, l'effet formation n'intervient que dans 11% des cas de retour à l'emploi.

On établit ainsi un double constat pessimiste quant à l'efficacité de la formation pour chômeur de bas niveau : les liens de cause à effet entre stages de formation et emploi trouvé sont très largement minoritaires ; d'autre part, si l'aspect positif des effets contact et dynamisation du stage ne peuvent être niés, on peut s'interroger : ne pourrait-on obtenir ces mêmes effets sur la base d'autres dispositifs moins coûteux d'un point de vue financier et moral.

Plus encore, l'analyse de la qualité de l'appariement "profil du stagiaire" / "formation suivie" fait apparaître des associations illogiques, incohérentes.

A ce titre, on relève par ailleurs que la qualité de l'appariement ne présage pas véritablement du retour à l'emploi.

L'appariement peut être cohérent et la formation ne pas déboucher sur l'emploi. A contrario, l'appariement peut être illogique, mais le stage donner lieu à une réinsertion, qui plus est sur la base d'un effet formation.

La dilution des effets du stage de formation semble en fait directement liée à des stratégies élaborées par l'ensemble des acteurs de la formation.

L'ambiguïté des motifs de la formation, la coexistence d'objectifs affichés et sous entendus permettent à l'ensemble des institutions participant à la mise en oeuvre de la formation pour demandeur d'emploi d'exercer une stratégie individuelle créatrice d'éléments de blocage et d'inertie.

L'État recherche des objectifs implicites, telle que la politique du chiffre ; les services publics de l'emploi doivent respecter des indicateurs de gestion stricts mais exercent en contre partie un pouvoir de mise en oeuvre pratiques des stages ; les organismes de formation confrontés à une obligation de rentabilité trouvent dans les stages pour demandeurs d'emploi une activité importante qu'il s'agit de gérer au mieux face aux contraintes imposées par les modalités de financement. Enfin, les entreprises qui accueillent les stagiaires trouvent dans ces dispositifs tout à la fois une main d'oeuvre bon marché, un volant de main d'oeuvre, ou encore l'opportunité d'une période d'essai déguisée.

L'ultime question à laquelle nous nous sommes efforcés de répondre est la suivante : les interprétations théoriques usuelles rendent-elles compte des particularités de la demande de formation des chômeurs ?

Sur la base d'un principe de décision en terme d'analyse "coûts - bénéfices", la demande de formation relève selon les présupposés théoriques :

- d'une stratégie d'augmentation de la capacité productive,
- d'une recherche d'un signe révélateur d'une capacité à être intégré ou formé dans l'entreprise,
- d'une recherche de l'effet contact du stage de formation

Si ces présupposés théoriques permettent l'intelligence d'une partie des demandes de formation mise par les chômeurs, d'autres restent inexplicables.

Ainsi, comment justifier d'une part

- le suivi d'une formation alors que les retours au chômage sont importants,
- l'entrée dans une formation qui peut se révéler en fait un signal négatif au regard des critères d'employabilité des entreprises.

En fait, il semble qu'il faille élargir le concept traditionnel de demande de formation et l'envisager au regard d'une double proposition :

- La formation correspond plus à une logique de consommation qu'à une logique d'investissement .

Cette consommation s'effectue sous un double motif : monétaire et non monétaire.

Dans le premier cas, le suivi d'un stage procure à court terme une augmentation de revenu direct et indirect par l'allongement de durées de droit d'indemnisation.

Dans le second cas, c'est la recherche d'un moment de bien être qui est un motif essentiel de la demande de formation.

- Notre seconde proposition renvoie au caractère "encadré" de la formation, au caractère contraint de la demande.

CHAPITRE IV : ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DES ACTIONS DE FORMATION À DESTINATION BNQ EN SITUATION D'EMPLOI.

L'inscription au sein du Code du Travail d'une obligation de participation au développement de la formation professionnelle par les entreprises est une spécificité française.

La contraction du marché du travail d'une part, les difficultés de réinsertion d'un contingent important de demandeurs d'emploi d'autre part, ont incité l'État à favoriser le développement de la formation en entreprise. Elle est directement envisagée comme un moyen privilégié de maintien dans l'emploi, et partant, comme un dispositif de prévention du chômage et de l'exclusion.

Confrontées à une accélération des modifications techniques de production, au resserrement des contraintes de qualité, de fiabilité et de disponibilité, les entreprises ont pris conscience des avantages que pouvait représenter l'effort en matière de formation imposé par la loi. Transformer la main d'oeuvre au moyen de la formation permet d'une part d'éviter la déperdition de compétences potentiellement liée à toute vague de licenciement, et d'autre part favorise la cohésion interne, consolide l'image de marque de la firme vis à vis de l'extérieur...etc.

Ce chapitre a comme objectif d'évaluer l'efficacité de la formation délivrée dans le cadre de l'entreprise en vue de sauvegarder l'emploi des salariés BNQ ¹.

Pour satisfaire à cet objectif, nous nous proposons d'examiner les quatre aspects suivants:

Dans un premier temps, il semble opportun d'appréhender la formation dont bénéficient les salariés non qualifiés en entreprise (1.).

¹ La formation en entreprise relève de deux modalités : le plan de formation soumis à la décision de l'employeur, et le congé individuel de formation (CIF) lié à une décision individuelle du salarié. Si notre démarche tiendra compte de ces deux possibilités de formation, une attention particulière sera apportée à l'évaluation de l'efficacité des actions relevant du plan de formation.

Nous analyserons l'accès des BNQ à la formation et les principales caractéristiques des formations suivies.

Nous compléterons cette analyse en examinant certaines difficultés, propres aux actions de formation pour non qualifiés (2.).

Elles ont trait à la nécessaire mise en oeuvre d'une ingénierie de formation spécifique mais aussi au développement d'attitudes de résistance, tant de la part des BNQ que de l'ensemble des catégories de personnels.

Dans un troisième point, nous voudrions montrer que le problème de formation des BNQ en entreprise relève avant tout d'un problème de formation générale (3.).

Dans ce cadre, les principes de la théorie du capital humain amènent néanmoins à considérer le financement de la formation générale par l'entreprise comme périlleux, du fait du risque important de "non retour" sur l'investissement-formation.

Nous soulignerons pour autant la rationalité du financement de la formation générale par les entreprises, à partir de constats empiriques.(4.).

1 - CARACTÉRISTIQUES DE LA FORMATION DONT BÉNÉFICIENT LES BNQ EN ENTREPRISE.

L'examen de la formation dont bénéficient les BNQ en entreprise passe par
- l'appréciation du taux d'accès des non qualifiés à la formation d'une part (1.1),
- et l'étude des principales caractéristiques des formations suivies d'autre part (1.2).

1.1 - L'ACCÈS DES BNQ À LA FORMATION EN ENTREPRISE.

1.11 - La sous évaluation des dépenses de formation touche particulièrement les BNQ.

Avant de pouvoir apprécier l'accès des BNQ à la formation, il faut constater la difficulté qu'il y a, d'établir avec précision, l'intensité de l'effort des firmes en matière de formation. Les BNQ semblent particulièrement touchés par la sous évaluation des dépenses de formation, directement liée à deux caractéristiques du mode de financement de la formation : une obligation de dépenses et non de résultats ; une faible visibilité comptable de l'effort réellement consenti.

a) - Une obligation de dépenses et non de résultats.

Tout d'abord, le financement de la formation professionnelle continue par les entreprises est caractérisé par le fait qu'il s'agit avant tout d'un impératif de moyens et non d'une obligation de résultats en fonction d'objectifs visés (BERTON PODEVIN 1991 p15). L'enregistrement administratif des dépenses de formation exigé par la loi est pour partie indépendant de la réalisation effective d'actions de formation (AVENTUR, BROCHIER, FLEURET 1994).

L'effort de formation comptabilisé dans la déclaration administrative "2483" doit donc être appréhendé avec une certaine circonspection, surtout lorsque le taux de dépenses de l'entreprise atteint juste le seuil plancher.

En fait, on est confronté à un problème de sous évaluation de l'effort consenti par les entreprises. DELAME, SERFATY (1990) parlent d'un problème "de visibilité" des dépenses de formation.

b) - Sous évaluation de l'effort de formation : éléments objectifs et subjectifs.

Plusieurs explications peuvent être formulées.

- On évoque tout d'abord *l'empreinte de la définition légale*.

Toutes les formations ne sont pas déclarables. La loi de 1971 et les modifications ultérieures imposent une norme stricte des formations imputables, tant du point de vue de la nature des stages que de leurs conditions de réalisation (cf. chapitre 2).

Plus précisément, la "définition légale privilégie la formation à l'emploi et non au poste de travail. Elle exclue donc "les actions trop proches de l'adaptation à court terme au poste de travail et celles souffrant d'une formalisation insuffisante" (CEREQ 1991p50).

Des assouplissements sont intervenus depuis la loi fondatrice de 1971 : le passage de la notion de "stage" de formation à celle "d'action" de formation en rend compte (cf. chapitre 2). Néanmoins, l'imputabilité de la formation reste soumise à une norme définie légalement. Les montants repris au sein de la "2483" ne sauraient donc refléter l'ensemble des pratiques formatives des entreprises ².

- La sous-évaluation des dépenses de formation est attribuée par ailleurs à *une comptabilisation incomplète des actions de formation par les entreprises*.

Le CEREQ note sur la base d'une enquête nationale (1991) que 37% des entreprises interrogées possèdent une comptabilisation autre que la "2483". Pour autant, plus d'un interlocuteur sur trois n'est pas en mesure d'en donner une évaluation précise.

² Il faut rappeler que conformément à l'obligation légale, cette déclaration 2483 donnant lieu à publication statistique ne concerne que les entreprises de plus de 10 salariés, la déclaration 2486 relative à la participation des entreprises de moins de 10 salariés (initiée par la loi de décembre 1991) n'étant pas encore exploitée.

- Premièrement, il existe de réels obstacles méthodologiques qui rendent ardue la mesure des dépenses effectivement réalisées, quand bien même existerait une volonté d'en faire une évaluation exhaustive.

Le caractère non formel d'une formation représente un obstacle certain à une évaluation précise : dans le cas de la formation sur le tas, l'entreprise est en particulier confrontée à une distinction plus que délicate entre temps de travail productif et temps de formation.

- Deuxièmement, on repère un certain nombre de lacunes dans l'évaluation comptable de la formation qui s'expliquent une rétention de l'information de la part de l'entreprise.

Celles-ci ne cherchent pas nécessairement à afficher au sein de la "2483" l'ensemble des actions de formation, fussent-elles imputables au regard de la loi.

Cette sous-estimation consciente "ménage" une marge de manoeuvre pour accroître, de facto, les dépenses de formation l'année suivante. Elle relève une "stratégie d'affichage" de l'effort de formation au regard des salariés, des syndicats ou encore des entreprises concurrentes (CEREQ 1991 p51).

La sous-évaluation des dépenses de formation intervient parfois comme une réaction contre "le voyeurisme", "l'intervention" de l'État.

Enfin, la perte de temps que représente la justification de l'ensemble des dépenses, une fois le taux minimal atteint, est avancée pour justifier la non-exhaustivité de la déclaration administrative (Entretien personnel, CEREQ 1991).

On peut souligner que le problème ne semble pas spécifique au cas français.

Hans Wijers (in CPE 1988) constate qu'aux Pays-Bas, sur 43 entreprises consultées, seulement 25% disposait d'une étude des coûts de formation. Ce pourcentage est aussi peu élevé aujourd'hui que celui concernant les dépenses de marketing il y a 25 ans.

1.22 - Les BNO : un accès limité à la formation en entreprise.

L'obligation de financement étant indépendante de la mise en oeuvre effective d'une formation, se pose la question du bénéfice retiré par les salariés de faible qualification de l'effort de formation continue des entreprises.

Nous nous efforcerons d'évaluer l'intensité de leur participation aux formations officielles et leur accès à la formation non déclarée (qu'elle soit de type traditionnel ou apparentée à une formation sur le tas) bien que nous soyons tributaires de données statistiques³.

a) - Les BNQ : une catégorie délaissée par la formation "2483".

L'intérêt des entreprises pour la formation continue depuis la loi fondatrice de 1971 ne s'est jamais démenti, comme en témoignent les indicateurs financiers et physiques.

Le volume des dépenses consenties par les firmes, tout comme le taux de participation, n'ont cessé de croître depuis 1971^{4 5}

Dans ce cadre, les indicateurs "espérance" et "taux d'accès" à la formation⁶, révèlent une place plus que limitée des ONQ dans la formation dispensée par les entreprises (GEHIN 1989)
7.8

³ Faute de données complètes de l'effort national réellement consenti par les firmes en matière de formation des salariés, l'analyse sera réalisée sur la base des déclarations officielles "2483". On ne dispose pas en particulier de données nationale relative à la formation en co-investissement.

⁴ Du point de vu du financement de la participation au développement de la formation continue, le volume des dépenses en francs constants représente l'effort brut des entreprises, alors que les TPF (dépenses en francs courants rapportées à la massa salariale) peut être considéré comme représentatif de leur effort net

⁵ Cette évolution se segmente en plusieurs périodes (GÉHIN 1989, PODEVIN 1991) :

Une première phase (1971-1978) marque en quelque sorte l'alignement des entreprises vis à vis de la nouvelle obligation de financement et du relèvement régulier du niveau minimum de participation (0,8% en 1971, 1% en 1974, 1,1% en 1977).

La période qui va de 1978 à 1982 est caractérisée par une stabilisation des dépenses, qui s'interprète comme un coup de frein, sans nul doute lié à la crise.

À partir de 1982 et jusque 1990, on assiste à un mouvement de dépenses de formation plus soutenu, alimenté surtout par les efforts des grandes entreprises. Plus qualitativement, cela correspond également à une intégration de la politique de formation dans la stratégie globale de gestion des ressources humaines. On peut ainsi évoquer l'ouverture d'une période de "formation investissement".

L'année 1990 marque l'amorce d'un infléchissement de l'effort des entreprises vis à vis de la formation.

Le taux de croissance annuel moyen des dépenses qui s'élevait entre 1985 et 1990 à près de 7,5% n'atteint plus que 1,4% entre 1990 et 1993, alors que par ailleurs sont intervenus des effets mécaniques d'ajustement à la hausse liés au relèvement de l'obligation légale qui passe de 1,2% à 1,4% en 1992 et 1,5% en 1993.

Symptomatique de l'évolution récente, 1993 est caractérisé par un recul de 0,5% des dépenses en volume par rapport à l'année 1992, fait unique depuis 1971. Une baisse en valeur pour 1994 n'est pas exclue.

Cette progression ralentie des dépenses est à rapporter à une évolution de même nature de ces trois composantes : les taux d'accès à la formation, les coûts unitaires des formations, les pertes d'emploi (Dépenses = taux de stagiaires (nombre de stagiaires / nombre de salariés) * nombre de salariés * coût unitaire de la formation.) "La croissance annuelle moyenne du taux d'accès passe de 6,7% entre 1985 et 1990 à 1,2 à partir de 1990, celle du coût des formations de 1,4% à 0,7%" (BENTABET 1995 p4).

⁶ Indicateurs d'effort de formation en entreprises.

- Le taux de participation financière (TPF) : Total des dépenses de formation rapporté au total de la masse financière. Seuil minimum fixé par la loi.

- Le taux d'accès à la formation : Participation physique. Rapport entre le nombre de bénéficiaires d'une formation et le nombre de salariés. Part des salariés allant en formation chaque année quels que soient le nombre de stages suivis. Permet d'apprécier la diffusion de la FPC parmi les salariés.

- Espérance de formation : Exprime le nombre moyen théorique d'heures de formation par salariés. Indicateur d'intensité de la FPC. Rapport entre le total d'heures stagiaires et le total salariés.

Les évolutions récentes (BENTABET, SANTONI 1994, BENTABET 1995, ASSEMBLÉE NATIONALE 1993, 1994) n'ont en rien atténué la sélectivité de l'accès à la formation des années passées (GEHIN 1989, BERTON, PODEVIN 1991).

Les ONQ représentent 5,5% des stagiaires en 1992, alors qu'ils forment 11% des salariés.

Plus précisément, ils ne fournissent que 5% des stagiaires du plan de formation de l'entreprise, contre 9% des effectifs du congé individuel de formation.

Les ONQ sont doublement défavorisés : l'accès à la formation ne concerne en 1993 que 15% d'entre eux contre 33% des salariés ; leur espérance moyenne de formation est de 6,7h contre une moyenne de 15,7h⁹.

Jusqu'en 1991, la durée moyenne de formation des ONQ était plus importante que la durée moyenne, toutes CSP confondues. Depuis 1992, cet avantage tend à s'amenuiser : on relève des valeurs très proches avec 46,3h contre 47,7h (les employés étant ici la catégorie la plus défavorisée)

b) - Atténuation de la sélectivité de l'accès à la formation ?

L'accès aux stages traditionnels recevables au regard de la définition légale mais non imputés, s'avère également très sélectif à l'encontre des ONQ. L'aspect alternatif ne semble donc pas jouer.

Au contraire, les formations informelles apparaissent comme un facteur d'atténuation de la sélectivité de l'accès à la formation des BNQ¹⁰ : la formation sur le tas concerne surtout cette catégorie

- Durée moyenne de formation : Rapport entre le total d'heures de stages sur le nombre total de stagiaires.

⁷ La catégorie des ENQ n'apparaît pas ici faute de données disponibles. (catégorie non reprise dans la déclaration des employeurs).

⁸ On peut ici souligner également le faible accès à la formation au sein des mesures de conversion en cas de licenciement.

Une double sélectivité s'impose ici : les entreprises pratiquent une politique de conversion sélective vis à vis des BNQ ; d'autre part, les salariés de faible niveau de qualification s'engagent dans une proportion moindre que les salariés des autres catégories dans une reconversion formative. (ANPE 1988).

⁹ En 1985, l'accès moyen à la formation des ONQ était de 10% contre 23% en moyenne ; l'espérance de formation était de 6 h contre 12 pour l'ensemble des salariés. Les disparités sont stables dans le temps.

¹⁰ Selon une enquête du CEREQ (1991), qui nous semble être l'une des rares à tenter une évaluation des formations non déclarées, les entreprises dépensent chaque année en moyenne 20% en plus par rapport au montant déclaré pour la réalisation de stages de type classique non inscrits dans la déclaration fiscale.

En fait, les entreprises assignent aux différentes formes de formation des usages différenciés. L'adaptation au poste de travail est d'une part l'objet principal des formations sur le tas, et d'autre part, l'un des principaux motifs de formation des BNQ.

Par ailleurs, les entreprises semblent sensibles aux mesures publiques favorisant le développement de la formation des BNQ au sein dispositifs particuliers ¹¹.

Les catégories d'ouvriers et d'agents techniques de production représentent ainsi 63% des salariés concernés par des formation au sein des EDDF (MAHIEU 1993).

1.23 - De l'influence de l'effet taille et de l'effet sectoriel sur l'accès à la formation des BNQ.

a) - L'effet "taille" sur l'accès des BNQ à la formation .

La taille de l'entreprise influence l'accès des salariés à la formation (PAUL BOLLENOT 1993) ¹².

Du point de vue des BNQ, l'effet "taille" soulève le paradoxe suivant : un ONQ d'une grande entreprise (plus de 500 salariés) a plus de chance d'aller en formation qu'un cadre ou qu'un technicien d'une PME.

Si 15% des ONQ accèdent à la formation en 1992, ils ne sont que 3% dans les entreprises de moins de 20 salariés contre 26% dans les firmes de plus de 2000 personnes.

Du point de vue de l'espérance de formation, si celle si est de 6,7h en moyenne, elle est de 1,5h dans les très petites entreprises contre 13,1h dans les plus de 2000 salariés.

La formation sur le tas (ou formation sur le poste de travail) représente en moyenne une durée équivalente à environ la moitié des heures de formation déclarées par salariés (CEREQ 1991 p38).

¹¹ Nous ne pouvons ici évoquer l'accès à la formation des BNQ au dispositif "capital-temps-formation" destiné pour partie en priorité aux BNQ, cette mesure étant trop récente, nous ne disposons pas encore de données.

¹² Une partie substantielle des entreprises verse une contribution dont le taux est très voisin du seuil légal (56% pour 1993).

Les disparités engendrées par l'effet taille des entreprises ne se sont jamais démenties.

En 1977, l'écart entre les taux de participation se situaient dans un rapport de 1 à 3,6 . Il est en 1993 de 1 à 3,2 (TPF des entreprises de 10 à 19 salariés : 1,6 ; TPF des entreprises de plus de 2000 salariés : 5,15 ; moyenne = 3,31) .

En 1993, du point de vue de l'effort physique, les entreprises d'au moins 500 salariés qui représentent 2,2% de l'ensemble des entreprises et 45,3% des salariés, assurent 66% des dépenses de formation et rassemblent 43% des stagiaires.

Le taux d'accès à la formation se situe dans un rapport de 1 à 6,6 (Taux d'accès pour les entreprises de 10 à 20 salariés = 8 ; pour les entreprises de 2000 salariés et plus = 53 ; moyenne = 34).

L'espérance de formation fluctue de 1 à 9,6 points (entreprises de moins de 20 salariés = 3 h ; entreprises de 2000 salariés et plus = 28,8h ; moyenne = 15,7h).

Les durées moyennes des formations varient de 39H (entreprises de 20 à 49 salariés) à 54H pour les entreprises de plus de 2000 salariés (soit un apport de 1 à 1,4).

En fait, la probabilité d'aller en formation est plus importante que la moyenne au sein des firmes de plus de 500 salariés.

Cette relation d'ordre est rompue en ce qui concerne les durées effectives de formation : les formations les plus longues sont délivrées dans les entreprises de moins de 50 salariés et dans celles de plus de 2000 : 59h dans les firmes de moins de 20 salariés ; 51,6h dans les entreprises de 20 à 49 salariés et 50,5h dans les plus grandes firmes.

Ce lien entre probabilités d'accès à la formation pour les BNQ et taille de l'entreprise est confirmé par les premiers résultats concernant le dispositif du crédit d'impôt-formation (cf. chapitre 2).

En 1988, 47,5% des entreprises de plus de 2000 salariés déclarent des dépenses de formation au profit des salariés occupant des postes non qualifiés au titre du crédit d'impôt formation . Elles sont plus nombreuses encore en 1990 (55,5%). Ce pourcentage est nettement supérieur à la moyenne, toutes tailles d'entreprises confondues : 16,75% en 1988 contre 16,15 en 1990 ¹³.

A contrario, les PME semblent éprouver des difficultés à maintenir un effort de formation en faveur des non qualifiés : seules 10% des entreprises de moins de 10 salariés affichent une formation BNQ dans le cadre du Crédit formation, entre 1988 et 1990. La part des entreprises de moins de 50 salariés régresse : elle était de 9% pour les entreprises de 10 à 20 salariés, et de 14,5% pour les firmes de 20 à 49 salariés en 1988. En 1990 les résultats respectifs ne sont plus que de 7,8% et 12,4% (COMBES, ESCUER 1994).

b) - L'effet sectoriel.

A la discrimination opérée par la taille de l'entreprise, s'ajoute le poids des logiques sectorielles de gestion de la main d'oeuvre. Ce facteur d'inégalité n'est cependant pas spécifique à la France (BAILEY 1990).

Les ONQ apparaissent comme la catégorie la plus défavorisée dans la quasi totalité des secteurs en terme d'accès à la formation.

¹³ En 1988 46 228 entreprises ont bénéficié du crédit d'impôt-formation en 1988. En 1990, elles ne sont plus que 16 927.

Tableau 1 -

Accès des BNQ à la formation. Le cas des secteurs les plus utilisateurs d'ONQ. Le cas des secteurs où les ONQ représentent plus de 25% du collectif de travail.

Secteurs où le poids des ONQ est > à 25% des salariés en 1992	Importance du TPF en 1985 *	Niveau de croissance du TPF entre 1985 et 1992 *	Taux d'accès (en %)	Espérance de formation (en heures)	Durée moyenne de la formation (en heures)
Agro-alimentaire	Faible	Important	18	7,2	38
Verre	Moyenne	Faible	15	11,3	76,8
Automobile	Moyenne	Important	35,7	13,4	37,5
Textile, Habillement	Faible	Important	8,5	7,5	87,4
Cuir et chaussures	Faible	Faible	1,3	5,13	49
Bois et ameublement	Faible	Moyenne	8,8	3,6	41
Caoutchouc et plastique	Moyenne	Moyen	15,6	8,6	55
Secteurs les plus utilisateurs d'ONQ					
Métaux	Faible	Moyen	13,7	5,2	38
Construction électrique	Important	faible	24	11,5	46
BTP	Faible	Faible	6,5	3,8	58
Moyenne			14,5	6,7	46,2

* : Se reporter au graphique 2.

Les taux d'accès, d'espérance et la durée moyenne de formation correspondent à l'année 1992.

Dans les secteurs où les ONQ représentent un poids conséquent dans le collectif de travail, ou bien encore au sein des secteurs les plus utilisateurs d'ONQ en 1992, la catégorie des BNQ ne semble pas particulièrement privilégiée (Tableau 1) ¹⁴.

Au total, le constat global reste sombre pour les catégories BNQ quant aux chances de bénéficier d'une formation en entreprise.

Ainsi l'enquête du CEREQ sur les pratiques de formation des entreprises soulignait que des données recueillies en 1989 permettent de définir les ONQ comme une catégorie disqualifiée de la formation. Dans trois entreprises sur dix où ils sont présents, aucune action de formation ne leur est dispensée sous quelque forme que ce soit (déclarée ou au poste de travail). Cette absence de formation est trois fois plus fréquente que pour les autres catégories (CEREQ 1991 p39).

¹⁴ Ultime remarque : l'accès à la formation pour les ONQ est très dispersé selon la région d'implantation de l'entreprise. Ce constat s'applique également à l'espérance de formation et à la durée moyenne (BENTABET, MARION, 1995 ; BENTABET, SANTONI, 1994).

Tableau 2 -

Fréquence des divers types de formation dispensés à chaque CSP

(en % d'entreprises ayant des effectifs de la catégorie concernée. Année 1989-1990).

	Formation déclarée seule	Stages non déclarés seuls	Formation sur le tas seule	Formation déclarée et non déclarée	Formation déclarée et sur le tas	Stages non déclarés et formation sur le tas	Toutes	Aucune
Ingénieurs et cadres	59,8	0,7	0,3	12,	8,2	0,2	7	11,8
TAM	45,1	0,7	2	11	16	1,1	2,8	11,3
Employés	42,2	0,3	2,4	4,1	24,4	0,3	15	11,1
OQ	25,2	0,7	7,1	3,5	32	1,6	17,9	12,1
ONQ	19,8	0,5	12,5	1,9	21,5	3,3	10,1	30,4

Total de 100 en ligne.

Source : CEREQ 1991 p66.

Plus encore, le caractère "cumulatif" de l'effort de formation peut amener à penser que le phénomène de compensation n'intervient guère dans les entreprises où les BNQ avaient à priori déjà peu ou pas de chance d'accéder à la formation.

C'est en effet au sein des entreprises officiellement les plus formatrices que l'on repère le plus fréquemment des pratiques de formation non déclarée et de formation sur le tas.

1.2 - CARACTÉRISTIQUES DES FORMATIONS SUIVIES PAR LES BNQ EN ENTREPRISES.

1.21 - Formation, certification et promotion.

D'une manière générale, la participation à un stage de formation ou/et l'obtention d'un diplôme ne peuvent créer un droit automatique à la reconnaissance de la qualification acquise et / ou à la promotion.

En effet, du point de vue juridique, la reconnaissance de la valeur d'une qualification acquise du fait d'une formation (même diplômante) reste de la responsabilité de l'employeur (GUILLOUX 1992) ¹⁵.

¹⁵ Exception faite de mesure particulière telle qu'en particulier la mesure du co-investissement, où une mention spéciale oblige l'employeur à une promotion dans l'année suivant l'obtention de la qualification, voir chapitre 2).

a) - Formation et certification.

On observe incontestablement une montée en puissance des pratiques de reconnaissance officielle des connaissances acquises en formation. Pour autant, les procédures de validation ne sont pas pour autant devenues systématiquement jointes à toute action de formation.

Ce constat vaut pour les formations réalisées dans le cadre du plan de formation, pour celles suivies sur initiative personnelle¹⁶, mais également paradoxalement pour les acquisitions de connaissances réalisées dans le cadre de dispositifs favorisant l'inscription des salariés BNQ dans des projets de formation (MAHIEU, 1993 pour le cas des EDDF).

Ainsi, en 1993 plus de 83% des actions de formation prises en charge par les FAF (fonds d'assurance formation) ne sont suivies d'aucune validation. Plus encore, 13,8 % des homologations consistent en un simple certificat de formation, le diplôme national et l'unité de valeur, n'intervenant respectivement que pour 1,8 et 1,1%¹⁷.

Néanmoins, lorsqu'elle existe, la certification repose sur de nombreux motifs.

- La certification des formations semble un condition incontournable pour inciter les salariés à investir dans la formation dans le cadre du plan de formation ou encore sur le temps de loisir. "La certification constitue une contrepartie donnée aux salariés qui acceptent de s'engager dans l'action lourde de formation conçue par l'employeur (630 heures réparties sur trois ans" (BALUT 1990 p35)

Pour les salariés, l'homologation offre la possibilité de valoriser en interne ou en externe la qualification acquise, ou plus simplement d'augmenter leur profil d'employabilité dans le cas d'un passage par le chômage.

L'entreprise trouve indirectement un moyen de diminution des coûts de sortie lors d'une vague de licenciements incontournable.

¹⁶ En 1993, plus de 26% des actions de formation suivies dans le cadre d'un CIF (congé individuel de formation) ne comportent aucune modalité de validation. Ce taux était de 20,5% en 1992 et 1991 (ASSEMBLÉE NATIONALE 1994, 1993).

¹⁷ L'absence de modalités de reconnaissance des acquis touchait près de 88% des formations "FAF" en 1992. ASSEMBLÉE NATIONALE 1993).

En fait, la certification permet de faire converger les intérêts des différents partenaires de la formation (VERDIER 1990b, KIRSCH 1990) ¹⁸.

- La reconnaissance des qualifications permet à l'entreprise d'établir de manière formalisée et structurée les compétences nécessaires à l'occupation des poste de travail. Cet inventaire des compétences internes à l'entreprise peut être envisagé comme un instrument en vue d'une réactivation du marché interne dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois. Il permet par ailleurs d'établir les différentes lignes de mobilité internes à la firme.

- La reconnaissance des qualifications constitue enfin un enjeu de négociation majeur au sein de l'entreprise. Elle participe à l'apaisement des conflits sociaux, elle est garante de l'implication des syndicats dans la politique de reconversion (BALUT 1990, CÉLÉRIER 1990).

b) - Une distension du lien "formation et promotion".

Cette distension du lien formation promotion ne constitue pas une spécificité des firmes françaises ¹⁹. Si elle touche l'ensemble des catégories de salariés, elle semble plus prégnante pour les non qualifiés.

En apparence, et si l'on se réfère aux tables de mobilité proposée dans l'enquête FQP de l'INSEE, les ONQ bénéficient tout particulièrement d'un mouvement de promotion à la suite d'une formation à l'initiative de l'employeur (BERTON, PODEVIN 1991).

Pour autant, comme le souligne ces auteurs, il s'agit là d'un mouvement relevant dans une forte proportion d'un ajustement, d'un rattrapage à la suite de restructuration ou plus simplement de déqualification à l'embauche.

Les données qualitatives recueillies au cas par cas dans les entreprises enquêtées confirment cette tendance.

La promotion au travers de gains salariaux ou encore de progression dans la hiérarchie des qualifications ne concerne qu'un très infime partie des BNQ ayant suivi une formation.

¹⁸ "Les expériences de formations qualifiantes seront analysées comme des dispositifs résultant de la tentative de faire converger des logiques d'acteurs diversifiés afin de construire un ensemble de conventions constitutives d'un compromis, source d'efficacité économique" (VERDIER, FEUTRIE, 1991p5)

¹⁹ Des données relatives aux Pays-Bas (CPE 1988) soulignent que sur un échantillon de 43 entreprises contactées, dans 50% d'entre elles le lien formation promotion n'existe pas.

Plus encore, les études relèvent de nombreux cas individuels et collectifs où le retour de formation n'est suivi d'aucune modification sensible de l'activité quotidienne au travail (BALUT, 1990).

Ceci n'est pas sans conséquence sur la motivation des salariés non qualifiés vis à vis de la formation dans la période à venir. Plus encore les risques de démobilitation sont importants (BRODA 1990).

1.22 - Typologies des actions de formation pour BNQ.

Le bénéfice d'une formation pour les salariés BNQ correspond à des motifs divers liés à la structure de l'entreprise (DEMART 1988, IRAP 1988).

D'une part, l'appel à la formation réponds à trois logiques majeures : une logique d'optimisation des systèmes de travail en place ; une logique d'anticipation des changements d'activité ; une logique d'accompagnement des changements en cours (DUBAR, ENGRAND 1991).

D'autre part, la demande de formation est liée :

- soit à la nécessaire implication des salariés dans le cadre de la gestion par la qualité de la production (zéro pannes, zéro défauts..) ;
- soit à l'implantation d'une nouvelle organisation du travail qui modifie les fonctions des BNQ et exige plus d'autonomie, de responsabilité ;
- soit à l'implantation de nouvelles technologies nécessitant une élévation des connaissances possédées (alphabétisation, mise à niveau...) (CARIF 1987 a et b; DUTHIL LENEVEU 1991).

En fait, la formation des BNQ relève de trois démarches (DEMART 1988, 1989):

- "Former" : la formation est caractérisée ici par une transmission de savoirs et de savoir-faire, l'objectif étant un accroissement des compétences, l'acquisition d'une qualification sur la base d'une formation spécialisée centrée sur la connaissance technique de la machine.
- "Mettre en forme" : l'enjeu majeur est la connaissance de l'entreprise, de sa culture, de sa pratique. Le contenu des formations vise l'intégration des salariés dans le "moule", en vue de rentabiliser les nouvelles technologies, des nouvelles procédures, ou encore de nouvelles organisations productives.
- "Donner forme" : la formation recherche la modification des comportements, le développement des potentialités, éventuellement sur la base de pédagogies relevant de l'éducabilité cognitive

Outre ces considérations générales, force est de constater que la formation des BNQ est directement influencée par l'empreinte des modalités de gestion des ressources humaines.

Ce constat est à la base de la production de typologie de gestion de la main d'oeuvre par les entreprises qui mettent en exergue un appel limité ou important, divers à la formation (PODEVIN 1994, PODEVIN, VERDIER 1989 ; CALCOEN et alii 1989 ; CHANTELOUBE 1988).

L'empreinte sectorielle y est particulièrement remarquable de même que l'opposition activité industrielle / activité tertiaire (EVEN et alii 1989).

Par ailleurs, les caractéristiques de la formation sont directement définies par l'intensité du mouvement de déTaylorisation (AFPA 1987 ; AZOUVI 1975 ; DUBAR et alii 1989).

BOUSQUET ,GRANDGERARD (1988 et 1984) le soulignent en opposant deux pôles :

- un pôle où la formation est directement intégrée aux autres domaines de la mobilisation des personnels, de la modernisation des rapports sociaux, dans un cadre global de déTaylorisation ("le pôle du continuum").
- un second pôle vise quant à lui à une intégration de la formation dans une stratégie où l'innovation, la cohésion sociale et le Taylorisme vont de pair ("le pôle des capteurs humains").

2. - DIFFICULTÉS PROPRES AUX POLITIQUES DE FORMATION POUR SALARIÉS "BNQ".

La formation des BNQ subit, au même titre que la formation des autres catégories socio-professionnelles un certain nombre de contraintes globales.

Il est évident que l'existence d'un projet d'entreprise ou encore d'une politique de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPE) sont deux conditions essentielles vis à vis d'une démarche de formation des salariés de faible qualification (CENTRE INFO 1990).

Dans le même ordre d'idées, les difficultés rencontrées en matière de formation par les PME-PMI se répercutent sur la formation des BNQ (BEL, ROSANVALLON, 1991, VERDIER 1990a).

Les obstacles sont financiers mais surtout organisationnels. La multiplicité des fonctions remplies de manière plus ou moins informelle par chaque salarié rend délicat le remplacement d'une personne partie en formation. De même, la faiblesse voire l'inexistence des moyens de formation mobilisables en interne sont des éléments de frein au développement de la formation.

Outre ces contraintes générales, la formation des non qualifiés comporte des difficultés propres. Elle tiennent :

- d'une part à la nécessaire application d'une ingénierie de formation spécifique du point de vue du contenu et de l'approche pédagogique (2.2),
- d'autre part, au développement de mouvements de résistances internes à l'entreprise (2.1)

2.1 - LA TRANSFORMATION DES SALARIÉS BNQ : RÉSISTANCES INTERNES À L'ENTREPRISE.

La "transformation" des BNQ par la formation représente une rupture au sein de la gestion traditionnelle de la main-d'oeuvre de type tayloriste.

Repenser le rôle et la place des BNQ équivaut à une remise en cause de l'ensemble de la chaîne hiérarchique et de sa dynamique de régulation.

Si les catégories d'ouvriers et d'employés qualifiés subissent directement les répercussions de la politique de formation des BNQ, la Maîtrise est fragilisée à double titre.

D'une part, la formation, dans le sens où elle vise à développer l'autonomie, le sens des responsabilités et de l'initiative des BNQ, remet en cause la fonction de contrôle et la sphère de pouvoir, jusque là dévolue à la Maîtrise. Les travaux dans le cadre de la sidérurgie sont ici particulièrement éclairants (AGACHE SUEUR 1985, ILEP 1986).

D'autre part, cette catégorie est partie prenante de la transformation des BNQ par la formation. Elle tient le rôle d'intermédiaire entre le BNQ et la formation, du fait de son pouvoir de sélection des stagiaires. Elle formule des attentes précises au regard des transformations de compétences que doit amener la formation (MPS 1990). Enfin, c'est à elle que revient très souvent l'évaluation des acquis de la formation.

2.2 - INGÉNIERIE DES FORMATIONS DESTINÉES AUX SALARIÉS BNQ.

2.21 - Un blocage vis à vis de la formation.

Le rapport à la formation, l'appréhension de la modernisation de la firme, l'absence de points d'appui dans la trajectoire des BNQ ou encore le vécu de la période post-formation constituent autant de facteurs de blocage au regard d'une politique de transformation des BNQ.

- L'imaginaire de la modernisation et de ses effets.

DEMART (1988 et 1989) constate que les BNQ ont intégré leur condition de catégorie faisant essentiellement les frais de la modernisation des entreprises.

Le départ en formation est dès lors généralement vécu comme le signe d'un licenciement personnel imminent (VIAL 1989).

- L'imaginaire de la formation.

L'échec en formation continue auquel est associé l'échec social et professionnel d'une part, le manque de confiance en soi, la méconnaissance des pratiques de formation ou même des possibilités de formation sur initiative personnelle d'autre part limitent la demande spontanée de formation des BNQ. Par ailleurs, seul un nombre restreint de BNQ ont déjà été en contact avec la formation professionnelle dans le cursus professionnel antérieur.

Trop souvent les entreprises font état de cette "non-demande" et y décèle un désintéressement de la main d'oeuvre pour l'évolution professionnelle.

- La formation se trouve confrontée à un nombre limité de points d'appui.

Les cas d'illétrisme sont particulièrement nombreux au sein de la population des salariés BNQ. Ils nécessitent une formation de remise à niveau comme préalable à toute action formative directement en lien avec l'emploi (SAVALL, BONNET, AGNESE 1991, LANNOY, ROBERT, SHARMA, 1991, BONNET, AGNESE 1991, BONNET 1988). Bien que difficile, la formation de salariés illettrés s'avère néanmoins tout à fait réalisable (BONNET 1988 ; COLLONE 1991 ; BARREAU, LABROUSSE 1984 ; CENTRE INFO 1989a, FÉRRÉOL 1993, LUCAS 1988).

- Le retour de formation et ses effets.

On constate que lorsque des expériences de formation ont déjà été réalisées sur une partie des non qualifiés, les personnes non encore formées éprouvent de fortes réticences à suivre le même processus de transformation. Elles ont en effet pu constater, que le retour au travail est une période difficile à vivre : il est synonyme de réappropriation du travail, de mise en oeuvre de nouvelles coopérations, en conséquence d'un processus destructeur des identités et solidarités individuelles et collectives (BRODA 1990 et 1991).

2.22 - "La transformation c'est possible" : les Outils de Développement Cognitif.

Sans conteste, "à l'innovation des technologies de production, n'a correspondu que tardivement une innovation des techniques de formation, la formation permanente reproduisant la formation initiale dans ce qu'elle a de plus obsolète" (DEMART 1988 p.23).

Des échecs des expériences de formation des BNQ, on peut tirer le constat suivant : la formation des non qualifiés est difficilement envisageable - tant du point de vue financier que psychologique - dans un référentiel classique de formation, compte tenu de la durée nécessaire de formation et du blocage que représente l'aspect "papier - crayon" du stage. Quelle entreprise accepterait de consacrer plusieurs centaines d'heures de formation pour des résultats aléatoires?

Pour autant, sous réserve que certaines conditions soient réunies, la transformation des BNQ par la formation est possible.

Il s'agit avant tout de poser des objectifs réalistes en terme de compétences à acquérir, de mettre en oeuvre des pédagogies adaptées, ou encore de valoriser et d'utiliser comme point d'appui les savoir-faire et l'expérience professionnelle accumulés (AFPA 1991, SELLIER 1988 et 1989).

Les années quatre-vingts ont vu se généraliser l'utilisation des outils de développement cognitif, comme moyen de formation privilégié pour BNQ.

Après une période d'utilisation immodérée sous la pression de l'effet de "mode" ou encore d'un "discours incantatoire" la période actuelle est à une utilisation plus rationnelle de ces types de formations (BETBEDER 1990).

Le principe général des ODC repose sur le développement de la capacité d'apprendre à apprendre. Les outils pédagogiques et les pré-requis diffèrent néanmoins selon les méthodes : méthode "Tanagra" (BONCIER 1985) ; programme d'enrichissement instrumental (PEI) qui repose sur les présupposé de Piaget (SOMAFORD nd, HIGELÉ et alii 1989, GILLET 1981, AFPIM, nd) ; ou encore "cubes de Miallet" ou encore les APP, ateliers pédagogiques personnalisés (CENTRE INFO 1995B) (cf. FCDO 1989 pour un panorama d'ensemble, EDUCATION PERMANENTE 1987 et 1989, CHRONIQUES DE LA FORMATION 1991).

2.23 - Les formations "Nouvelles Qualifications".

Le principe de la requalification des salariés sur le lieu de travail et à partir des fonctions qui constituent le travail quotidien a orienté un certain nombre d'expériences formatives vis à vis des BNQ (BAUDOUIN et alii, 1991).

L'objectif d'une formation "nouvelle qualification" est ainsi de faire évoluer les BNQ en même temps que l'entreprise.

La méthodologie formative repose sur une entrée en formation par le travail, en intégrant les acquis professionnels des BNQ.

On demande aux salariés de s'exprimer sur leur situation de travail, avec comme objectif que soient formulés les problèmes, les difficultés rencontrées, les dysfonctionnements perçus.

C'est l'introduction progressive de solutions formulées par les BNQ, en étroite collaboration avec la maîtrise et l'encadrement qui donne lieu à l'acquisition de compétences nouvelles (BERTRAND, BOUDER, ROUSSEAU 1993 ; GAUTRAT 1992).

Cette procédure présente cependant des difficultés propres. En effet, les savoirs possédés sont tout à la fois peu souvent connus et reconnus par les entreprises ; non formalisés et donc difficilement communicables ; très diffus et donc difficiles à diagnostiquer ; d'un autre ordre, à savoir le concret, l'empirique.

En outre, l'expérience "Nouvelles Qualifications" nécessite une stabilité économique de l'entreprise. Plus encore, elle semble devoir être menée uniquement au cas par cas (MERLE 1991).

Des résultats satisfaisants sont néanmoins à prendre en compte (MISSION NOUVELLES QUALIFICATIONS 1991, SCHWARTZ et alii 1989 BENTEUX 1989 et 1990).

3 - BNQ : UN BESOIN DE FORMATION GÉNÉRALE

Le besoin en formation des salariés BNQ porte essentiellement sur une formation "générale" (3.1).

A ce titre, il semble utile de rappeler les propositions de la théorie du capital humain. Elles amènent à considérer le financement de la formation générale des salariés par l'entreprise comme périlleux, du fait de la faible probabilité d'un retour sur l'investissement réalisé (3.2).

3.1 - LES BNQ : UN BESOIN DE FORMATION GÉNÉRALE.

3.11 - Prédominance du critère de "la qualification sociale".

Les pratiques d'embauche sont caractérisées par une sélectivité dynamique : les entreprises tendent à superposer des critères en terme de "savoir faire" et "savoir être".

Le contenu de la sélectivité évolue ainsi avec l'attention plus grande portée sur les attitudes générales englobées parfois sous le terme de "motivation". "L'intégration socioculturelle et l'adaptation professionnelle deviennent ainsi les exigences communes de toutes les entreprises, même si elles sont sensiblement moindres pour les emplois non qualifiés et si l'ajustement des niveaux de formation aux emplois demeure une préoccupation importante des chefs d'entreprises" (WUHL 1992 p47).

Symboliquement à la suite de la notion de "qualification" c'est désormais celle de "compétence" qui tient lieu de référence (DUGUÉ 1995).

Plus que la qualification professionnelle, c'est l'absence de "qualification sociale" qui tend à constituer l'élément discriminatoire au moment de l'embauche (DEMAZIERE, NASSER 1995) ou au moment du licenciement.

3.12 - Transformation des compétences : un besoin de formation générale.

L'analyse comparée des compétences possédées par les BNQ d'une part et des compétences nécessaires pour pouvoir évoluer en même temps que les postes nous amène avancer la proposition suivante : le besoin de formation des BNQ est avant tout un besoin de formation générale.

Tableau 3 -
Transformation des compétences.

Compétences traditionnelles	Nouvelles compétences
1- Activité stable dans un organisation rigide	1- Adaptabilité aux changements de produits, marchés, technologiques et organisationnels
2- Travail sur documents	2- Médiation informatique
3- Capacité à recevoir et suivre des ordres	3- Capacité à résoudre des problèmes
4- Travail individualisé et isolé	4- Travail collectif en interface (clients, collègues, autres services de l'entreprise)
5- Horizon temporel géographique isolé	5- Horizon temporel et géographique élargi
6- Connaissance étroite des procédures de production	6- Connaissance élargie des produits, des marchés, des procédures de plusieurs segments de production.

Source : D'après BERTRAND, BOUDER, ROUSSEAU 1993 p23.

Il va de soi que la définition du contenu des "nouvelles compétences" réalisée par l'entreprise intègre des éléments objectifs et des éléments subjectifs : la firme peut vouloir ainsi se prémunir contre l'incertitude

Néanmoins, force est de constater que les nouvelles compétences se déclinent avant tout sous le terme d'adaptabilité.

L'enquête du CEREQ, qui met en lumière un important problème de compétence ressenti par les entreprises vis à vis de leur public de faible qualification, en témoigne : nombre des

responsables d'entreprise axent l'évolution des compétences des BNQ plus sur l'adaptabilité que sur l'adaptation.

L'enjeu de la formation en entreprises pour les BNQ semble être d'élever le niveau général de base pour répondre à l'émergence de nouvelles compétences qui s'analyse avant tout comme une capacité d'analyse, de compréhension du système de production, une capacité d'expression, de communication, à terme la construction d'un comportement général (Tableau 3).

On peut lister trois domaines de connaissances minimales désormais requises :

- des connaissances qui permettent une représentation intellectuelle pertinente des processus de production,
- des connaissances qui permettent une représentation des enjeux majeurs du fonctionnement de l'entreprise, basées sur l'enchaînement "prévoir, contrôler, réagir,
- des connaissances qui permettent à l'acteur de se positionner comme acteur d'un système social (AFPA 1991, DARTOIS 1988, MARUANI 1991, MERCIERS 1990).

Enfin, ces nouvelles compétences prennent une importance croissante dans la construction des nouvelles lignes de professionnalités ouvrières (et d'employé d'ailleurs).

La formation générale semble bien donc constituer un enjeu majeur de la FPC en entreprise (BESUCCO 1995) (voir le cas de la reconversion des BNQ dans BENARROSH 1989 ET 1994, LEGRAND PAUL-CAVAILLIER 1990).

3.2 - LE FINANCEMENT DE LA FORMATION GÉNÉRALE PAR L'ENTREPRISE : APPROCHES THÉORIQUES.

3.21 - Principe général.

Le principe qui est à la base de la décision de l'investissement - retour de l'investissement en terme de gains ²⁰ - motive tout à la fois le salarié et l'entreprise. "The financial returns, to training for the firm or the worker are, in this view, the incentive for training" (RITZEN, STERN 1991 p1) ²¹.

²⁰ analysé plus amplement du point de vue de l'individu au sein de ce chapitre en section I.

²¹ RITZEN et STERN (1991 p1) exposent en ces termes la démarche qui amènera ainsi à la réalisation d'un "investissement formation" : "According to conventional theory, a worker may choose a certain level and amount of training in view of the potential future returns to be gained as a result of that training, (and pay for training directly or through a decrease in wages during the training period). Or employees and employers may negotiate the terms of gainful

L'investissement en formation d'une entreprise admet un raisonnement identique à celui de l'investissement individuel : l'entreprise investit en capital humain incorporé dans un salarié en fonction des qualités qu'elle lui reconnaît, jusqu'au point où le supplément de productivité attendu de cet investissement, sur toute la durée de l'emploi dans l'entreprise, égalise l'ensemble des coûts (Tableau 4).

Tableau 4 -
Éléments de l'investissement en capital humain.

	Si l'individu investit en lui même.	Si l'entreprise investit en un salarié
Financement	- Coût d'opportunité ou manque à gagner lié à l'absence ou à la réduction du salaire. - Coût de la formation.	- Coût d'opportunité ou manque à gagner lié à l'absence d'activité productive ou à une diminution de celle ci. - Coût de la formation.
Avantage	- Supplément de salaire.	- Supplément de productivité.

La théorie du capital humain raisonne sur la base d'un rapprochement entre potentiel humain et potentiel productif d'une machine.

En conséquence, dès lors que l'entreprise anticipe une période d'amortissement restreinte, elle limite son investissement.

L'hypothèse usuelle est celle d'une parfaite mobilité des travailleurs.

L'investissement humain étant indissociable de l'individu qui en est porteur (CASPAR in CPE 1988), les employeurs se trouvent dès lors confrontés au risque de ne pouvoir réaliser l'amortissement des dépenses engagées dans la formation des salariés si ces derniers quittent prématurément l'entreprise.

Certaines entreprises non formatrices pourraient trouver par "braconnage" une main-d'oeuvre formée ²².

employment and end up with agreements with are satisfactory to both parties. Job training can be part of those agreements as long as both parties see this to their mutual advantage"

²²Cette mobilité des individus et donc cette transférabilité des formations est conditionné par l'existence de processus de normalisation qui assure la reconnaissance par les autres entreprises de la formation suivie. Nous reviendrons sur ce point ultérieurement.

Pour les entreprises ayant financé la formation, ce schéma correspond non seulement à une perte nette de l'investissement réalisé, mais plus encore à un avantage donné à la concurrence en cas de départ du salarié (RYAN 1987, PARSONS 1989).

Ainsi donc, si un accroissement marginal de l'investissement peut être positif et bénéfique du point de vue de l'économie dans son ensemble, il ne l'est pas nécessairement pour l'entreprise considérée isolément.

On se trouve ainsi face à une tendance "naturelle" des entreprises au sous investissement dans la formation des salariés.

3.22 - Le dyptique béckérien : "formation générale / formation spécifique".

BECKER (1962 et 1964) propose, avec le relâchement de l'hypothèse d'homogénéité du travail, de distinguer le financement d'une "formation générale", du financement "d'une formation spécifique".

La formation spécifique doit se comprendre comme une formation centrée sur l'amélioration de compétences strictement utilisables dans l'entreprise qui a financé cet investissement. La FS dispense des connaissances intransférables.

A l'opposé, la formation générale est une formation qui améliore des qualifications qui se révèlent transférables, c'est à dire utilisables dans une autre entreprise.

Le degré de transférabilité de la formation ainsi déterminé, va définir le partage des coûts et des bénéfices entre les financiers potentiels de la formation : salariés et employeurs dans un cadre strict.

BECKER pose les principes suivants :

- L'entreprise n'a pas intérêt à financer la formation générale ; elle peut néanmoins être le lieu de réalisation de cet investissement sous réserve d'un financement par le salarié ou une autre instance (État).

Le salarié finance sa formation en recevant un salaire inférieur à sa productivité durant la période de formation du fait de la déduction des coûts directs et indirects de la formation.

- A l'opposé il est rationnel pour la firme de participer de manière conjointe avec le salarié au financement de formations dites spécifiques (cf. Annexe 4.1).

4 - LE FINANCEMENT DE LA FORMATION GÉNÉRALE DES BNQ PAR L'ENTREPRISE : UNE DÉMARCHE RATIONNELLE.

Pour souligner le caractère rationnel du financement de la FG des salariés BNQ par les entreprises, il semble opportun d'établir un certain nombre de constats illustrant les pratiques réelles des entreprises en matière de financement de la formation (4.1).

Constatant que l'approche de la théorie du capital humain ne rend compte que de manière partielle des pratiques de formation des firmes vis à vis des BNQ, nous envisagerons une autre perspective d'analyse (4.2).

Elle est centrée sur la considération suivante : le financement de la FG des salariés BNQ par l'entreprise repose fondamentalement sur une approche en terme de coût, dans un contexte caractérisé par un chômage prégnant et une obligation institutionnelle de financement de la formation des salariés par l'entreprise.

4.1 - CONSTATS EMPIRIQUES ET PROPOSITIONS THÉORIQUES.

Les propositions théoriques apparaissent, au regard du financement de la FG des BNQ par les entreprises, tout à la fois confirmées et discutées.

4.11 - Confirmation des propositions de BECKER.

La littérature met en évidence de nombreux constats qui respectent les arguments de BECKER (BALLOT et TAYMAZ 1993)

MINCER (1962, 1991) appuie la proposition, selon laquelle les individus qui acquièrent une formation générale et transférable au sein de l'entreprise ("on the job training") se doivent d'accepter une rémunération durant la période de formation inférieure à leur productivité potentielle.

Par ailleurs, on relève certaines pratiques qui confirment la logique de financement de la formation énoncée par BECKER ou MINCER.

On peut citer l'existence des "prehire payback agreements" aux USA ou des clauses de "débit formation" en France depuis le début des années 70. Celles-ci, légalisées par la loi du 31 décembre 1991 sous des conditions d'application très peu contraignantes.²³, assignent un remboursement des coûts de formation à tout salarié qui ne resterait pas dans l'entreprise un certain temps après la formation,

4.12 - Confirmation partielle des principes théoriques.

Des pratiques de co-financement de la formation générale entre entreprise et salaires se sont développées depuis la fin des années quatre vingts.

Les clauses de l'accord conclu en 1988 chez Framatome semblent de ce point de vue particulièrement parlantes (BERTON 1988 pp33-41):

- reconnaissance du principe de la participation des salariés au financement de la formation (qui s'avère générale) : "Considérant l'importance des investissements engagés par la société les parties signataires reconnaissent le caractère nature d'une participation des salariés au coût de la formation dont ils bénéficieront".
- réduction du risque de mobilité des salariés : "le bénéfice d'une formation implique pour le salarié un engagement dans le cadre d'une clause de fidélité, de rester au service de la société pendant une durée de 12 à 24 mois. le non respect par le salarié de son engagement entraîne le remboursement à la société de tout ou partie des frais qu'elle a engagé au titre de la formation".
- le principe de rationalité et d'information de l'individu est retenu au travers du volontariat ²⁴

Une disposition légale est venue officialiser en France la mise en place par les entreprises de clauses de partage du coût de la formation.

Ainsi, la loi du 3 juillet 1991 stipule que, dans le cadre du co-investissement en formation, les salariés contribueront au financement des formations supérieures à 300 heures et sanctionnées par un diplôme ou une qualification reconnue, en effectuant 25% (au maximum) de leur durée hors du temps de travail rémunéré ; en contrepartie, l'employeur s'engage à les faire accéder en

²³ La loi interdit la signature de clauses de dédit formation à l'occasion d'un départ en formation dans le cadre du co-investissement évoqué précédemment. Cette interdiction est toutefois limité aux salariés dont la rémunération est inférieure à trois fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance.

²⁴ "considérant que la motivation et l'implication personnelle constituent une condition majeure de la réussite d'une formation, Frametiers, considérant l'investissement que représente le choix d'une telle action, les parties signataires conviennent d'un caractère souhaitable d'un volontariat formellement exprimé. " in BERTON 1988 p 37).

priorité dans l'année qui suivra, à un emploi (et donc à une qualification) correspondant aux connaissances acquises (CENTRE INFO 1995).

Si ces éléments abondent dans le sens des propositions de BECKER, on peut néanmoins évoquer une "mi confirmation, mi infirmation". En effet :

- si l'orientation de ces mesures vient appuyer les présupposés théoriques (financement de la formation générale par le salarié, tout au moins pour partie).
- pour autant, ces pratiques confirment implicitement, le financement de formation générale par les entreprises.

4.13- Les modalités beckériennes de financement de la formation générale discutées.

L'analyse de BECKER pose problème au regard de certaines pratiques de financement de la formation générale par les entreprises.

- Premier constat, les formations financées par les entreprises sont surtout des formations générales, qui plus est, dont le caractère "général" est affiché, affirmé.

Ainsi, en France les formations qui sont réalisées dans le cadre de l'obligation de participation au financement de la FPC est très majoritairement une formation de caractère générale (GEHIN 1989, CEREQ 1991 ; DE KONING et GELDERBLOM (repris dans BALLOT et TRAYMAZ 1993).

Pour la population des salariés BNQ, nous avons pu souligner l'importance des formations générales selon la définition de BECKER (cf. 1.2 de ce chapitre)
Plus encore, nous avons signalé le développement de pratiques de certification de formations financées par les firmes. Ceci revient à donner potentiellement un caractère de généralité au sens de BECKER, en levant le caractère d'opacité du capital humain (VERDIER 1990, KIRSCH 1990, CÉLERIER 1990).

- Second constat, contrairement au principe de BECKER, les salariés supportent peu ou pas le coût de leur formation générale.

Les salariés qui reçoivent une formation générale financée par l'entreprise, ne perçoivent pas pour autant un revenu inférieur aux salariés de même productivité (FEUER, GLICK et DESAI 1991 ; BISHOP 1991 ; RYAN 1987 pour le cas des apprentis allemands).

- Troisième constat, les firmes financent une formation générale dont elles ne seront pas, de toute évidence, les bénéficiaires.

Les propositions précédentes semblent démunies pour expliquer pourquoi des firmes s'investissent dans des formations de reconversion pour salariés qu'elles cherchent à "remarchander" sur le marché du travail.

Il n'est pas rationnel, d'un point de vue économique de financer une formation qui d'une part contribue à accroître les coûts de main-d'oeuvre, d'autre part retarder l'ajustement du volume d'emploi, enfin qui donne à terme des avantages aux entreprises concurrentes (VILLEVAL 1993).

Si le cadre d'analyse et d'interprétation de la théorie du capital humain exposé par BECKER s'avère pertinent pour appréhender certaines politiques de formation des firmes, l'interprétation de certaines autres pratiques se révèle délicate, difficile voire impossible.

4.2 - LE FINANCEMENT DE LA FORMATION GÉNÉRALE PAR L'ENTREPRISE : UNE DÉCISION RATIONNELLE.

4.21 - La théorie du capital humain : éléments d'insatisfaction.

Pour certains, l'existence de pratiques de financement de la FG par les entreprises difficilement explicables ne remet pas en cause le principe de BECKER sur le financement de la formation (générale) n'est pas remis en cause.

En effet, si les entreprises semblent effectivement financer une formation,

- ou celle-ci n'est nullement de type générale au sens béckerien,
- ou bien alors, leurs investissements se voient remboursés soit par un prélèvement non repéré sur le salaire, soit par d'autres moyens plus diffus (subventions des Pouvoirs Publics, prise en charge d'une partie du financement de la formation par des organismes collecteurs de fonds tels que les FAF ou les ASFO ²⁵) (FEUER, GLICK et DESAI 1991 p41, 1987).

Pour d'autres, le fait que la théorie du capital humain présente comme antinomique des éléments dont les études soulignent la coexistence, est lié à l'existence de considérations réductrices.

²⁵ par l'intermédiaire de droits de tirage supérieurs au montant des cotisations effectivement versées.

Un premier reproche vis à vis des propositions de BECKER serait de ne pas traiter du problème de "l'allo-transformation" (voir Encadré 1), en le ramenant in fine à un problème "d'auto-transformation" (VANEECLOO 1982 p 3 et suivantes).

Encadré 1-

Quelques définitions conceptuelles de la théorie de la transformation.

La mobilité : qualité virtuelle de la force de travail de se plier aux variations de son emploi.

Se décompose en motilité, qui est une capacité de déplacement géographique et surtout en malléabilité : capacité de la force de travail à revêtir différents attributs.

La mise en acte de cette qualité virtuelle qu'est la mobilité correspond à un processus de transformation de la main-d'oeuvre.

Cette transformation sera mineure si elle correspond à une acquisition de qualification spécifique. Elle sera qualifiée de majeure dès lors que les qualifications acquises sont communes aux emplois d'un même sous marché catégoriel.

Par ailleurs, on parlera de transformation-complément lorsque la formation reçue en entreprise intervient comme complément au regard des connaissances générales acquise dans le système d'éducation.

La transformation sera dite substitut dès lors qu'elle conduit au travers d'une enseignement formalisé ou non à l'acquisition de qualifications spécifiques à une entreprise.

Si ces deux modes de transformation visent à pallier l'incompétence obligée des systèmes de formation extérieurs au monde de l'entreprise, la transformation suppléance vise à modérer pénuries et tensions sur le marché.

Enfin, sera distingué la transformation sur la volonté individuelle (auto transformation), de la transformation à l'initiative des entreprises (allo transformation).

Définitions tirées de VANEECLOO 1982 p1-11.

La théorie du capital humain ne s'intéresse que par défaut au problème du financement de la formation des salariés par les entreprises. La transformation de la main-d'oeuvre par les entreprises est considérée comme hors champ d'étude sur la base d'une indépendance entre l'offre et la demande d'emploi. En d'autres termes, seul est étudié le principe de la "motilité" 26.

Le second reproche porte sur la manière dont est pris en considération le phénomène de turn over.

La rotation des individus qui définit la durée anticipée d'amortissement de l'investissement réalisé - i.e. de la décision d'investissement - semble en fait considérée comme une variable exogène (VANEECLOO 1982 p102).

²⁶ La théorie des "marchés internes" s'avère elle aussi insatisfaisante. Elle a l'avantage d'endogénéiser le phénomène de l'allo-transformation, le marché interne étant par définition le lieu de transformation de la main-d'oeuvre par l'entreprise. Le problème réside dans l'ignorance de cette théorie vis à vis des phénomènes de concurrence, dans la lignée d'ailleurs des théories institutionnelles.

Il n'est pas besoin pour cette approche théorique de tenir compte du marché, vu l'absence de conséquence de la concurrence sur la détermination des salaires

Plus généralement, il semble qu'un manque de données crée des impossibilités de contrôle, alors que cette phase de vérification empirique semble essentielle pour tester les propositions théoriques.

D'une part, la définition du caractère de la formation dispensée s'avère délicate. Même si BECKER reconnaît que la formation est très souvent mêlée (1975 p26), le diptyque "formation générale / formation spécifique" soulève certaines remarques (STANKIEWICZ 1995). A ce titre, des difficultés statistiques s'opposent à une ventilation objective de la formation dispensée entre FG et FS.

D'autre part, le concept de productivité marginale, central dans le théorème de BECKER, apparaît difficile à saisir (Encadré 2)

En fait, il semble qu'on ne puisse ni confirmer ni infirmer en totalité le schéma de BECKER (STERN et BENSON 1991). Plus encore, "Becker's theorem has such force that it requires alternative theories to support recent results" (BALLOT et TAYMAZ 1992 p5).²⁷

Au regard de ces constats, il semble que l'intelligence des pratiques de formation des entreprises vis à vis des BNQ passe par l'adoption d'une approche différente.

L'hypothèse de mobilité orientée ²⁸ des salariés fait que la formation ne peut être considérée comme un investissement classique, et doit à contrario être envisagée par principe, comme une dépense à fonds perdus.

A ce titre, les frais de formation ne doivent pas être considérés comme un élément isolé, mais être réintroduits dans une grandeur plus globale que sont les frais courants (salaires et frais de transformation...). C'est en terme de coût global que raisonne l'entreprise.

Nous convenons que cette base d'analyse proposée entre autre par VANEECLOO (1982) n'est pas totalement étrangère à la pensée béckérienne. Le coût du risque du "non -retour" d'un investissement-formation est en effet à l'origine du non financement par l'entreprise de la formation générale.

On voudrait pour autant reprendre cette idée centrale en la replaçant dans un cadre intégrant deux éléments de spécificité : un contexte de chômage, une contrainte institutionnelle de financement de la formation pour l'entreprise

²⁷ Becker's argument that employees must pay for OJT is so logical, and has become so comfortably familiar that many economist will hesitate to give it up" STERN BENSON 1991) Dans ce sens, "For instance, the otherwise useful of review of the litterature on the role of firms in training by PARSONS does not question BECKER's framework" BALLOT (1992 p3).

²⁸ les salariés sont prêts à quitter leur entreprise pour un salaire supérieur

Encadré 2 -

Révision de la notion de productivité marginale.

Le théorème de BECKER repose de manière centrale sur la notion de productivité marginale. En effet, le niveau de productivité marginale détermine le niveau de salaire. De la rémunération versée au salarié dépend la possibilité pour l'entreprise de capter tout ou partie du retour sur investissement formation.

Le concept de productivité marginale apparaît pour autant difficile à saisir (CAYATTE 1983 p154-163). La mesure de la productivité marginale revient à analyser une variation à la marge (dernière unité) d'une variable en supposant que l'environnement est stable, i.e. toute chose égale par ailleurs.

Un certain nombre d'éléments invitent à relativiser la pertinence de cette mesure :

1- L'introduction de la formation vient mettre fin à au postulat d'homogénéité du capital humain ²⁹. Il paraît dès lors difficile d'accepter les rapports de grandeur proposés par BECKER entre les productivités avant formation (p), les productivités des travailleurs non formés ($p_1 = p$), et les productivités marginales des travailleurs formés ($p_2 = p_1 = p$).

La productivité marginale du travailleur non formé n'est en effet pas indépendante du nombre de salariés partis en formation : la productivité marginale est la dérivée partielle de la fonction de production (non indépendante du nombre de travailleurs en formation) par rapport au facteur "travail non formé".

D'autre part, l'introduction de la formation a comme conséquence très fréquemment de modifier les techniques et l'organisation de la production, de modifier le rapport entre capital physique et capital humain, ce qui revient à une transformation de la fonction de production. Comment peut-on dès lors penser comparer les productivités avant et après la formation ? ($Q = f(K, L)$ avant la formation, et $Q = f(K, L, L_f)$ après la formation).

2- Comment déterminer le supplément de productivité qui revient en propre à l'effet formation (VIDAL, CARRE, 1988 et 1989)³⁰.

3 - En outre, et en supposant la fonction de production stable malgré l'introduction de la formation pour certains salariés, il est évident que la nature de l'output diffère entre l'avant formation et l'après formation d'une part, et d'autre part, entre salariés formés et non formés à l'issue de la période de formation.

4 - Enfin, on peut penser que BECKER a effectivement appelé productivité marginale, ce qui n'est en fait qu'une productivité moyenne par travailleur (CAYATTE 1983 p158). En fait, du stade d'hypothèse, l'égalité de la rémunération au niveau de la productivité marginale est transformée en postulat, ce qui rend l'explication ad hoc et le raisonnement circulaire.

²⁹ même si celui ci peut être contestable en lui même.

³⁰ Nous convenons que des investigations récentes proposent la constitution de systèmes de gestion de l'investissement formation aptes à rendre compte de l'effet et de la contribution de la formation au supplément d'efficacité de l'entreprise (LE BOTERF 1988, WALTHER 1988, ELTIS TALBOT 1972.).

4.22 - Rétention de la main d'oeuvre et coût de transformation.

La politique de transformation de la main d'oeuvre BNQ n'existe que sous la condition qu'elle soit rationnelle d'un point de vue économique pour l'entreprise³¹.

La condition de rentabilité d'une formation repose sur la comparaison simple entre:

- d'une part, le coût d'une rétention de la main d'oeuvre BNQ en place puis de sa transformation par la formation
- et d'autre part, le coût de l'externalisation puis de la substitution de cette main d'oeuvre non qualifiée par d'autres salariés plus qualifiés.

Deux éléments viennent influencer la décision :

- d'une part, par une obligation de financement de la formation des salariés pour les entreprises,
- et d'autre part, par un chômage BNQ important.

Nous nous proposons d'examiner les éléments de cette problématique

a) - Externalisation et substitution de la main d'oeuvre BNQ.

La législation sur le licenciement donne les principaux éléments du coût direct du licenciement des salariés BNQ (Tableau 5)

L'entreprise doit tenir compte par ailleurs de coûts indirectes

En interne le mouvement d'externalisation augmente les risques de troubles sociaux , avec développement des grèves ou plus simplement une démobilisation du personnel.

En externe, l'image de marque de l'entreprise peut être affectée. Les mouvements de licenciements peuvent occasionner auprès des consommateurs et / ou des fournisseurs des réactions commerciales négatives pour la firme. Cette pression est particulièrement sensible au sein de certaines structures locales fortement touchées par le chômage. L'entreprise représente

³¹ Cette approche proposant une gestion de la formation par l'entreprise sur le principe de l'investissement ne doit pas laisser penser que cette configuration d'un investissement-formation est général à l'ensemble des entreprises (GEHIN 1989).

en effet un élément de cohésion sociale dont elle doit supporter les contraintes au regard de la société.

Tableau 5 -
Coûts de l'externalisation et de la substitution des BNQ.

<u>Coûts de l'externalisation</u>	<u>Coûts de la substitution</u>
Coûts directs liés à l'existence - d'une autorisation administrative de licenciement 32 - d'une législation sur la mise en place de mesures d'accompagnement (obligation d'une plan de reconversion...) - des conditions financières particulières du licenciement (prime...) 33 Coûts diffus liés: - à une déstabilisation interne à l'entreprise (troubles, grèves..) - à réaction de l'environnement de la firme	Coûts directs du recrutement : -Dépenses liées au recrutement (coûts d'adaptation, d'annonce, de sélection) 34 - Augmentation des charges salariales (influences des normes de conventions collectives) Coûts diffus liés à des pratiques de surqualification. - Risque accru de turn over. - Démobilisation, démotivation.....

La substitution des personnels non qualifiés, outre les dépenses liées à la phase de recrutement en elle même, et à l'embauche de personnes plus qualifiées 35, comporte des coûts diffus, liés essentiellement à des pratiques de surqualification à l'embauche (Tableau 5).

On constate fréquemment un accroissement des mouvements de rotation du personnel, mouvements qui, s'ils s'avèrent non maîtrisés par la firme, sont sources de pertes notables et handicapantes de compétences.

³² Elle module la lourdeur de la procédure, sa durée, et dès lors le temps d'ajustement de l'emploi effectif par rapport au volume d'emploi souhaité.

³³ L'employeur doit éventuellement verser une prime de licenciement dont le montant varie en fonction de la qualification, de l'ancienneté, de l'âge, de la personne licenciée.

³⁴ Dans le cadre d'un marché caractérisé par un chômage prégnant pour les qualifiés, on peut considérer que les coûts de recrutement sont limités pour l'entreprise, au travers d'une réactivation des systèmes de réseau.

³⁵ A ce titre, l'augmentation du salaire relatif des non qualifiés au regard de la rémunération des OQ alors même que l'emploi non qualifié était en diminution a peut être favoriser la substitution OQ / ONQ, en diminuant le sur-coût lié à l'embauche de personnes plus qualifiées (MAILLARD, SNEESSENS 1994, ARTUS 1992). Certains auteurs développent même l'idée d'un conflit d'intérêt salariale entre qualifié et non qualifiés pour expliquer le rejet des BNQ hors du système productif (GRANIER, MICHEL 1994 ; ARTUS 1992 et 1994).

Par ailleurs, des perspectives de carrières limitées peuvent également être un élément de démobilisation des salariés, de baisse de la motivation entraînant des répercussions sur la productivité.

Plus grave, la surqualification est à l'origine du développement de cas de maladie "d'empêchement", "d'incapacité", "d'inaptitude" sources de dysfonctionnements et de coûts pour l'entreprise (BONNIEL BUCAS-FRANCAIS, JOSEPH, LAE, 1991 pour le cas des agents de conduite de la RATP ; STANKIEWICZ, FOU DI, TRELCAT, 1992).

b) - Rétention de la main d'oeuvre BNQ et coût de transformation.

L'alternative à cette politique de substitution de non qualifiés par des salariés qualifiés repose sur la rétention de la main d'oeuvre BNQ puis sa transformation par la formation.

Les coûts de transformation des salariés BNQ sont liés :

- à la détection des besoins en formation, à leur évaluation et à l'établissement d'un projet de formation ;
- à la transformation en elle même : mise en place d'une ingénierie spécifique, qui augmente sensiblement les coûts strictement liés à la formation.
- à l'évaluation de l'efficacité, des résultats de la formation

Certains règlements institutionnels peuvent venir interférer dans la détermination du choix d'investissement en formation des salariés et des entreprises en diminuant sensiblement le coût de la transformation (THUROW 1970).

A ce titre, la nécessaire prise en compte du contexte institutionnel et juridique dans lequel s'inscrit la formation semble faire l'unanimité désormais ³⁶. Il semble opportun de tenir compte en particulier :

- des dispositifs de régulation et de coût de la mobilité,
- du système de relation professionnelle,

³⁶ VILLEVAL (1993 p 36-37) est même amenée à considérer cette approche comme solution pour l'intelligence des pratiques de reconversion des entreprises, irrationnelles au regard de nombreuses théories économiques.

Deux éléments semblent particulièrement essentiels : d'une part, l'approche liant degré d'intervention des entreprises et institutions structurant le système de la formation professionnelle continue ; d'autre part, la forme des soubassements institutionnels du marché du travail et du système de mobilité.

Ainsi, un système de formation professionnelle lié étroitement au marché du travail amène une formation continue faible et une absence de financement de la formation reconversion, tandis qu'un système de formation fortement institutionnalisé incite les entreprises à une participation active en matière de formation continue et formation reconversion.

- des différentes dispositions prises pour faire supporter à la collectivité les coûts de la formation (OCDE 1991 p 150-151).

En fait, par rapport aux présupposés de la théorie du capital humain, on relève un élément de biais.

Pour les entreprises françaises, l'obligation de financement donne aux dépenses de formation un caractère de charges fixes qu'il s'agit de rentabiliser au mieux. "De toute façon, il faut dépenser, alors...autant utiliser ses fonds" (Entretien personnel). Le coût de la formation est donc nettement moins "coûteux" que prévu par la théorie.

Plus encore, une partie de l'augmentation des dépenses de formation pour BNQ réalisées entre deux années peut donner lieu à un avantage financier au travers d'une réduction d'impôt (principe du crédit d'impôt formation).

Enfin, du point de vue de l'évaluation des besoins de formation des salariés, un panel conséquent d'aides existe, qui vient en atténuer sensiblement la charge. Elles sont d'ordre matériel avec l'existence d'organismes semi-publics spécialisés dans la réalisation d'audit pour l'aide à la décision et au montage d'actions de formation (ANACT par exemple) ³⁷.

4.23 - Le financement de la FG des salariés BNQ par l'entreprise : une démarche rationnelle.

Deux éléments nous amènent à souligner que la préférence des entreprises pour la transformation de la main d'oeuvre peut être une démarche rationnelle. En effet,

- le sous-investissement des salariés dans leur auto-formation peut expliquer l'investissement contraint pour les entreprises.
- le financement par l'entreprise se présente en lui même comme une décision parfaitement rentable contrairement aux présupposés théoriques ³⁸.

³⁷ On peut citer ici l'exemple de Berchet (FLASH FORMATION CONTINUE 1991), Budget relatif à la formation de 15 mouleurs non qualifiés (illétrisme en particulier) : 20 000F. Appui du FNE pour 73 000F et du FAS pour 17 200F.

L'entreprise a participé à hauteur de 50% et le fonds d'assurance formation de la plasturgie qui gère les fonds de la Société est également intervenu.

³⁸ Nous reprendrons ici pour partie des arguments émis par différents auteurs pour tenter de réconcilier les pratiques réelles d'entreprise en matière de financement de la formation et les présupposés de la théorie du capital humain.

a) - Première proposition : les entreprises seraient amenées à financer la formation du fait d'un désengagement des salariés .

Ce sous-investissement salarial dans la formation trouve de multiple explications.

1 - L'incertitude d'un retour sur l'investissement formation et l'aversion pour le risque sont des éléments qui freinent l'engagement financier des salariés dans la formation (RITZEN 1991).

Pour la population BNQ en situation d'emploi, on peut évoquer au regard des éléments exposés au premier chapitre, la vulnérabilité au chômage.

2 - L'effet d'un niveau de rémunération plancher.

Le faible niveau de rémunération moyen des catégories non qualifiées pose directement deux problèmes :

- l'épargne en vue d'un financement d'une formation s'avère difficile.
- au regard de l'existence d'un niveau plancher de rémunération (le SMIC), une ponction sur le salaire en guise de remboursement d'une formation reçue est légalement impossible. L'auto-financement de la formation générale énoncé par la théorie du capital humain ne peut se réaliser.

3 - L'effet de la contrainte de liquidité : les salariés ne disposent pas nécessairement du montant correspondant à un paiement direct du coût de la formation. Les possibilités d'emprunt sont par ailleurs limitées, du fait d'une absence de gage pour le prêteur : apport personnel faible ou inexistant, inappropriabilité de "l'investissement convoité" (PARSONS 1989, RITZEN 1991 ; JAROUSSE 1991, AFRIAT, 1990 et 1988).

Les entreprises ayant une plus grande facilité d'emprunt de capitaux, qui plus est à moindre frais, se trouveraient ainsi contraintes de financer la formation de leurs salariés.

4 - La faiblesse des mouvements de promotion (salarial et / ou hiérarchique) au retour d'une période de formation, d'autant plus que la formation a été suivie en partie sur le temps libre, ne peut que limiter l'implication individuelle dans l'autofinancement de la formation³⁹.

De même, force est de constater que l'acquisition de qualification générale ne donne lieu à une officialisation (un affichage public) au travers d'un diplôme (de branche ou national) que dans un nombre limité de cas.

³⁹ On peut convenir qu'une formation n'ayant pas donné lieu à un financement monétaire individuel peut ne pas être suivie de promotion, de retour monétaire immédiat ou différé (cas des formations sur plan de formation ou encore en CIF financées en France directement ou indirectement par l'intermédiaire de l'obligation légale). Pour autant, tout période de formation correspond au moins à un investissement personnel qui s'avère souvent dans le cas des BNQ relativement important (du fait d'un appel à la motivation, à la volonté, à l'effort intellectuel, à la perturbation du rythme de vie...). L'absence de tout retour (sous quelque forme que ce soit) équivaut à une non incitation au départ en formation.

Les salariés anticipent correctement cette absence de validation (qui signifie une non valorisation en terme monétaire de l'investissement consenti), et limitent en conséquence leur autofinancement en formation continue.

5 - Enfin, certains auteurs évoquent un effet de biais lié à l'existence d'une formation délivrée aux personnes en situation de chômage. Elle peut inciter à différer l'investissement formation, dans le but de bénéficier de stages gratuits.

Face à une telle tendance au non investissement des salariés dans leur formation, les entreprises se trouveraient en quelque sorte contraintes de financer une formation générale.

Pour autant, si ces éléments peuvent apparaître comme un appel à l'État pour venir compenser un investissement en formation défailant de la part des salariés, ils ne permettent pas d'en déduire une quelconque modalité rationnelle de participation des entreprises au financement de cette formation.

C'est ce que nous désirons préciser maintenant.

b) - Seconde proposition : les entreprises peuvent trouver intérêt à financer la formation continue de leurs salariés.

Plusieurs arguments, invitent à considérer que les entreprises peuvent trouver intérêt à financer la formation continue de leurs salariés BNQ.

1 - Le financement d'une formation est avant tout déterminé par la probabilité de rotation du bénéficiaire potentiel.

Ce n'est sans doute pas la nature de la formation qui détermine son financement par l'employeur ni la dépense que celui-ci assume. Ce qui compte surtout c'est l'évaluation par l'entreprise de la probabilité qu'un travailleur quitte son emploi avant qu'elle n'ait amorti son investissement" (BISHOP 1989)

Cet argument semble confirmé par des études empiriques : les personnes ayant reçu une formation générale financée par l'employeur ont une probabilité de rotation inférieure aux salariés n'ayant reçu aucune formation (FEUER, GLICK et DESAI 1984, 1987 et 1991⁴⁰)⁴¹.

Par ailleurs on constate que dans les entreprises où existe un système de redéploiement du personnel en vue de l'avancement dans la carrière, les travailleurs bénéficient parfois d'une FG et FS dont le coût est largement pris en compte par l'entreprise" (OCDE 1991 p148).

L'existence d'un chômage prégnant diminue sensiblement les intentions de mobilité des BNQ.

Ainsi, le financement d'une formation générale par l'entreprise serait une assurance contre la mobilité extérieure des salariés, ou tout au moins un élément de frein certain.

En effet, les firmes se créent par le financement de la formation générale des facilités de recouvrement des investissements réalisés en formation spécifique (et partant en formation générale).

2 - Le financement de la formation générale par les entreprises : incitation à l'autofinancement par les salariés de leur formation.

Cet argument a l'avantage de rendre compatible les constats pragmatiques sur le financement de la formation générale par les entreprises et les présupposés théoriques de BECKER : le financement (en FG) est réalisé dans le but d'inciter les salariés à autofinancer leur formation spécifique, tout en favorisant le développement d'une relation stable de travail entre firme et salarié.

L'argumentation est la suivante : l'entreprise possède le contrôle de la production de la formation spécifique, et partant, du volume de FS disponible sur le marché à un moment donné. Elle peut en conséquence favoriser, à tout moment, la création d'un surplus de FS, qui amène automatiquement (selon le principe d'ajustement du marché du travail) une diminution de salaire.

En d'autres termes, le travailleur n'est pas véritablement assuré du retour de son investissement formation, il n'est pas nécessairement protégé par les investissements réalisés conjointement avec l'entreprise au sein d'une formation spécifique (FEUER, GLICK et DESAI 1984 et 1991).

⁴⁰ We found individuals whose firms pay most of cost of graduate level courses, do not necessarily exercise their enhanced marketability and may, indeed, be more willing to develop a long - terme employment relation than those who finance this type of training themselves (or receive support from loans...) FEUER, GLICK and DESAI 1987., 1991 p43).

⁴¹ On peut remarquer ici que cette relation "formation/ protection contre l'externalisation" est inversée dans la conception de VANECCLOO pour qui la stabilité (acquise par exemple sous la pression syndicale) est une condition de l'existence de l'investissement formation.

Pour inciter le salariés à investir dans sa formation spécifique - i.e. à offrir en gage sa participation au financement de sa formation spécifique - l'entreprise offre "en gage" (hostage) le financement de la formation générale⁴².

Plus largement, on peut considérer que l'entreprise maîtrise au travers de la gestion des postes :

- d'une part l'agencement des différentes qualifications qui formeront la compétence spécifique d'un individu,
- d'autre part, le volume de personnes dépositaires de ce même agencement.

Elle maîtrise donc les effets de concurrence interne et les possibilité d'évolutions internes et externes.

On peut peut-être voir dans cette pratique une transposition de l'hypothèse des contrats implicites entre employeur et salarié face à une aversion pour le risque.

D'ailleurs, AZARIADIS (1975) retient l'hypothèse que les firmes "assureront" en priorité les travailleurs pour lesquels un investissement important en formation aura été réalisé.

Par ailleurs, on peut souligner que cette proposition tend à conforter la nouvelle conception du diptyque FG / FS. Il se dégage en effet de ces remarques est un certain caractère de complémentarité de la formation générale et de la formation spécifique tout au moins du point de vue de leur financement rationnel.

Dans cet ordre d'idée, et sous l'hypothèse pas véritablement en contradiction avec la réalité que la formation spécifique dépend du niveau de formation générale, l'entreprise peut avoir intérêt à financer cette dernière sans risque de déperdition du retour d'investissement.

3 - L'investissement en formation générale des entreprises n'est soumis qu'à un risque minimum de déperdition, du fait de la difficile "accréditation" des formations générales.

Le problème de l'accréditation limite le risque de mobilité. Plusieurs éléments concourent à expliquer les entreprises ne reconnaissent pas véritablement une formation générale financée par l'une d'entre elles en tant que FG.

D'une part, l'absence de reconnaissances de compétences peut être liée à des on problèmes d'information imparfaite existant sur le marché du travail, ou encore à des coûts de transaction prohibitifs⁴³.(KATZ ZIDERMAN 1990)

⁴² "To have workers invest in specific capital they (the enterprises) need to be assured that they will receive a portion of the returns. To this end, firms offer a "hostage" in the form of general education, which raises the worker's market value and makes the threat of voluntary turnover more credible.(FEUER, GLICK et DESAI 1991 p47).

⁴³"The outcomes of training particularly informal training, are poorly signaled to the labor market. Because other employers are unaware of its exact character and unable to assess its quality prior to making hiring decisions, training that are technically general often becomes effectively specific to the firm and employers choose to share the costs and benefits of investment in general training" BISHOP 1991 p 94.

Par ailleurs, il est à noter que le financement effectif de la formation d'un salarié par une entreprise semble apporter la preuve aux yeux des autres entreprises qu'il s'agit d'une formation spécifique et non générale. La FG prend ici un caractère de FS (BISHOP 1991).

On peut estimer d'autre part que la formation générale n'est pas une entité, mais en fait une agrégation de différents types de FG. Les entreprises ne sont pas demandeuses et utilisatrices de mêmes éléments de formation générale, et dès lors ne sauraient tous les reconnaître. "There are several types of general capital. Firms requires different mixes, and do not pay for those they di not use. Then the package of general skills that is taught at one firm is less valuable in the others" (BALLOT , TAYMAZ 1993 p5) ⁴⁴.

AOKI (1991) souligne par ailleurs, la pratique tacite qui consiste à ne pas embaucher des salariés formés par d'autres firmes.

Ainsi, et contrairement aux hypothèses de BECKER, les entreprises qui financent une formation (générale) ne sont pas ou peu soumises aux stratégies de braconnage de main-d'oeuvre des entreprises concurrentes (FEUER et GLICK 1984).

4 - Le financement de la formation générale peut être rationnel dès lors qu'une entreprise veut maintenir sa position de monopole sur un marché et partant sa rente correspondante.

BALLOT (1992) et BALLOT, TAYMAZ (1993) contestent la validité du non financement de la formation générale, affirmant au contraire que cette stratégie d'un soutien financier à fonds perdus est liée à une volonté de maintenir, et d'amplifier une situation de monopole - i.e. de rente.

Sous l'hypothèse que la transformation de la main-d'oeuvre est moins coûteuse que le licenciement, la firme paie la formation générale avec la rente de monopole ⁴⁵, "rente qui n'est pas par ailleurs utilisée totalement dans l'investissement en formation générale. Le taux de retour sur investissement est en effet corrélé avec les dépenses de formation" (BALLOT ,TRAYMAZ 1993 p10).⁴⁶.

⁴⁴ voir BISHOP 1991 p91.

⁴⁵ sous forme d'emprunt et de remboursement d'ailleurs (BALLOT TRAYMAZ 1993 p 10).

⁴⁶ "The firm must pay out of the quasi rent for R &D espenditures or patents to obtain innovations in the futur. The crux of our argumentis that some of remaining quasi-rent should optimally be devoted to the investissment in general human capital which is necessary to obtain rewed quasi-rent. if the shareholders or the managers refuse to do so, for instance because od a high preference for shorts terms profits, then there will be no future quasi rent because the competence will be too law to produce the good efficently even if the firm has a monopoly on the exploitation of the innovation" BALLOT 1992 p 9.

Conclusion du chapitre 4 :

Ce chapitre avait pour objectif de cerner l'efficacité de la formation délivrée aux salariés de bas niveau de qualification par l'entreprise.

Il s'agissait de déterminer dans quelle mesure, la formation permet le maintien dans l'emploi.

Les politiques de formation des entreprises vis à vis des BNQ peut être caractérisée par les propositions suivantes.

- Premièrement, et par delà les difficultés de repérage de l'effort financier et physique en matière de formation liés à des facteurs objectifs ou subjectifs, l'accès à cette modalités de gestion de la main d'oeuvre pour les BNQ apparaît ambiguë.

L'accès aux formation de type classique non déclarée ou encore aux formation sur le tas ne vient pas compenser la faible participation des BNQ aux formations officielles.

Les effets taille et secteurs viennent accroître les inégalités d'espérance de formation.

- Deuxièmement, cette politique de formation est fortement structurée par l'utilisation des autres moyens de gestion du personnel : importance accordée au diplôme, recours au marché interne versus au marché externe pour la constitution des compétences, ...etc.

Elle est également étroitement dépendante du devenir de la catégorie, envisagé par l'entreprise.

La rupture ou non par rapport au fonctionnement taylorien est ici essentiel.

De cette décision dépende l'alternative entre externalisation versus rétention et transformation.

Dans le cas où cette solution est finalement choisi, le degré de la transformation des BNQ peut être très variable.

- La troisième caractéristique de la formation des BNQ tient à son originalité au regard de la formation de l'ensemble du personnel.

L'utilisation d'une ingénierie spécifique de la formation soit une condition sine qua non dans le cas des BNQ.

Par ailleurs la formation des BNQ engendre au sein de l'entreprise le développement de phénomènes de résistance.

Une fois ces constats pragmatiques établis, il nous a sembler opportun de souligner que le besoin de formation des BNQ en entreprise s'avère avant tout un besoin de formation générale.

Cette proposition découle d'une analyse comparée des savoirs possédés par les BNQ et par les compétences demandées et / ou nécessaires pour suivre les évolutions de postes.

Ces derniers sont de l'ordre de l'abstrait, du domaine de la communication

Force est de constater que cette proposition entre en contradiction avec les présupposés théoriques, qui considèrent le financement de la formation générale par l'entreprise comme périlleux, du fait de la faible probabilité de retour sur l'investissement.

En fait, il semble qu'il faille envisager la formation comme un investissement avant tout gérée par le principe de rentabilité. Le processus de transformation est soumis à l'alternative entre externalisation avec substitution de qualifiés aux non qualifiés versus rétention des BNQ et transformation par la formation.

Plus encore, il s'agit de replacer cette approche en tenant compte des caractéristiques actuelles du marché du travail et de la formation :

- un chômage prégnant ,
- une institutionnalisation du développement de la formation en entreprise.

En fait, le principe de mobilité des salariés amène à constater qu'il y a difficultés pour les entreprises à se prémunir contre les investissements (en FG ou FS) à fonds perdus ...sauf dans le cas d'une situation d'un rationnement du côté de l'offre d'emploi sur le marché du travail.

L'état actuel du marché du travail caractérisé par une forte vulnérabilité au chômage et surtout par une employabilité faible de part la situation de sous emploi amène une minimisation du risque de mobilité des salariés pour l'employeur C'est donc une situation a priori favorable à un financement de la formation générale par les entreprises, sous un minimum de risque.

Par ailleurs les entreprise développent elle mêmes des stratégies qui limitent le transfert d'une FG qu'elles auraient financée.

Enfin, on peut souligner que les entreprises seraient contraintes de financer ce type de formation, du fait d'un désengagement des salariés.

On doit donc souligner ici que la théorie du capital humain a été développée dans un contexte de pénurie de l'offre de travail, qui effectivement et fort logiquement est favorable un braconnage de main-d'oeuvre et donc défavorable à l'investissement en formation générale par les entreprises.

CHAPITRE V : EFFICACITÉ DE LA FORMATION ET EXCÈS D'OFFRE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.

L'efficacité de la formation pour demandeurs d'emploi de bas niveau de qualification est partielle.

- Du point de vue quantitatif, l'importance des retours à l'emploi dépend étroitement de la notion d'emploi retenue comme critère de réinsertion.

- D'un point de vue qualitatif, les liens entre "profil du demandeur d'emploi", "formation suivie", et "emploi trouvé" sont nettement distendus.

Des éléments d'inertie et de blocage liés aux stratégies des différents acteurs du système de formation expliquent pour partie cette dilution de l'efficacité de la formation. Pour autant, l'adéquation "formation - emploi" ne semble pas être en elle-même une condition suffisante pour la réinsertion.

En ce qui concerne les BNQ en situation d'emploi, en supposant que soient réunies les conditions optimales de formation (accès et qualité de la formation, forme d'enseignement approprié, intérêt financier pour l'entreprise formatrice...), la formation ne peut à elle seule assurer le maintien dans l'emploi.

Ces éléments invitent à penser que l'efficacité de la formation dépend étroitement de l'état du marché du travail.

Ce chapitre se propose donc de cerner cette interdépendance, cette soumission de la relation "formation - emploi" à la contrainte du volume d'emplois disponibles dans l'économie. Par ailleurs nous souhaitons préciser le caractère structurant de l'offre de formation.

Ce dernier chapitre sera construit autour de deux propositions.

Premièrement, la formation n'apparaît pas dans tous les cas de figure, comme une condition incontournable pour le retour ou le maintien dans l'emploi des BNQ (1).

A ce titre, on peut penser qu'une solution au problème des BNQ passe avant tout par une politique qui réserverait les emplois non qualifiés aux personnes non qualifiées.

Néanmoins, il faut convenir que la formation s'impose au regard de l'emploi, pour certains individus non qualifiés en situation d'emploi ou de chômage : illétrisme, qualification obsolète....Dans ce contexte, l'efficacité de la formation apparaît :

- étroitement liée à la contrainte d'emploi d'une part,
- dépendante des modalités de financement en vigueur d'autre part.

Nous examinerons la portée de ces caractéristiques successivement dans le cas de la formation des salariés (2.) puis, dans celui de la formation des demandeurs d'emploi (3.).

1. - RÉSERVER DES EMPLOIS NON QUALIFIÉS AUX SALARIÉS BNQ.

On voudrait s'interroger ici sur l'opportunité d'une proposition : réserver les emplois non qualifiés aux salariés et demandeurs d'emploi BNQ (1.3).

Un découle d'un double constat :

- d'une part, le problème des BNQ s'apparente plus à un déficit d'emplois qu'à un manque de compétences (1.2),
- d'autre part, les postes non qualifiés ne sont pas nécessairement occupés par des personnes non qualifiées (1.1).

1.1 - DES POSTES NON QUALIFIÉS POURVUS PAR DES PERSONNELS QUALIFIÉS.

1.11 - Surqualification : des postes non qualifiés occupés par les personnes qualifiées.

Il existe une tendance à recruter sur les postes non qualifiés des salariés qualifiés.

Selon l'INSEE, en 1988, sur 1,4 million de recrutements, 400 000 auraient été effectués sur des postes d'ONQ et 300 000 sur des postes d'ENQ.

Cette évaluation portant sur les entreprises de plus de 50 salariés (champ des DMMO) doit être doublée si l'on intègre les recrutements effectués au sein des PME-PMI : sur 3 millions de personnes recrutées, 1,4 million concerneraient les postes BNQ.

Ces évaluations nationales se retrouvent au plan régional à l'instar de celle menée en Haute-Normandie (GOSSELIN 1989).

La part des mouvements de main-d'oeuvre relative aux catégories des personnels sans qualification est la plus importante avec 34% des entrées dans les établissements de moins de 50

salariés et 42% dans les plus de 50 salariés ; respectivement, leur part dans les sorties est de 32% et de 36%.

Ces volumes d'embauche ne doivent pas faire illusion : la déclaration d'une embauche non qualifiée ne signifie pas nécessairement que son titulaire soit sans qualification.

En fait, la surqualification est le second trait majeur du recrutement et se matérialise au travers des exigences en matière de diplôme (WUHL 1992 p47, PRIESTLEY 1991). Au début des années quatre-vingts, un quart des emplois non qualifiés était occupé par une personne possédant un diplôme professionnel (CAP, BEP ou plus). En 1993, c'est un tiers de ces emplois dont le titulaire est diplômé (BAYET, BISAULT, DESTIVAL et GOUX 1994). Cette substitution aux non qualifiés de personnes qualifiées est d'ailleurs repérable dès le milieu des années quatre-vingts (BONNEAU, LACOURRÈGE 1989, BONNEAU 1991).

Si le mouvement de déqualification à l'embauche a toujours existé, il devient prégnant aujourd'hui. Plus encore, le temps nécessaire à la réintégration de la catégorie adéquate est de plus en plus long (SAUNIER 1993).

Si la recherche d'OS -"bacheliers" n'est plus de mise (on sait que les entreprises ayant adopté cette politique de recrutement se sont heurtées à des déceptions : tensions sociales, démissions...), le CAP demeure souvent aux yeux des employeurs une base minimum en deçà de laquelle les candidats sont considérés comme inaptes à atteindre le niveau de performance attendu" (MERLE, WEIL, HENRY p36 ¹).

Ainsi, les entreprises de quatre secteurs économiques sur neuf de la région du Hainaut-Cambrésis, sollicitées pour définir les niveaux de diplôme minimum recherchés pour les recrutements sur les postes à pourvoir entre 1989 et 1993, affirment ne plus recruter des personnels sans qualification. Tous secteurs confondus, le CAP reste une valeur sûre, mais perd sa position de niveau pivot au profit du brevet professionnel, voire du bac professionnel pour les ouvriers et agents de production (CLIQUET, CANEPA 1991 ; PARIS, REOLON 1994) ².

Le diplôme intervient comme une assurance face à l'incertitude de l'évolution des qualifications nécessaires pour l'occupation de postes non encore véritablement connus.

¹ Document non daté

² Panel de 220 entreprises représentant 50000 salariés dont 50% de PME-PMI.

D'autre part, et à défaut de critères de sélection rigoureux permettant d'évaluer l'aptitude des candidats à s'adapter aux situations de travail, le niveau scolaire constitue une référence simple et considérée par les entreprises comme efficace.

En fait, la surqualification repose essentiellement sur l'existence à un moment donné d'une contraction du nombre de postes à pouvoir et d'un excédent de main-d'oeuvre qualifiée. La surqualification à l'embauche ne représente pas un surcoût économique pour l'entreprise dès lors qu'elle évolue dans un marché du travail excédentaire en qualification du fait du flux croissant de diplômés au sein de l'économie ³.

1.12 - Des indices de pénurie de main-d'oeuvre non qualifiée.

Tableau 1 -

Offres d'emplois immédiatement disponibles et non satisfaites en Ile de France
(En pourcentage par métiers).

Représentants en entreprises	5,5
Secrétaires	4,8
Cadres acheteurs et vendeurs	3,4
Ouvriers non qualifiés de l'industrie	3,3
Ouvriers qualifiés en électricité-électronique	3,1
Employés non qualifiés de l'hôtellerie-restauration	2,8
Magasiniers	2,7
Ouvriers qualifiés en métallurgie-soudage	2,7
Manœuvres des transports-manutentionnaires	2,6
Hôtesse d'accueil	2,5
Agents de maintenance	2,5
Cadres en informatique	2,4
Dessinateurs, techniciens de l'électricité et de l'élec- tronique	2,4
Ouvriers qualifiés en enlèvement du métal	2,4
Vendeurs de produits non alimentaires	2,3
Employés qualifiés des autres services administra- tifs	2,3

Source : KOCINSKI 1993 p22.

Le chômage n'empêche pas l'apparition de besoins non satisfaits en main-d'oeuvre, y compris pour les postes de travail n'exigeant qu'une faible qualification (WUHL 1992 p46). ⁴

³ Entre 1980 et 1990 le flux de sortants du niveau 6 est passé de 7,2% à 3,5%.

La part des sortants de niveau 5 bis est stable : 7,2% (BEDUWÉ, ESPINASSE 1995).

⁴ Le journal "Le Monde" titrait le 7 février 1990 dans son supplément "initiatives" : "la pénurie de main-d'oeuvre s'étend aux emplois peu qualifiés".

En 1992, en Ile de France, plus de 3% des emplois d'ouvriers non qualifiés de l'industrie sont disponibles mais non satisfaits. Ce fait concerne également 2,6% des emplois de manoeuvres des transports et de la manutention et 2,8% des emplois ENQ de l'hôtellerie-restauration (KOCINSKI 1993).

Plus encore, en 1990, une enquête du CNPF révèle que plus d'un mois est nécessaire pour pourvoir un poste non qualifié (LEBAUBE 1990).

Cette pénurie de main-d'oeuvre correspond à des modalités particulières d'ajustement par les entreprises, ajustement terme à terme entre types d'investissements et types de main-d'oeuvre.

WUHL (1992 p245) repère ainsi un recrutement de cadres et de techniciens lié aux investissements en technologies nouvelles ; celui des OQ à un accroissement des investissements de capacité à techniques de production inchangées ; le recours aux ONQ se justifie par la nécessaire exécution de tâches peu automatisables (manutention) ou encore l'existence de prestations de court terme.

Les caractéristiques des postes offerts (le statut précaire, en particulier, la pénibilité des conditions de travail....) ont rendu les postes peu attractifs même pour des chômeurs en situation d'exclusion favorisant indirectement une pénurie de main-d'oeuvre non qualifiée (WUHL 1991 et 1992, KOCINSKI 1993).

En fait, on distingue une segmentation du marché du travail.

D'un coté une sphère des demandeurs d'emploi dont les critères de licenciement limitent très fortement la probabilité de réembauche ... sur les même critères.

De l'autre, la sphère des personnes actives en situation d'emploi, confrontées à une sélectivité croissante au sein de la gestion des ressources humaines des entreprises. Qualifiés et non qualifiés entrent en concurrence pour l'occupation des postes non qualifiés.

1.2 - LE PROBLÈME DES BNQ : UN PROBLÈME D'EMPLOI PLUS QU'UN PROBLÈME DE QUALIFICATION.

Le problème des BNQ s'apparente plus à un problème d'emploi qu'à un problème de qualification.

On tire cette proposition d'un double constat : les nouvelles technologies ne déterminent pas dans tous les cas de figure une montée en qualification (1.21).

D'autre part, l'utilisation de la main-d'oeuvre BNQ en entreprise au sein de contrats de travail aidés laisse à penser que ces personnels possèdent des compétences utilisables en tant que telles (1.22).

1.21 - Nouvelles technologies, nouvelles compétences ?

Les nouvelles technologies ne nécessitent pas de manière immédiate, irrévocable le remplacement des compétences possédées.

- Il n'y a pas de déterminisme technologique qui permette de conclure à un primat de la technique sur les formes choisies d'organisation du travail. Ces dernières sont pour partie autonomes par rapport à l'évolution technologique.

- Les modifications technologiques et organisationnelles ne concernent pas dans l'immédiat l'ensemble des activités d'une entreprise. Ceci permet d'amortir les effets néfastes en terme d'emploi qui en découlent.

- Plus encore, on ne peut affirmer la fin des emplois non qualifiés.

Au sein des entreprises, ces types d'emploi ne sont pas voués à disparaître. Les nouvelles technologies ne conduisent pas mécaniquement à une translation vers le haut des qualifications ; certaines tendent à disparaître, d'autres changent de contenu ; certaines tâches d'exécution sont supprimées, d'autres qui ne pouvaient être exécutées que par des ouvriers de métier ne requièrent désormais aucune connaissance technique et aucun savoir faire professionnel particulier (MERLE, WEIL HENRY (nd) ; STANKIEWICZ 1988 ; CHARLOT 1989 ; COSSALTER 1990 pour le cas de la Banque ; DEVIN 1991).

Ainsi, l'introduction des nouvelles technologies laisse subsister des postes non qualifiés où les tâches sont routinières. Plus encore certains postes connaissent sans conteste une déqualification favorable à l'embauche de BNQ (ABILLAMA 1988).⁵

BOUDER, BERTRAND, ROUSSEAU (1993) soulignent que si le taylorisme se définit par la séparation entre pouvoirs de conception et d'exécution, il n'est pas prêt de disparaître ; par contre si on l'identifie avec la division poussée des tâches, il est certain que celle-ci est fréquemment remise en cause (LASFARGUE 1989).

Ceci rejoint le constat de BOUSQUET et GRANDGÉRARD (1984, 1988) ou encore celui de GAUTRAT (1992) dans le cas d'une opération Nouvelles Qualifications : "l'entreprise de masse employant des BNQ est restée en partie une entreprise taylorienne dans le sens où elle exige encore des travaux parcellaires et répétitifs. Mais les exigences de qualité obligent les employeurs à sélectionner les qualités individuelles totalement différentes de leurs prédécesseurs : des opérateurs motivés, critiques, propositionnels pouvant prendre des petites initiatives, anticiper les aléas".

Et cet auteur d'ajouter : "Il ne semble pas que ces qualités relèvent de la formation professionnelle. La préparation d'acteurs à ces dispositions productives relève plus d'une manière d'être que d'une manière de faire" (p92).

En fait, l'évolution des qualifications imposée par les transformations technologiques et organisationnelles sont très diverses. Les modifications de compétences pour les BNQ devront en conséquence évoluer selon un large éventail. Ce constat n'est d'ailleurs pas récent (FERRAND et alii, 1987 ; FOSSATI, 1987 ; LE GALL 1984).

1.22 - De l'employabilité des BNQ.

L'association simpliste faite entre "population BNQ" et faible employabilité est mise à mal au regard de l'apport de plusieurs études récentes portant sur l'usage par les entreprises de la main-d'oeuvre embauchée sur des contrats aidés.

⁵ Pour autant, les entreprises soulignent que ces postes sont de moins en moins accessibles à des personnes sans aucune qualification. Le degré de complexité des tâches est souvent très faible ; mais, il suffit à écarter une partie de la main d'oeuvre disponible...qui ne possèdent pas les "bons" signaux de savoirs être. En fait, les entreprises augmentent le niveau scolaire parce que celui ci constitue un gage d'adaptabilité face des situations de travail très souvent non encore connues anticipées comme exigeantes en initiative individuelle.

Nous convenons que les dispositifs d'emploi aidé peuvent dans une certaine mesure déclencher et orienter les critères d'embauche des entreprises au profit des demandeurs d'emploi les plus en difficulté. Le Contrat de Retour à l'Emploi peut être cité en exemple (BARON, NIVOLLE, BUREAU 1993 et 1992), tout comme le CES dans le cas des collectivités territoriales (DEFAUQUET et alii 1992).

Pour autant, ces études ont l'intérêt de mettre en lumière le constat suivant : les personnes de bas niveau qui se réinsèrent sur ce type de contrat ne posent pas de problème aigu de compétences.

TUCHSZIRER (1993) souligne ainsi qu'une fois embauchés grâce à l'impulsion du Contrat de Retour à l'Emploi, les BNQ ne se distinguent pas aux yeux des employeurs ou de leur collègues quant à la manifestation de ces fameuses compétences que leur prétendue faible employabilité supposait absentes.

Le taux d'ONQ et de manoeuvres suivant une formation durant leur contrat est certes plus élevé que pour les autres catégories de qualification (67,5% pour les manoeuvres et 69% pour les ONQ).

Pour autant, pour 70% des employeurs, ce sont plus les caractéristiques du poste de travail qui justifient cette action de formation, contre seulement 30% qui déclarent l'avoir envisagée pour assurer une mise à niveau de la personne embauchée (TUCHSZIRER 1993).

Plus encore, les facilités de formation attachées au dispositif CRE sont peu utilisées par les employeurs pour faire acquérir aux embauchés des compétences particulières, alors même que cette incitation à la formation repose sur l'hypothèse d'un déficit d'employabilité des BNQ que la formation devrait venir combler.

Ainsi, en 1991 les BNQ représentent 36% des conventions CRE signées. Si le recours à la formation concerne 6% des bénéficiaires, il ne touche que 4,3% des ONQ et 4,6% des ENQ contre 6,7% des employés qualifiés, 5,2% des ouvriers qualifiés et 13,5% des ETAM (BELLOC 1991).

Ce constat ne signifie pas qu'il n'y a pas de problème de qualification pour les BNQ dans l'hypothèse ou il s'agirait par exemple d'occuper un poste qualifié.

Simplement, sur l'exercice d'une fonction n'exigeant pas de qualification particulière, "ces personnes détiennent et mettent en oeuvre des savoirs et savoir-faire qui sont attendus d'elles" (BARBIER 1993a p4, 1993b ; BARREAU 1990 ; OESTER 1992).

"C'est donc la représentation dominante d'une faible employabilité ex-ante qui écarte les BNQ du marché. (..) Cette représentation amène donc bien à s'interroger sur les pratiques de

recrutement des employeurs, toutes plus ou moins fondées sur des signes extérieurs que sont le diplôme, l'âge", et nous ajouterons, la catégorie professionnelle (BARBIER 1993b p4).

Ces éléments invitent à une réflexion sur les concepts de BNQ.

Le concept de BNQ - toujours à l'oeuvre - qui devrait être seulement une caractérisation parmi d'autres du niveau de qualification des travailleurs, justifie souvent actuellement des pratiques d'exclusion et de non insertion.

Certains auteurs préfèrent dès lors parler plutôt de "travailleurs aux qualifications inadéquates" plutôt que de BNQ (CRIDEP 1989).

Indirectement, cette proposition invite à s'interroger sur les catégories pertinentes de l'action publique (DEMAZIERE 1992).

Un examen attentif de l'évolution réelle des compétences d'une part (1.21), et l'établissement de l'existence d'une réelle employabilité des BNQ (1.22) nous incitent à conforter une proposition déjà formulée : le problème des BNQ est moins un problème de qualification qu'un problème d'emploi (PAILHOUS, VERGNAUD 1989 ; MERLE 1992).

"Les salariés peu qualifiés ne deviennent un problème économique, social, politique, une population à risque face aux licenciements que dans un contexte de pénurie d'emploi" (VINCENT 1993 p7).

Ce lien entre l'existence de BNQ et le degré de contraction du marché du travail n'est pas spécifique à la France. Il relève d'un large consensus européen (IRES 1993).

2.2 - RÉSERVER DES EMPLOIS NON QUALIFIÉS AU PERSONNELS LES MOINS QUALIFIÉS

2.21 - Le social contre l'économique ?.

Face à la sélectivité du marché du travail dans toutes ses composantes encore accentuée par les pratiques des entreprises en matière de gestion de la main-d'oeuvre, les actions de formation ou les dispositifs d'aide à l'emploi apparaissent comme peu efficaces.

Ceci incite à une réflexion sur les choix stratégiques à envisager, sur une recombinaison des modalités d'action.

WUHL (1991 et 1992) repère quatre tendances, quatre types de stratégies qui intègrent et modulent les degrés accordés respectivement à l'économique et au social.

a) - La stratégie économique de la croissance.

Cette stratégie actuellement dominante, car suivie par l'État, est centrée sur une logique strictement économique assortie de mesures visant à limiter l'exclusion.

Les dernières orientations (abaissement du coût du travail, amélioration de la formation pour les salariés en terme de qualité) n'ont guère convaincus : les mécanismes économiques n'ont pas été modifiés dans des termes sensibles, les éléments de sélectivité du marché du travail étant même en voie d'accentuation en cas de reprise.

De plus une condition semble toujours manquante pour envisager une éventuelle efficacité accrue d'une telle stratégie : l'implication des entreprises dans les processus d'insertion.

b) - Une logique qui module le primat de l'économie.

Cette hypothèse de travail particulièrement défendue par Ph. D'IRIBARNE (1990) est basée sur la recherche d'une cohérence entre deux logiques naturellement antagonistes : la logique de l'économie et la logique du social (respectivement selon les termes de l'auteur "logique marchande et logique communautaire").

Pour l'auteur, le problème actuel réside dans l'application d'une politique de type "logique marchande à l'américaine" sur une structure de société fondamentalement gérée par des caractéristiques qui lui sont antagonistes : le refus du déclassement, de la déqualification, l'importance du statut du travail (mépris des petites boulots).

Pour autant, le degré de rationnement du marché du travail du côté de l'offre de d'emploi, encore accentué par la pénurie d'emploi sur certains segments du marché du travail mettent à mal les hypothèses de refus du déclassement.

c) - Le dépassement de l'économique.

Si la proposition précédente tendait à concilier logique économique et logique sociale, cette troisième stratégie proposée en particulier par A GORZ (1988) est basée sur un dépassement de l'économique.

La thèse soutenue ici considère que le blocage économique ne peut trouver solution que dans un dépassement du déterminisme économique à l'oeuvre actuellement au profit de vertus plus sociales.

La solution de l'économique serait en quelque sorte le social.

Ces idées trouvent écho actuellement au travers des propositions de "partage du temps de travail et l'existence du temps choisi".

Pour autant, leur efficacité en terme de réduction du chômage porte à controverse dès lors qu'il s'agit de mesurer les effets qui leur reviennent en propre.

d) - Un secteur d'économie sociale comme solution à la crise de l'économique ?

Cette proposition repose sur un développement des associations intermédiaires et entreprises d'insertion en vue de la constitution d'un tiers secteur à part entière.

Or, les expériences actuelles laissent présager de faibles probabilités de durée de vie de ces institutions dès lors qu'il y a confrontation au secteur concurrentiel.

De plus des critiques se sont élevées pour souligner le danger que représente la concentration dans un secteur particulier de personnes non employables. Gérer à part le problème des BNQ revient en quelque sorte à exacerber les éléments de sélectivité et de dualisme que l'on a soulignés précédemment.

Ces quatre stratégies ont sans doute contribué à poser le problème de la sélectivité du marché du travail en particulier pour les BNQ. Les critiques soulignent leurs imperfections propres.

Il semble pour autant opportun d'envisager une solution à partir des éléments que l'on possède effectivement.

A ce titre, on peut envisager des solutions plus proches des entreprises qui, à terme, détiennent les variables des flux d'emplois.

En fait, il est essentiel de vouloir "résoudre" le problème des BNQ en tenant compte des obstacles rencontrés par les autres catégories professionnelles.

2.22 - Réserver les emplois peu qualifiés aux personnes faiblement qualifiées.

"Il existe à la fois des postes de travail qualifiés pour lesquels les employeurs ne trouvent pas la main-d'oeuvre compétente et, réalité de plus grande ampleur, des personnes sans formation qui ne parviennent pas à se faire embaucher sur des postes d'exécution qu'ils seraient à même de tenir" (GOSSELIN 1989 p6).

Dans ce cadre une proposition revient plus particulièrement : réserver les emplois peu qualifiés aux BNQ (GOSSELIN 1989).

GOSSELIN propose une démarche indirecte. Il s'agit en fait d'agir sur la création de postes pour personnel qualifié en vue de libérer mécaniquement les postes non qualifiés existants, alors réservés à des personnels BNQ.

Pour cet auteur, on n'a pas pris jusqu'à maintenant la mesure de l'importance des emplois non ou peu qualifiés. Par la même, on n'a pas pu repérer que l'économie française souffre avant tout de l'insuffisance de postes qualifiés.

Ce phénomène est lié à plusieurs éléments :

1- Les classifications dont on dispose pour appréhender les emplois disponibles sont en fait biaisées du fait du repérage non de la qualification du poste mais de celle des individus occupant l'emploi.

La classification est influencée et déformée vers le haut entre autres pour cause de rémunération . En témoigne la remarque de HULLER (1986 p4) dans le cas du BTP : "Compte tenu de l'utilisation par les entreprises des grilles de classification et des coefficients hiérarchiques qui y sont attachés et qui servent à déterminer les salaires, il résulte des décalages entre classifications et qualifications qui se traduisent dans les BTP par un phénomène de surclassification, du moins concernant les catégories manoeuvres, OS et OQ".

2- Les employeurs ont tendance dans les analyses des recrutements à parler du niveau des personnes qu'ils souhaitent recruter et non des qualifications requises pour occuper le poste.

3- Les lacunes dans la connaissance des compétences strictement nécessaires pour occuper un poste de travail persistent. Une des raisons essentielles est la méconnaissance des savoirs effectivement mis en oeuvre au sein du poste de travail.

Plus encore, quand des analyses de postes existent, elles concernent peu souvent les postes non qualifiés.

Par ailleurs, les méthodologies, mises en oeuvre par les entreprises, et qui évaluent les conséquences des mutations techniques et organisationnelles sur les compétences aux postes d'exécution, ne sont pas neutres au regard du mouvement d'exclusion.

Les limites de ces différentes méthodes (y compris de la GPE - Gestion Prévisionnelle de l'Emploi) ont contribué au développement d'orientations implicites et de pratiques adéquationnistes porteuses d'exclusion (BERTRAND, BOUDER, ROUSSEAU 1993).

En effet, l'accent est mis sur la mesure d'écart entre qualifications observées (ou supposées) et qualifications retenues comme strictement nécessaires pour occuper un poste. La compréhension de la dynamique de constitution des compétences est par retour délaissée.

Ces lacunes ont participé à la construction d'une double perspective : disparition des emplois non qualifiés ; nécessaire embauche de niveau V voire IV pour tenir les postes BNQ touchés par les transformations techniques.

Une fois admis que le problème des BNQ n'est pas en soi un problème de compétence, il s'avère nécessaire d'envisager la question des BNQ comme une problème de postes déjà occupés, même si une contraction du nombre absolu de postes non qualifiés est à prendre en compte.

En conséquence, la solution proposée par GOSSELIN peut être retenue et schématisée par la proposition suivante : "Accroissement des postes qualifiés ----> meilleure insertion des publics formés ----> libération des postes d'exécution pour les publics sans formation".

2. - CONTRAINTE D'EMPLOI ET MODALITÉ DE FINANCEMENT DE LA FORMATION EN ENTREPRISE.

2.1 - L'EFFICACITÉ DE LA FORMATION EN ENTREPRISE ET CONTRAINTE D'EMPLOI.

L'expérience prouve que contrairement aux prévisions de la Théorie du Capital Humain, la double liaison entre "formation - revalorisation de la rémunération - perspective de carrière", est pour le moins relativement peu observée .

Il faut y voir ici aussi l'empreinte de l'état de contraction du marché du travail : la formation joue pour les personnes en situation d'emploi plus un rôle de protection contre la détérioration du statut (GRAVOT 1993).

Les efforts de formation des entreprises vis à vis des salariés non qualifiés sont incontestables, inégales en intensité, divers du point de vue de la nature de la formation délivrée et des objectifs retenus.

Tableau 2 -

Typologie des comportements d'entreprises à l'égard des BNQ.

		Développement des compétences des BNQ.	
		OUI	NON
Garantie de l'emploi des BNQ	OUI	Entreprise Progressive	Entreprise Castratrice
	NON	Entreprise Janus	Entreprise Régressive

Source : STANKIEWICZ, FOU DI, TREL CAT 1992.

En fait, les évolutions en matière de gestion de la main-d'oeuvre et d'utilisation de la formation sont une chose ; les variations de l'emploi une autre.

Le degré de garantie de l'emploi BNQ d'une part et le degré de développement des compétences des BNQ d'autre part sont deux variables qui se marient dans des combinaisons multiples (Tableau 2).

Les entreprises régressives et progressives s'opposent symétriquement, les premières associant simultanément la garantie de l'emploi et le développement des compétences des salariés BNQ, à contrario des secondes.

Dans l'entreprise Janus, les BNQ peuvent parfaitement bénéficier d'une politique de formation, alors que par ailleurs de notables réductions d'effectifs sont à l'oeuvre simultanément dans l'entreprise.

L'entreprise castratrice assure la garantie de l'emploi mais ne peut offrir le développement des compétences par la formation.

Force est de constater que certaines entreprises sont dans l'impossibilité de développer la transformation qualifiante des BNQ.

Soit la firme doit réduire de façon absolue le nombre de BNQ sans augmenter l'effectif qualifié (entreprise régressive), soit il y a lieu d'augmenter ou de maintenir constant le volume des non qualifiés sans pour autant accroître les emplois qualifiés cas de l'entreprises castratrice).

Dans ce dernier cas, la contrainte de l'emploi à la politique de formation des BNQ s'impose par le biais suivant : l'impossibilité d'assurer des évolutions de carrières qui amène la firme à limiter la demande de formation pour les salariés BNQ

La disproportion entre les effectifs de la population non qualifiée et ceux de la catégorie hiérarchique immédiatement supérieure oblige l'entreprise à intégrer l'action de formation dans une perspective de reconversion pour faciliter la mobilité externe.

Même lorsque l'entreprise est engagée dans un processus de transformation qualifiante (entreprise progressive ou Janus) où la formation est gagée sur un emploi, la relation formation-emploi apparaît fragile.

Sous l'impulsion de difficultés économiques, les contractions de l'emploi peuvent amener une entreprise à passer d'un comportement de "firme progressive" à celui de "firme régressive". D'une situation où à la fois la garantie de l'emploi et la formation des BNQ sont assurées, l'entreprise peut devoir inverser l'une ou l'autre de ces deux variables ou encore les deux à la fois (cas de l'entreprise régressive).

Ce phénomène s'explique pour partie dans le constat suivant. La dépendance des fluctuations de l'emploi à celles de la production est beaucoup plus forte pour les salariés non qualifiés (BLANCHARD, BRESSON, CORBEL, KRAMARZ, SEVESTRE 1993).

Non seulement la vitesse d'ajustement de l'emploi total d'une entreprise dépend de la structure de qualification, mais au sein de chaque entreprise, l'emploi non qualifié s'ajuste plus rapidement à la baisse de la production.

L'intervention de la formation pour les BNQ ne semble pas avoir comme conséquence d'augmenter le coût d'ajustement de l'emploi non qualifié. La main-d'oeuvre non qualifiée, même formée, ne semble pas encore être considérée pour autant comme une main-d'oeuvre quasi fixe au regard des licenciements (OI 1962, STANKIEWICZ 1990).

En fait, l'externalisation et la transformation apparaissent comme des éléments pouvant intervenir successivement voire simultanément au sein des entreprises. On peut former et licencier en même temps.

On peut penser, à la suite de VILLEVAL (1992), que l'on ne peut plus opposer firmes internalisantes et firmes externalisantes

Il y a bel et bien imbrication des mouvements de rejet et des mouvements de transformation.

2.2 - UNE NÉCESSAIRE RÉFORME DU MARCHÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

Si l'on adhère à sa proposition de libération de postes non qualifiés, il faut revoir le rôle et la place de la formation.

F. GOSSELIN (1989) propose ainsi dans la lignée de son raisonnement de transférer une partie importante des budgets formation vers les chefs d'entreprises des PME-PMI. Une meilleure formation des dirigeants, serait ainsi gage d'une viabilité prolongée des ces petites structures de production, et inciterait ainsi à la création de postes qualifiés pour absorber les personnels qualifiés et libérer par là les postes non qualifiés.

En quelques sorte, la formation des chefs d'entreprise aurait pour effet retour l'intégration des BNQ dans l'emploi.

La formation n'intervient donc ici qu'indirectement - par catégories professionnelles interposées- dans une solution pour les BNQ.

Pour originale qu'elle soit cette proposition nous semble trop optimiste. De plus, elle n'envisage guère une solution au sein des grandes entreprises.

Plus fondamentalement, il semble nécessaire d'intégrer le rôle structurant de l'offre de formation et plus particulièrement de certaines modalités de financement de la FPC en entreprise.

2.21 - Le "marché" de la formation professionnelle.

Le financement des actions de formation professionnelle proprement dites, mesuré par les fonds versés aux organismes producteurs de formation (tous statuts confondus) s'élève à 62,5 milliards soit 48% du financement total en 1993.

La sphère "marchande" de l'offre de formation professionnelle représente quant à elle 30 milliards de francs ⁶.

Toutes formations confondues ⁷, la part des organismes privés à but lucratif est passée de 12% en 1987 à 17% en 1993 (ASSEMBLÉE NATIONALE 1995).

Certains observateurs voient dans cette tendance une industrialisation du secteur de la formation professionnelle continue (OSBERT et alii 1993) ou encore, un phénomène de désinstitutionnalisation de la formation auquel participerait la FPC.

Les autres principaux producteurs de formation sont les centres internes des administrations publiques (19,3%), les établissements de l'éducation nationale (17,1%), les organismes privés à but non lucratif (16,9%), les centres internes aux entreprises (11%).

Les différentes activités de formation ne mobilisent pas les mêmes types de producteurs. La formation des actifs du secteur privé (22 milliards en 1993) est assurée en premier lieu par des organismes à but lucratif (35,8%), par les centres internes aux entreprises (27,5%), et par les organismes privés à but non lucratif (21%).

⁶ La demande de formation marchande est obtenue en retranchant les dépenses de formation des agents de l'État, celles effectuées par les centres internes de formation, les formations post-scolaires, l'apprentissage, et les stages AFPA effectués sur subvention de l'État.

⁷ (FPPI, formation des actifs occupés, salariés et fonctionnaires, formation des demandeurs d'emploi, apprentissages, formation post-scolaire)

2.22 - Effets pervers des modalités de financement de la formation des salariés.

L'importance de la part de organismes privés n'est pas sans effet pervers.

Dans cette logique, il apparaît que "l'offre de formation est surabondante, et détermine en partie la demande. Le marché de la formation est concurrencé et les responsables de formation constituent un marché qui fait l'objet d'approche marketing" (FAVRY in CPE 1988 p45).

Pour autant, avec la période de crise, l'offre de formation est de plus en plus soumise à une exigence de qualité et d'efficacité des services dispensés.

La formation "catalogue" choisie au gré des événements laisse de plus en plus place à des actions conçues pour répondre à un problème précis, pour une catégorie particulière ; l'offre de formation doit faire face à une demande individualisée.

On évoque une rationalisation de l'action de formation.

Par delà cet aspect, nous voudrions souligner les effets déviants créés par la "mutualisation" d'une partie du financement de la formation des salariés.

a) - Mutualisation des fonds de la formation professionnelle : état des lieux.

Créé à l'origine pour faciliter les investissements - formation des petites et moyennes entreprises, le mécanisme de mutualisation des fonds de la formation professionnelle se révèle par certains aspects pervers.

Les constats quant au fonctionnement réel sont les suivants :

La part de versement de formation continue (1,5%) dirigée vers les FAF est inversement proportionnelle à la taille de l'entreprise.

Elle est de 33% pour les entreprises de 10 à 19 salariés, de 30% pour les firmes de 20 à 49 salariés, de 17% pour les entreprises de 50 à 499 salariés, de 2% pour les firmes de plus de 2000 salariés, la moyenne étant de 9% (données pour 1992 (GEHIN 1985)).

Les PME sont donc les entreprises qui dirigent le plus leurs versements vers les FAF. Leur contribution représente d'ailleurs plus du tiers des sommes reçues par ces organismes paritaires agréés.

Pour autant, leur tirage ne représente en moyenne (1992) que 52,9% du montant versé⁸. Ce transfert (que certains appellent "financement") bénéficie aux grandes entreprises.

Encadré 1 -

Les "anciens organismes collecteurs.

Les anciens organismes collecteurs se répartissent en quatre catégories.

- Les FAF, ou Fonds d'Assurance Formation, gèrent notamment les contributions versées au titre du plan de formation.

- Les OMA, organismes de mutualisation agréés au titre de la formation en alternance. Ce sont des FAF et des ASFO.

Ces derniers sont des organismes de formation d'origine patronale, dans lesquels une dose de paritarisme a été introduite en vue de l'agrément.

- Les OPACIF, organismes en charge de la gestion du congé individuel de formation. Trois type de structures sont ici repérables : des FONGECIF, des AGESIF et des FAF.

- Enfin, des organismes en charge de la participation des entreprises de moins de 10 salariés : (OCA). Il s'agit de FAF et d'ASFO.

Sources : CENTRE INFFO 1995a, AVENTUR, BROCHIER, FLEURET 1994, CENTRE INFFO 1995b.

b) - Enjeux de la réforme et limites.

Le principe du resserrement de la collecte repose sur la séparation nette entre organismes collecteurs de fonds et organismes producteurs de formation⁹. Ce point de la législation touche particulièrement les ASFO (BESSON, GÉRARD 1995)..

En effet, pendant des années, ces organismes qui pouvaient être OMA et OCA (cf. encadré), ont exploité la possibilité qui leur était donnée d'effectuer la collecte de l'obligation légale pour le compte d'entreprises adhérentes des groupements patronaux. Ces derniers peuvent en effet, sous couvert de la signature d'un accord cadre, s'en remettre à un tiers pour agir en leur nom en matière de formation.

⁸ et que 54,8% des sommes versées aux ASFO

⁹ Réforme des modalités d'agrément : loi 93-1313 du JO du 21-12-93 ; resserrement du réseau de collecte : avenant du 5 juillet 1994.

L'autre élément essentiel de cette réforme porte sur la création de trois niveaux de cotisation.

- Une collecte par branche professionnelle (Opca). Les entreprises relevant d'une des 22 branches professionnelles affiliées au CNPF pourront verser à ces organismes leur contribution pour la formation en alternance et le plan de formation.

Le CNPF pousse d'ailleurs les branches à signer des "accords fermés", faisant obligation aux entreprises de verser exclusivement leur contribution à ces Opca.

- Une collecte interbranche (Opcib). Concernent les branches trop petites pour la création d'un Opca.

- Collecte interprofessionnelle régionale (Opcareg)

Tableau 3-
Les organismes collecteurs des fonds de la FPC.

<i>Organisation actuelle</i>		<i>Propositions de l'avenant</i>	
Organismes collecteurs	Contributions	Organismes collecteurs	Contributions
• FAF	0,9 % "Plan de formation"	OPCA de branche ou interprofessionnel national ou interprofessionnel régional	0,9 %, 0,15 % "Plan de formation"
• FAF/OMA • ASFO/OMA	0,10 %, 0,30 %, 0,40 % "Alternance"		0,10 %, 0,40 % "Alternance"
• FAF/OCA • ASFO-OMA/OCA	0,15 % "Plan de formation"		0,10 % "Capital de temps de formation"
• FAF/OPACIF • FONGECIF interprofes- sionnels régionaux • AGECEF	0,20 % CIF, CBC 1 % CIF/CDD	OPACIF interprofessionnels régionaux	0,10 % ou 0,20 % CIF, CBC 1 % CIF/CDD

• FAF : fonds d'assurance formation
• ASFO : association de formation
• OMA : organisme de mutualisation agréé
• OCA : organisme collecteur agréé

• OPACIF : organisme paritaire agréé au titre du
congé individuel de formation
• OPCA : organisme paritaire collecteur agréé
• CIF : congé individuel de formation

• CBC : congé bilan de compétences
• CDD : salariés sous contrat de travail à durée
déterminée

Source : CENTRE INFO 1995 p540.

Des questions persistent quant à la valeur ajoutée de cette réforme.

- Le niveau de la branche est-il le plus adéquat pour déterminer les besoins en formation des entreprises ?

- Quelle va être la prise en compte des besoins de formations transversales aux branches ?
- Le principe des accords fermés n'a t-il pas comme effets pervers potentiels de déresponsabiliser l'entreprise de la maîtrise d'un élément très important de la gestion des ressources humaines.
- Par rapport aux salariés BNQ, la prédominance de l'échelon "branche" en matière de gestion des formations ne va t-elle pas aggraver leur situation de catégorie défavorisé, accroître les inégalités sectorielles d'accès à la formation ? On a pu constater sous l'ancien régime de collecte une étroite relation entre structure de l'appareil de formation, mécanismes d'organisation de la collecte et logiques d'usage sélectif de la formation (GEHIN 1985).

3. - L'EFFICACITÉ DE LA FORMATION POUR CHÔMEURS SOUMISE À LA CONTRAINTE D'EMPLOI ET AU MODE DE CONTRACTUALISATION DU FINANCEMENT.

Au regard des constats précédents, il semble de toute évidence nécessaire d'envisager la formation comme un élément constitutif du marché du travail, qui en subit par retour les mouvements de contraction (3.1).

- Une reformulation de la relation "formation-emploi" implique de réexaminer les indicateurs par lesquels on tente d'en mesurer l'efficacité.

A chaque objectif de la formation doit s'imposer une mesure spécifique (3.2).

- Enfin, le système de financement et de production de la formation pour demandeurs d'emploi étant un élément de médiation important dans la relation "formation-emploi", il semble opportun d'en souligner les principaux éléments de dysfonctionnement (3.3).

3.1 - FORMATION ET CHÔMAGE : UN CONSTAT PESSIMISTE.

La place de la formation au yeux des demandeurs d'emploi est plus qu'ambiguë, comme en témoigne la diversité des motifs de demande de formation (chapitre 3).

La formation apparaît principalement comme une contrainte ou encore comme un palliatif à l'emploi (pour des raisons financières, pour des motifs de représentation sociale) : "c'est bien comme solution de survie à court terme que l'offre de formation est investie dans un premier temps" (BEZILLE 1989 p83).

Paul SANTELMANN (1993 p419) évoque de manière particulièrement sévère l'action des dispositifs de lutte contre le chômage dont les actions de formation.

"Les phases "d'après stage" ne sont souvent qu'un simple aller retour à la case départ pour ceux qui n'ont pas bénéficié d'une insertion dans l'emploi ou d'une suite qualifiante dans une mesure plus ambitieuse. (...)

Dans beaucoup de cas, la formation se résume à une "thérapeutique" d'entretien de certains mécanismes de socialisation visant à maintenir les "sans emploi" dans un cadre institutionnel

minimum". Or , question essentielle, cette fonction thérapeutique relève t-elle du stage de formation ? ¹⁰

Dans la même idée, Martine MULLER (1991 p163) s'interroge : "Peut-on encore parler de placement quand il s'agit, en fait, comme dorénavant il est usuel de la formuler, de gestion de files d'attentes ?".

Plus encore, pour l'ensemble des individus pour qui la formation n'a été suivie d'aucun accès à l'emploi, on peut estimer "que la formation participe à une logique économique qui reproduit l'exclusion de certains pour conserver ceux et celles dont la force de travail ou les compétences lui sont nécessaires" (BESSON, CONTE et ROUSSET 1986).

Ainsi donc l'efficacité de la formation serait :

- de participer à la capacité de la politique de l'emploi à maintenir dans des limites tolérables le chômage et son cortège de conséquences,
- et de générer à l'administration (et à l'ensemble des acteurs qui participent à la formation) de nouvelles tâches à conduire" (MULLER 1991 p164).

En fait , un constat prédomine : on fait intervenir la formation là où elle n'a pas toujours lieu d'être.

Quand elle apparaît comme une réponse adéquate, les contraintes de mise en oeuvre, l'ambiguïté des objectifs visés, les inerties et éléments de blocage liés aux jeux d'acteurs viennent en amoindrir l'efficacité. Ceci concourt à rendre opaques et inintelligibles les trajectoires de retour à l'emploi. "Certains retournent (à l'emploi) et d'autres pas : incertitudes sur la causes"! (MULLER 1991).

Comme nous l'avons souligné (voir chapitre 3), l'adéquation "formation suivie / emploi occupé" ne se retrouve que de manière limitée. L'adéquation "profil du chômeurs / formation suivie" n'est pas gage d'un retour effectif vers l'emploi.

Sans prôner l'application d'une démarche adéquationniste, il faut cependant constater que les différents éléments qui composent la trajectoire de retour à l'emploi ne sont pas véritablement maîtrisés.

Pour choquante qu'elle puisse être, la formule de Hugues SIBILLE n'en n'est pas moins un reflet de l'action de la formation dans la lutte pour la réinsertion : "les actions de formation pour les demandeurs d'emploi de faible qualification : l'auberge espagnole"!

¹⁰ Marie Jo BUFFIN pose la question pour les stages modulaires (1989 p68), Hugues SIBILLE pour les SRA et les AIF (1989)

L'individualisation des parcours et la gestion des problèmes d'emploi au niveau "local" du bassin d'emploi ont indéniablement amélioré la qualité de la formation.

Néanmoins, ces modalités de gestion peuvent participer, si l'on n'y prend garde, à conforter l'hypothèse de causalité entre caractéristiques personnelles ou géographiques et chômage, (FARIA DEL OLIVIERA 1993 et 1994, GINSBOURGER F et KOKOSOWSKI in BESANCON, MAUBANT, OUZILOU 1994)..

"Le problème de l'insertion ou de la réinsertion trouverait son origine et sa solution dans les caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi, dans les spécificités et les dynamismes des espaces locaux. La décentralisation des traitements aurait pour effet de masquer l'origine macro-sociale de la pénurie d'emploi" (FREYSSINET 1994 p144).

L'existence d'effets pervers liés au passage en formation interroge la place du stage pour certains demandeurs d'emploi (cf.chapitre 3).

3.2 - ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DE LA FORMATION : DE LA NÉCESSITÉ DE REDÉFINIR PUIS D'AFFICHER LES OBJECTIFS.

3.21 - Repenser la place de la formation dans un marché du travail déficitaire.

Les éléments précédents mettent en lumière "les limites de la formation comme facteur d'insertion dans un marché d'offre d'emploi déficitaires" (GOSSELIN 1989).

En effet, la surqualification à l'embauche - et par conséquent les mouvements de déclassement à l'embauche qui en résultent - condamne la formation qui est délivrée au BNQ chômeurs à une forte probabilité d'inefficacité en terme de retour à l'emploi". "Le début de formation qui est donné à ceux qui n'en n'ont pas du tout, n'a aucune chance, sauf à la marge, de constituer pour ces personnes une aide efficace pour leur insertion" (GOSSELIN 1989 p 4). Les personnes formées continueront à s'entendre ¹¹ (de manière contrainte sous pression du déficit d'emplois) avec les entreprises, et ainsi à prendre les postes non qualifiés aux BNQ.

¹¹ entendu comme l'établissement d'un contrat implicite.

Le constat est donc clair : le marché du travail actuel à ceci de particulier que la règle - unanimement admise - selon laquelle "la formation serait de toutes façons le secret de l'insertion ne s'y applique pas et ne peut s'y appliquer pour les moins formés" (GOSSELIN 1989 p4).¹²

Cet auteur distingue ainsi le marché d'offres d'emploi excédentaires (1950/1970) où la formation jouait un rôle systématiquement positif en faveur de l'insertion et conduisait à des postes dont la qualification correspondait au niveau de formation acquis.

A l'opposé, depuis 1974 règne un marché du travail déficitaire en offres d'emploi où le rôle de la formation perd de sa qualité de facteur systématique d'insertion et où la règle d'affectation par niveau ne s'applique plus sauf, pour les niveaux les plus élevés...et encore.

Dans ce cadre, le droit collectif à la formation (SANTELMANN 1993) semble devoir être réalisé et envisagé en référence et en relation avec l'emploi et l'état du marché du travail.

Il faut que la formation devienne bien la réponse à des besoins de formation et non la réponse au chômage. A la question "chômage" doit faire écho une proposition en termes d'emploi". C'est à cette seule condition que la formation participera à une véritable dynamique de transformation.

Indirectement cette démarche amène deux conséquences notables :

- D'une part, la notion de formation et celle d'insertion trop souvent amalgamées, doivent à nouveau être distinguées (POIRIER 1993).

La formation doit être de nouveau entendue comme l'acquisition de connaissances en vue de résoudre un problème d'emploi et non comme une (re)mise au travail, cette fonction devant être réservée à la notion de réinsertion.

- D'autre part, il va de soi que le rôle d'intermédiation joué par les organismes en charge de la main-d'oeuvre en chômage doit être redéfini (VINCENS 1995 p6-8, 1993).

Pour notre part, (STANKIEWICZ, FOU DI, TRELCAT 1992), il nous semble nécessaire pour certaines catégories de demandeurs d'emploi de réduire les stages de formation au profit des emplois subventionnés :

- il y aurait ainsi diminution sensible des éléments participant à la déperdition d'efficacité,

- il y aurait surtout réduction du discrédit de la formation. Elle doit retrouver son rôle d'accompagnement dans la trajectoire d'un retour vers l'emploi et ne plus être en elle même cette trajectoire.

¹² par conséquent, il s'avère tout aussi illusion voire dangereux pour les non qualifiés de souhaiter et de créer une fraction de 80% de diplômés du bac.

En conséquence, et pour une partie des demandeurs d'emploi, il nous semble que "dans un marché d'offres d'emploi déficitaire, le processus d'insertion des publics sans qualification peut et doit commencer par des périodes d'emploi" (GOSSELIN 1989 p12).

A ce titre, il faut repenser la place de la formation au regard de trois stratégies de réinsertion : ¹³

- Le placement direct en entreprise, sans passer par la formation, au travers de contrats aidés,
- L'attribution d'une qualification ou d'un savoir faire par la formation, en vue de l'obtention d'un poste pré-repéré,
- L'augmentation du niveau de base par la formation, dans l'objectif d'une meilleure employabilité ultérieure.

Si cela ne peut se faire, il faut pour le moins dissocier les deux types de préoccupations qui orientent actuellement la formation pour demandeurs d'emploi (CCE 1989 p22) :

- une formation pour trouver un emploi (pré-repéré), le but étant dès lors le placement. Dans le cas de non placement les motifs pourraient alors en être recherchés efficacement.
- une formation pour des personnes qui de toute évidence ne peuvent espérer un emploi et qui évite par là même qu'ils ne deviennent "irrécupérables".

Accepter de reconnaître que le retour à l'emploi n'est plus actuellement le seul objectif des stages pourrait permettre dans un premier temps de magnifier certains effets positifs dont la formation est de toute évidence la source (STANKIEWICZ 1995).

3.22 - Pour une adéquation entre objectifs assignés à la formation et indicateurs d'efficacité.

Affirmer l'efficacité de la formation implique au préalable que soit résolue la question relative à la pertinence des effets à retenir.

Doit-on en effet appliquer une vision restrictive (retour à l'emploi sur la base du seul effet formation) ou à contrario une vision plus large englobant des effets "dynamisation" et "contact" comme définis précédemment (chapitre 3) ?

Ainsi, "peut-on considérer comme efficacité, un impact de la formation qui consiste uniquement à stopper ou à renverser un processus de déstructuration ou de marginalisation" sachant que "si

¹³ Dans le cas plus global des dispositifs d'aide à l'emploi, on peut envisager quatre pôles d'objectifs :

- l'acquisition d'une formation qualifiante avec validation des acquis,
- l'insertion ou le reclassement par la prise en charge du coût d'adaptation à l'emploi, voire au poste de travail,
- l'insertion d'ordre occupationnel,
- l'embauche par l'intermédiaire de l'abaissement du coût du travail.

la formation peut favoriser la reconstitution d'identités, celles-ci restent très fragiles tant que l'emploi ne permet pas de les stabiliser" (BUFFIN 1989 p66).

Ces questions n'existent que par l'absence d'objectifs précis assignés à la formation ; que par l'application de la formation là où elle n'a pas lieu d'être, que par une évaluation de la formation à partir de critères non adéquats.

Actuellement, l'inefficacité de la formation est difficilement interprétable et imputable. Ainsi l'inefficacité de la formation peut être considérée :

- soit comme une conséquence d'une mauvaise qualité de la formation (d'un point de vue pédagogique),
- soit comme une confirmation de l'employabilité du demandeur d'emploi, ce qui correspond à un risque de stigmatisation de la typologie "BNQ",
- soit comme un inadéquation des emplois offerts par rapport aux compétences possédées,
- soit encore, d'une entrée en formation choisie comme un "second best", à défaut d'emploi,
- soit enfin, comme une conséquence directe d'une restriction des offres d'emploi sur le marché du travail.

Il semble donc que la condition sine qua non pour l'établissement du degré d'efficacité des stages de formation soit une redéfinition et une explicitation stricte des objectifs qui lui sont assignés.

Dans cet ordre d'idées, plusieurs auteurs soulignent toute l'ambiguïté qu'il y aurait à vouloir pratiquer une évaluation du taux d'adéquation ou d'écart entre résultats et objectifs tant que ces derniers ne seront pas strictement définis "et partant que soient explicités les enjeux du programme qui vont bien au delà des objectifs formalisés dans une circulaire" SIBILLE (1989 p148 ; HARA 1989).

Selon l'objectif de formation choisi, des critères d'efficacité s'imposent :

- si l'insertion est retenu comme objectif, l'évaluation peut s'inscrire à partir d'une mesure en terme de placement,
- dans le cas contraire, une mesure tenant compte du profit professionnel ou moral retiré par le stagiaire doit être réalisée par le biais de la passation de questions normalisées.

Dans ce cas, d'autres dispositifs permettant d'aboutir à un résultat similaire mais à moindre coût (période d'occupation, de bien être, période de resocialisation, de redynamisation, période d'amélioration des conditions financières.....) pourraient être dès lors envisagés.

3.23 - Révision des modalités de financement des stages pour chômeur par les pouvoirs publics.

Le tissu des organismes de formation est hétérogène. C'est tout à la fois un monde fluctuant et stable.

En 1993, 11 000 organismes de formation sont apparus en plus des 32 000 déjà existants, alors que 5 500 d'entre eux disparaissaient (OSBERT, FOURNIER, SANCHEZ 1995).

Seuls 17% des organismes font de la formation professionnelle leur activité principale et réalise 40% de l'activité totale. 1500 organismes (soit 4,5%) réalisent 58% des recettes. Ils représentent l'élément stabilisé du marché.

Un tiers des ressources de ces organismes provient de convention passées sur fonds publics (pouvoirs publics, collectivités locales et UNEDIC) pour la formation des demandeurs d'emploi.

On mesure dès lors l'importance des modalités de financement de la formation pour chômeurs, d'autant plus que ce segment s'accroît en parallèle de la lutte contre le chômage (+6% en 1992, +12% en 1993 en termes financiers).

La formation pour demandeurs d'emploi (10,9 milliards en 1993) présente une configuration spécifique : l'AFPA reçoit près de 40% des fonds ; les organismes privés à but non lucratif 31%, les établissements de l'éducation nationale 14,5% et les organismes privés à but lucratif 10%. Ce dernier secteur connaît une implantation croissante : il ne représentait que 8% en 1990.

Les contraintes et intérêts de gestion des organismes de formation (voir chapitre 3) influencent l'efficacité de la formation et dès lors l'intensité de la relation "formation emploi". Il semble dès lors opportun d'examiner les effets du mode de contractualisation du financement des stages de formation pour chômeurs entre les producteurs de la formation et le financeur qu'est l'Etat.

Il est établi que :

- le mode d'intervention financier de l'État, établi sur la base d'un taux horaire unique de remboursement des stages fausse le fonctionnement du marché et accroît sa rigidité (CCE 1991 p6).
- d'autre part, le chiffre d'affaires des organismes privés est corrélé avec le nombre de stagiaires (JEGER, ESCUER 1994)

L'organisme privé de formation est soumis en tant qu'entreprise au principe de rentabilité (STANKIEWICZ 1995).

Sa fonction de coût est de la forme :

$$c = (F / n'.g) + (F' / n') + v$$

Avec : - c : le coût moyen d'un stagiaire,

- v : le coût variable moyen par stagiaire, et supposé constant,

- F' : les frais fixes liés à chaque groupe de stagiaires avec n' le nombre maximum de stagiaires,¹⁴.

- F : les frais fixes (frais de structure de formation),

- n' : le nombre maximum de stagiaires par groupe,

- N : le nombre total de stagiaires en formation.

En supposant que N soit un multiple de n' et que g soit important,

$$c = c(N) , \text{ avec } c' < 0 \text{ et } c'' > 0$$

(fonction décroissante et convexe ; fonction à rendement d'échelle croissant).

Le mode actuel de rémunération des stages de formation prend la forme d'une subvention versée sur fonds publics.

Le bénéfice d'un organisme de formation (qui comme toute entreprise subit des contraintes marchandes) équivaut dès lors à :

$$II = (s-c).N$$

De toute évidence, les organismes de formation ne peuvent influencer le montant de la subvention, ni d'ailleurs le montant de l'enveloppe budgétaire (B) qui détermine indirectement le nombre de stagiaires formés (avec $N = B/s$).

L'augmentation du bénéfice passe donc par une réduction de "c", le coût moyen par stagiaire.

L'entreprise peut y parvenir en "interne" en limitant les coûts (v) et (F').

¹⁴ Dès lors que le nombre de stagiaire est supérieur à n', l'organisme se doit d'engager à nouveau F', quel que soit le nombre de stagiaires de ce groupe, dans la limite de n'.

Les conséquences directes sont des risques d'atteinte à la qualité de la formation dans l'objectif de limité "v", et d'autre part la constitution d'une concentration en vue de rationaliser les coûts fixes.

L'État peut y trouver intérêt, ce mouvement pouvant être gage d'une diminution des coûts de transaction (i.e. d'une diminution potentielle de s).

L'entreprise peut également jouer sur les rendements croissants qui caractérisent la fonction de coût. Elle a ainsi intérêt à "remplir" chaque groupe de formation pour réduire le facteur coût lié à l'organisation de chaque groupe : (F' / n') .

D'autre part, l'entreprise à avantage à organiser le plus grand nombre de groupes de stage pour étaler ses coûts fixes : $(F / n'.g)$.

Ces principes de gestion s'appliquent néanmoins à des organismes de formation divers, hétérogènes du point de vue de leur coût de production.

La subvention par stagiaire versée par les pouvoirs publics doit permettre de couvrir les coûts de production de l'entreprise à la marge, c'est à dire celle ayant le plus fort coût de revient par stagiaire formé. Indirectement, les autres organismes ayant un coût unitaire inférieur recevront une rente différentielle .

La logique "du remplissage" parfaitement rationnelle au regard des contraintes de rentabilité des organismes peut favoriser la formation d'un nombre de stagiaires supérieur au nombre optimal pour une formation de qualité.

Pour partie, la capacité de formation devient indépendante des possibilités d'absorption du marché du travail.

Un niveau de subvention versé par l'État, qui permet de dégager un profit pour chaque chômeur admis en formation, incite à l'accueil de tous les stagiaires dont le financement est accepté, sans préoccupation de la capacité d'absorption par le marché, des qualifications ainsi produites.

La limite à l'accueil des stagiaires est dans ce cadre du "Modèle de l'Offre Administrée" uniquement d'ordre budgétaire (STANKIEWICZ 1995).

A terme, se présente, et du point de vue de la gestion des fonds publics, une utilisation irrationnelle des ressources financières, et des ressources humaines (formation de stagiaires n'ayant pas au préalable le niveau minimum requis ; accueil de stagiaires pour lesquels la formation n'est de toute évidence pas nécessaire au regard d'un retour à l'emploi).

A cette conception "de la formation pour la formation" on préférera une autre alternative. Il faut envisager désormais non seulement de bien former, mais de le faire en fonction des emplois existants.

Comme le souligne F. STANKIEWICZ (1995), il y a là une double responsabilité : organiser la formation de telle sorte qu'elle réussisse la transformation des capacités productives des individus, en intégrant des perspectives d'emplois.

Une telle démarche ne peut se réaliser sans élément incitateur.

Un modèle de financement proche du MOA, mais incorporant un mécanisme d'intéressement qui permet aux producteurs de formation de réaliser un profit supplémentaire en fonction des performances en termes d'insertion, peut aboutir à un taux de placement dans l'emploi des stagiaires sensiblement supérieur. Néanmoins, le taux d'insertion ne sera jamais de 100%.

En conséquence, on peut préférer le principe d'une modulation de la subvention unitaire par l'introduction d'une partie conditionnelle, liée à l'insertion effective dans l'emploi des stagiaires. Dans le cadre de ce "Modèle du Quasi-Marché", la profitabilité de tout stagiaire non inséré dans l'emploi est négative (STANKIEWICZ 1995).

La subvention par stagiaire serait ainsi composée :

- d'une partie fixe k forfaitaire,
 - d'une partie variable k' , accordée pour tout placement dans l'emploi,
- avec, et pour créer les conditions d'incitation au placement dans l'emploi, $k < v$ et $(k+k') = s > c$.

Nous avons conscience qu'une telle démarche qui oblige les entreprises de formation (mais aussi les organismes de gestion de la main-d'oeuvre en situation de chômage) à tenir compte des disponibilités d'offre d'emploi sur le marché, correspond à une redéfinition du "marché de la formation" non exempte d'imperfections.

Des effets pervers peuvent se développer :

- D'une part, on peut craindre le développement de pratiques (déjà observées) telles que l'écramage, la sélection des stagiaires visant à ne retenir que les plus employables,
 - D'autre part, le problème de la définition de la norme d'emploi à retenir pour l'attribution de cette "prime au placement" doit être résolu,
 - Enfin, indirectement se trouve relancé le problème de l'évaluation de la qualité de la formation. On ne dispose pas réellement de critères d'analyse fiables. Le CCE (1991) fait remarquer que si le rapport de B. Brunhes (BRUNHES et alii 1989) propose sept critères pour approcher la qualité de la formation, il ne propose pas pour autant des indicateurs opérationnels.
- Par delà ces difficultés, il semble néanmoins plus que temps d'envisager la nécessaire modification du système actuel.

Conclusion du chapitre 5.

Les constats émis aux termes des Chapitres 3 et 4 sur l'efficacité de la formation pour les BNQ en situation de chômage et d'emploi soulignent que la formation n'est pas en elle-même une condition suffisante pour la réinsertion ou le maintien dans l'emploi.

En conséquence, il semble nécessaire de repenser la relation "formation-emploi".

Au regard de cet objectif, la connaissance de l'état du marché du travail et de ses mécanismes de fonctionnement est un passage obligé.

Les modalités de gestion de la main-d'oeuvre BNQ par les entreprises sont sources d'exclusion au travers de la mise en avant du critère de la "qualification sociale", des pratiques de surqualification à l'embauche et d'une précarisation des contrats de travail.

Le marché du travail est quant à lui caractérisé par l'existence en simultané d'une part, d'une pénurie de main-d'oeuvre non qualifiée particulièrement sensible lors des reprises économiques conjoncturelles et d'autre part, d'un chômage BNQ intense, prégnant.

C'est dans ce cadre que le problème des BNQ apparaît plus lié à une contraction du volume d'emploi qu'à un déficit de compétence.

Il est maintenant manifeste que le déterminisme technologique, facteur d'augmentations irrésistibles des niveaux de qualification n'est pas irrémédiable, incontournable.

Si l'évolution des qualifications est effective et incontestable, elle n'est pas pour autant synonyme de rupture.

Plus encore, la qualité de l'insertion des BNQ sur des emplois aidés affirme indirectement que le problème des BNQ n'est pas exclusivement une question de compétences déficitaires.

Dans le cadre d'un marché de l'emploi déficitaire et d'un flux massif de personnes de plus en plus diplômées, la concurrence entre personnes qualifiées et non qualifiées participe à la création d'une file d'attente au regard de l'insertion ou du maintien dans l'emploi. Il y a le rejet des BNQ hors du système productif.

BEDUWÉ et ESPINASSE (1995) soulignent d'ailleurs que l'évolution de la structure des qualifications repose pour 91% sur un phénomène de propagation des vagues de diplômés au sein de la population active.

L'appel différencié et préférentiel à certaines catégories de diplômés pour répondre à des contraintes objectives du système de production n'intervient que pour 9% des évolutions constatées.

En guise de procédure contre sélective, une proposition tend à s'imposer : réserver des emplois non qualifiés aux personnes de bas niveau de qualification.

Indirectement cette proposition participe à un rééquilibrage de la relation formation, qui plus est pour toutes les catégories socio-professionnelles .

Actuellement, l'intervention de la formation pour demandeurs d'emploi n'est pas toujours optimale, rationnelle.

La formation pour les salariés BNQ ne renforce que de manière partielle la relation "formation-emploi".

En conséquence, le rôle de la formation doit être réexaminé.

La formation pour demandeur d'emploi doit redevenir une réponse à un problème de compétences et non une réponse à un problème d'emploi.

Il s'agit en fait de redéfinir les objectifs assignés à la formation, et plus encore, de mettre en adéquation "objectifs affichés" et "objectifs effectivement recherchés".

Ce repositionnement de la formation au regard de l'insertion est un passage obligé avant de pouvoir établir des critères pertinents d'évaluation de son efficacité.

Une démarche doit être menée en parallèle qui consiste en une restructuration des mécanismes de financement de la formation.

Dans le cadre de la formation pour salariés, et bien qu'une réforme doive intervenir début 1996, la mutualisation des fonds de la formation comporte des effets pervers défavorables à la formation au sein des PME-PMI.

Le mécanisme actuel de financement de la formation des demandeurs d'emploi sur la base d'une subvention forfaitaire incite au remplissage des stages de formation, à la constitution de monopoles de production de la formation et plus encore à la formation d'un volume de stagiaires indépendamment des possibilités d'absorption par le marché du travail.

L'introduction du principe d'une partie conditionnelle affectant la rémunération du service de formation en fonction de l'insertion réalisée doit être examinée en tenant compte, il va de soi, des limites propres à ce dispositif.

CONCLUSION GÉNÉRALE.

L'objet de cette thèse était d'évaluer l'efficacité des actions de formation délivrées aux BNQ en situation d'emploi et de chômage.

Au terme de ce développement six principaux constats sont formulés.

- Les BNQ une catégorie cible des mouvements de restructuration.

Il se dégage un élément de relatif consensus : les entreprises ont une responsabilité importante dans les caractéristiques et les évolutions du marché du travail vis à vis des BNQ (HARA 1989 ; ILEP).

De nombreux commentaires en témoignent : "La frontière séparant le versant socialement favorisé de notre système productif de son versant défavorisé a un tracé qui est déterminé pour une part significative par les modes de gestion de l'emploi qui sont mis en oeuvre par les entreprises, mais aussi par la recomposition de notre tissu économique lié aux stratégies de compétitivité" (PRIESTLEY 1992 p 1) (GATEAU 1991, GIRARD 1992)

"Si le rationnement de l'emploi produit le chômage, l'apparition d'exigences nouvelles de l'appareil de production semble en outre engendrer l'exclusion d'une partie des chômeurs" (WUHL 1992p 12), et en amont, l'exclusion d'une partie des salariés du monde de l'entreprise.

Elles ont directement contribué à la mise en forme du problème BNQ, sur la base d'une gestion de l'emploi en termes de licenciement à partir de critères collectifs et individuels.

Du fait de la détermination des compétences possédées et potentielles des individus à partir du poste de travail occupé, elle ont orienté leur licenciement de manière spécifiques vers les non qualifiés. Elles ont indirectement contribué à la médiatisation d'un problème BNQ.

- Une réponse formative spécifique mais tardive.

De fait de l'importance des dépenses de formation d'une part, et du caractère institutionnel de la formation professionnelle continue, face à un problème BNQ jugé comme étant à un déficit de formation, de compétences, de qualification, la réponse formative à pris l'aspect d'orientations spécifiques en faveur des BNQ.

Cette modalités d'action découle directement de l'institutionnalisation du système français

- Dilution de l'efficacité des actions de formation destinées aux BNQ en situation de chômage.

L'application d'une méthodologie classique d'évaluation de l'efficacité des actions de formation souligne que si un tiers des BNQ ayant suivi une formation ont retrouvé un emploi, seuls 27,5% d'entre eux bénéficient d'un emploi stable (CDI).

Plus encore, l'intensité de la réinsertion se détériore au fur et à mesure de l'éloignement dans le temps du moment formation.

Considérant que l'indicateur taux de retour à l'emploi laisse par trop supposer que l'emploi a été trouvé grâce au stage, nous avons entrepris de repérer les transformations réelles opérées par le formation sur la base de trois effet : un effet emploi, un effet dynamisation ; un effet contact.

Un constat s'impose Nombre de retour à l'emploi sont directement liés à des effet dynamisation ou contact.

Dès lors une question se pose : ne pourrait-on pas obtenir le même effet en terme de réinsertion à partir de mesures plus directes, moins coûteuses?

Par ailleurs, un nombre important de stage apparaissent illogiques aux sein de la trajectoire du demandeur d'emploi.

Enfin, la maîtrise de l'enchaînement "profil du demandeur d'emploi : formation suivie / emploi retrouvé" apparaît difficile : un appariement illogique peut être suivi d'un retour à l'emploi qui plus est, sur la base d'un effet formation au sens strict.

La qualité de l'appariement ne présage pas du retour à l'emploi.

En fait, l'efficacité de la formation semble avant tout soumise aux différentes stratégies développées par les différents acteurs du système de formation : Pouvoirs Publics, organismes de formation, Service public de l'emploi, entreprises d'accueil, stagiaires.

- L'efficacité de la formation en entreprise : un besoin de formation générale.

Bien que l'accès à la formation des BNQ soit difficilement appréhendables du fait d'une sous évaluation des formation non formelles, on peut estimer que cette population reste relativement délaissée par la formation, en dépit des nouveaux dispositifs incitatifs.

Le second constat à trait aux difficultés spécifiques de la formation pour BNQ en entreprise. Une ingénierie particulière se doit d'être mise en oeuvre ; par ailleurs, la formation de cette catégorie de personnel bouleverse les hiérarchies établies, fragilise en particulier la maîtrise.

D'autre part, la formation est directement influencée par la gestion de main d'oeuvre, et plus précisément par l'évolution anticipé de cette catégorie.

Les firmes considèrent que l'évolution des technologies, des modes de production et des contraintes de compétitivité élèvent le niveau de formation exigé, les qualités d'initiative, de motivation et de comportement attendus des salariés.

Pour autant, elles maintiennent souvent des organisations de travail non qualifiantes, héritées du taylorisme qui ont pour effet de détériorer les capacités d'adaptation de leurs propres salariés aux évolutions actuelles.

Enfin, la confrontation des capacités possédées par les BNQ avec les qualités requises et / ou exigées pour suivre l'évolution des emplois nous amène à souligner que le besoin de

formation des BNQ est avant un besoin de formation générale, basé sur le développement de la capacité de communication, sur l'interprétation d'information, sur l'autonomie...

- Deux propositions

La formation n'apparaît strictement nécessaire au maintien dans l'emploi et au retour dans l'emploi pour certains BNQ.

Cette proposition est directement tirée d'un double constat :

- d'une part, on ne repère pas de déterminisme technologique ou encore de ligne de rupture brutale dans le domaine des compétences ; on en veut pour preuve la qualité de la réinsertion des demandeurs d'emploi sur des emplois aidés.
- d'autre part, nombre d'emploi non qualifiés sont actuellement occupés par les personnes qualifiées.

En conséquence, une solution au problème des BNQ pourrait être de réserver les emplois non qualifiés aux personnes effectivement non qualifiées.

Notre seconde proposition concerne les BNQ pour lesquels la formation apparaît incontournable au regard d'un maintien dans l'emploi ou encore d'une réinsertion.

Dans ce cadre, deux réformes sembleraient bienvenues.

- D'une part il s'agit de repenser le rôle et la place de la formation, en intégrant la contrainte de l'emploi que ce soit dans un contexte de chômage ou d'emploi. La formation doit pour être efficace, gagée par l'obtention d'un emploi.

En matière d'évaluation de l'efficacité, les indicateurs actuellement utilisés doivent être mis en adéquation avec les objectifs réellement recherchés dans le suivi du stage.

- La seconde réforme découle de la précédente, tout au moins pour partie. Il s'agit de repenser certains mécanismes d'affectation des financements.

En effet, dans le cadre de la formation des chômeurs, il semble que l'introduction d'une partie conditionnelle de la subvention forfaitaire versée par stagiaires pourrait inciter l'ensemble des acteurs de la formation à une intégration de la contrainte d'emploi.

Dans le cas de la formation en entreprise, une réorientation sensible des fonds vers les PME s'imposent. A ce titre, la réforme des organismes collecteurs agréés sera peut être source de réaménagements bénéfiques.

- L'approche théorique de la formation se révèle limitée.

Les approches usuelles de la demande de formation ne permettent pas l'intelligences de l'ensemble des stratégies de départ en formation. Centrée sur un concept de formation-investissement, la formation ne rend pas compte des stratégies établie en terme de "consommation finale" en vue de l'obtention d'un bien être monétaire ou non.

Par ailleurs, les logiques de financement de la formation générales par les entreprises exposées par la théorie du capital humain ne tiennent pas compte deux variables essentielles actuelles : l'obligation de financement de la formation par les entreprises ; l'état du marché du travail qui limite l'importance de la mobilité des salariés.

ANNEXES.

ANNEXES.**Chapitre 2 -**

Annexe 2.1 - LES SOURCES D'INFORMATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN FRANCE .	260
---	-----

Chapitre 3 -

Annexe 3.1 - Exemples d'effets formation, dynamisation et contact.	268
--	-----

Annexe 3.2 - Repérage qualitatif de la présomption d'efficacité et d'inefficacité des stages au regard de l'emploi.	277
---	-----

Chapitre 4 -

Annexe 4.1 - Financement de la formation générale et de la formation spécifique : principes de la théorie générale.	285
---	-----

Annexe 2.1 - LES SOURCES D'INFORMATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN FRANCE .
--

Déterminer l'importance de l'effort national en matière de formation professionnelle est à la fois chose aisée et ardue.

Trois sources d'information sont en effet disponibles, et renvoient des résultats divergents quant à l'intensité de l'investissement national en formation.

- Les Comptes de l'Emploi (CE) encore dénommés dépenses pour l'emploi - DEP (1.1),
- Le Compte Économique de la Formation Professionnelle - CEFP (1.2),
- Le Bilan de la Formation Professionnelle - BFP (1.3).

In fine, elles se révèlent complémentaires par delà leurs différences (1.4).

1.1 - LE COMPTE DE L'EMPLOI.

1.11- Une construction sur la base du diptyque "politiques actives / politiques passives de l'emploi".

Les comptes de l'emploi dressent un état des dépenses d'une nation ayant pour objet l'amélioration de l'emploi et la lutte contre le chômage.

Ne sont donc prises en compte que les actions qui reposent sur un critère explicite de création ou de maintien de l'emploi ou encore de sortie du marché du travail. Les politiques sociales comme le Revenu Minimum d'Insertion ne sont donc pas comptabilisées.

Les dépenses pour l'emploi, qui s'apparentent en fait à différents types de politiques de l'emploi sont répertoriées en deux volets actif et passif. Ces derniers reflètent deux options stratégiques adoptées vis à vis du marché du travail (GAZIER 1989)¹.

Ainsi, considérer le chômage comme une donnée sur laquelle on n'entend pas directement agir amène à privilégier les instruments passifs de la politique de l'emploi : indemnisation du chômage, incitation au retrait d'activité (GAUVIN 1992).

¹ On peut noter que la problématique du choix entre politique active et politique passive en matière d'emploi est particulièrement active dès lors que l'on se situe face à un marché du travail en crise.

A l'opposé, s'attaquer au rationnement de l'emploi en lui même revient à favoriser les politiques dites actives : dépenses pour le maintien de l'emploi ; pour la promotion et la création d'emploi ; incitation à la création d'activité, dépenses pour le fonctionnement du marché du travail, dépenses de formation professionnelle (tableau).

Dans le premier cas, c'est une limitation de la population active qui est visée ou encore l'assurance d'un revenu de remplacement - i.e. une régulation de l'offre de travail.

Dans le second cas, c'est le maintien voire la création d'emploi qui est ciblé - i.e. une régulation des offres d'emplois.

La simplicité de ce classement a favorisé le développement de nombreuses critiques qui n'ont pour autant jamais pu le discréditer (GAZIER 1991).

Tableau 1 -

Le compte des dépenses pour l'emploi : détail de la nomenclature par catégories de dépenses.

Dépenses passives	
Indemnisation du chômage	Allocation de base, allocation de fin de droits, allocation de solidarité spécifique, allocation d'insertion.
Incitation au retrait d'activité	programme de pré retraite.
Dépenses actives	
Maintien de l'emploi	Participation de l'État au chômage partiel, subventions du Comité de Restructuration Industriel (CIRI).
Promotion et création d'emploi	CES, exonérations de cotisations de sécurité sociale, aides financières aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprises, aides à l'emploi des travailleurs handicapés.
Incitation à la création d'activité	Garantie de ressources des travailleurs handicapés, aides à l'installation des jeunes agriculteurs.
Fonctionnement du marché du travail	Subventions de l'État à l'ANPE.
Formation professionnelle	détail ci après 1.12

Source : DARES.

1.12 - Le principe du "développement de l'emploi" définit les modalités de comptabilisation des dépenses de formation.

Comme signalé précédemment, le principe qui guide l'intégration versus la non comptabilisation des dépenses de formation de la nation est celui des effets sur l'emploi et plus précisément sur le développement de l'emploi.

En conséquence, si les dépenses effectuées par les entreprises et les salariés ou encore les collectivités territoriales sont appréhendées ², sont exclues les dépenses de formation des agents de l'État et celles des agents hospitaliers.

De même, le compte de l'emploi n'intègre ni les dépenses liées à la formation post scolaire, ni celles liées à l'apprentissage, exception faite des exonérations de charges retenues non en tant que dépenses de formation mais comme instrument de "promotion et de création d'emploi" (ROGUET 1994) (Tableau 1).

1.2 - LE COMPTE ÉCONOMIQUE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

La DARES établit depuis 1987 une deuxième source d'information sur la formation professionnelle : le compte économique de la formation professionnelle (CEFP) dont le champ est plus vaste que celui des dépenses pour l'emploi.

En effet, le compte économique a pour objectif de fournir une information complète et articulée à la comptabilité nationale de l'effort que consacre la nation à la formation continue. Le lien avec l'emploi n'est pas directement recherché (au contraire des DPE).

Il se fonde sur l'analyse de la dépense intérieure et permet d'évaluer la part respective des principaux agents de financement et constitue par ailleurs un panorama exhaustif de l'offre de formation (AVENTUR, AIT-KACI 1989).

Cet objectif n'est pas sans conséquence sur le champ couvert par le CEFP et sur sa structure.

² L'effort des collectivités territoriales n'est qu'imparfaitement appréhendé puisqu'il est limité aux domaines relevant de l'obligation statistique (formation professionnelle en région) ou couvert par enquêtes nationales. Dès lors si le financement régional est très correctement couvert par les DPE, il n'en n'est pas de même pour le financement des départements, mairies...

1.21 - Champ du Compte Économique de Formation Professionnelle.

Les dépenses retenues dans le compte économique concernent "les seules dépenses de formation se rapportant aux personnes actives occupées et non occupées" (AVENTUR, AIT-KACI 1989 p8).

La formation par alternance est retenue en raison de "la prégnance des formations de qualification et de pré-qualification" (AVENTUR, AIT-KACI 1989 p8).

Les TUC, SIVP ainsi que l'ensemble des périodes passées en entreprise dans le cadre de contrat de formation par alternance sont appréhendés mais classés au sein d'un sous compte "activités associées" différent de la partie formation, "la preuve de l'existence d'un transfert de connaissance structurée n'ayant pu être établie" (AVENTUR, AIT-KACI 1989 p8) (voir la nomenclature des activités du CEFP, encadré 1).

A la différence des DPE, les dépenses d'apprentissage, de formation des agents de l'État, du secteur hospitalier sont comptabilisées dans le CEFP. De même, les exonérations de cotisations sociales sont répertoriées et considérées comme des "dépenses annexes aux rémunérations" (AVENTUR, AIT-KACI 1989, 1992) (voir la nomenclature des activités du CEFP, encadré 1).

1.22 - Nomenclatures du Compte Économique de la Formation Professionnelle.

La structure du Compte Économique de la Formation Professionnelle est directement influencée par la référence méthodologique aux comptes satellites de la comptabilité nationale, et repose sur la coexistence de plusieurs nomenclatures qui s'avèrent être autant d'angles d'approche de l'effort de formation (AVENTUR, AIT-KACI 1989).

La nomenclature des financeurs de la formation distingue ainsi les flux en provenance de l'administration publique au sens large (dont l'État et les collectivités locales), ou encore de l'UNEDIC, des entreprises, des ménages ³.

³ L'évaluation des flux financiers de la formation présente la caractéristique d'offrir au lecteur deux options : l'une en terme de flux initiaux et l'autre en terme de flux finals.

Si la seconde voie est privilégiée au sein des présentation de résultats, la première fait l'objet d'un examen spécifique.

Un exemple permet de cerner les différences de ces deux approches : "en vertu de la règle du financement initial, l'État est considéré comme le financeur initial des activités réalisées grâce aux crédits budgétaires versés aux conseils régionaux

La nomenclature des activités met en évidence :

- l'importance du financement en matière de formation stricto sensu (formation des jeunes ou FPPI; formation des adultes demandeurs d'emploi ou actifs occupés),
- le financement des activités obligées d'accompagnement de la formation (dites activités associées),
- enfin le financement d'actions liées à l'insertion sociale (contrats de travail aidés type TUC, SIVP, CES, CRE).

La nomenclature des opérations économiques permet de cerner l'utilisation effective des sommes investies dans la FPC : dépenses d'équipement, rémunérations des stagiaires, versements aux organismes producteurs de la formation.

Enfin, la nomenclature des producteurs de la formation renseigne sur les prestataires de la formation sur la base de leur statut et permet en fait une meilleure connaissance de la structure du "marché" de la formation professionnelle continue.

1.3 - LE BILAN DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

L'objet du bilan de la formation professionnelle rejoint celui du Compte Économique de la Formation Professionnelle.

Il s'agit en effet d'une part de mesurer l'effort de l'État, des Régions et des entreprises dans le domaine de l'apprentissage et de la formation professionnelle, et d'autre part de présenter le contenu et les caractéristiques d'ensemble des dispositifs appliqués durant une période de référence.

Le bilan de la formation professionnelle diffuse néanmoins des données d'un champ plus restreint que le compte économique de la formation professionnelle qui le sous-tend (ASSEMBLÉE NATIONALE 1994).

En effet, l'assiette de référence ne comprend ni le financement des départements, communes et autres administrations publiques (fonctions hospitalières en particulier), ni le financement des ménages. Est également exclue la formation post scolaire.

au titre de la dotation de décentralisation affectée à la formation professionnelle et à l'apprentissage. Or les régions (financeurs finals) étant libres de l'affectation de ces ressources, il paraît préférable de privilégier le mode de présentation où elles apparaissent comme les financeurs des activités de formation.

Ces différences entre le financement initial et le financement final repose sur des transferts multiples. Ceux de l'État vers les régions sur la base de la décentralisation, vers l'UNEDIC au titre de la formation des demandeurs d'emploi des actifs en reconversion et des aides aux entreprises.

Ceux des entreprise vers l'UNEDIC. Ceux en provenance de l'extérieur dans le cadre du Fonds Social Européen (FSE).

En conséquence ne sont donc présentées que les dépenses de formation de l'État (y compris l'UNEDIC), des régions et des entreprises.

Du point de vue des domaines d'intervention, trois thèmes sont retenus et distingués : la formation (des jeunes, des adultes demandeurs d'emploi et actifs occupés en entreprise ou agents de l'État) ; l'apprentissage ; l'insertion.

Le traitement des mesures d'aide à l'insertion (type CES, CRE) demande quelques précisions.

Ces mesures sont répertoriées dans le Bilan présenté dans l'annexe annuelle "formation professionnelle" du projet de loi de finances. On parle ici couramment du "jaune budgétaire".

Elles sont par contre exclues du dossier établi par la DARES qui diffuse ces statistiques annuelles : le "bilan statistique de la formation professionnelle"(DSTE 1994) ⁴.

D'autre part, on retrouve la double évaluation des flux financiers en terme de financement initial et de financement final existant dans le CEFP⁵.

1.4 - CONVERGENCES ET DIVERGENCES ENTRE SOURCES D'INFORMATION SUR LA FORMATION.

1.41 - Intersections et divergences entre les trois comptes.

La partie commune au Compte de l'Emploi et au Compte Économique de la Formation Professionnelle recouvre la rémunération des stagiaires et les dépenses de fonctionnement hors dépenses d'apprentissage, de formation des agents de l'État, du secteur public hospitalier et des formations post scolaire.(tableau 2).

⁴ Cette restriction se base comme dans la logique du CEFP sur le degré marginal des actions de formation au sein des dispositifs d'aide à l'insertion.

⁵ Rappel : le financement final - privilégié d'ailleurs dans les présentations usuelles du bilan de la formation - exclut de la dépense d'un agent financeur le montant des transferts et remboursements qu'il a effectué au profit d'autres financeurs.

Tableau 2-

Tableau signalétique des principales différences dans l'évaluation de la formation professionnelle entre les comptes de l'emploi, le compte économique de la formation professionnelle et le bilan de la formation professionnelle.

Types de dépenses de formation professionnelle	CE	BFP	CEFP
Dépenses des collectivités territoriales hors régions.	* (appréhension imparfaite).	exclues	*
Formation des agents de l'État	exclue	* (comptabilisation dans une sous catégorie dépendante de la partie formation du bilan).	*
Formation des agents hospitaliers	exclue	exclue	*
Formation d'apprentissage	exclue (réintégration de la partie "exonération des charges" dans le cadre des mesures pour la promotion de l'emploi)	* (catégorie à part entière dite de l'apprentissage).	* (comptabilisation au sein de la FPPI).
Formation en alternance (contrat de qualification...)	exclue (réintégration de la partie "exonération des charges" dans le cadre des mesures pour la promotion de l'emploi)	*	* (comptabilisation au sein de la FPPI).
Formules d'insertion avec formation (type TUC, SIVP, CES, CRE)	exclues (comptabilisées dans les mesures de promotion de l'emploi)	* (catégorie à part entière dite "de l'insertion par l'activité" ⁶)	Non intégrées au sens strict car comptabilisation au sein de la catégorie de activités associées
Formation post scolaire	exclue	exclue	*
Financement de formation par les ménages	exclu	exclu	*
Crédits d'impôts	exclus	*	*

* : Indicateur de présence dans la source statistique référencée.
Traitement personnel.

Le CEFP et le bilan ont en commun le traitement de la formation des jeunes (y compris l'apprentissage), des adultes demandeurs d'emploi, des actifs d'entreprise et du secteur public, formation financée sur fonds de l'État (dont l'UNEDIC), des régions et des entreprises.

Le bilan de la formation se singularise par la prise en compte des formules d'insertion (reléguées en activités annexes au sein du CEFP) et par l'exclusion des dépenses de formation des collectivités territoriales autres que la Région (OSBERT, SANCHEZ, AIT-KACI 1994).

⁶ A partir de 1991, le CRE n'est plus intégré au sein des formations pour demandeurs d'emploi mais comme un instrument d'insertion par l'activité.

1.42 - De l'intérêt d'une analyse menée à partir des trois sources d'information.

En dépit de ces différences sensibles de champ, le repérage de l'effort national en formation professionnelle peut bénéficier avec avantage de la prise en compte des informations issues tout à la fois du compte de l'emploi, du compte économique et du bilan de la formation.

En effet, chacun favorise une orientation spécifique de l'analyse de l'importance de la formation professionnelle.

- Le compte de l'emploi autorise une évaluation du poids de la formation professionnelle au regard des autres politiques de l'emploi menées par la nation.

- Le CEFP permet l'établissement de la hiérarchie de l'ensemble des financeurs de la formation et une analyse comparative de l'importance des activités de formation.

- Le bilan de la formation met en lumière des résultats pragmatiques des efforts de formation en terme de stagiaires, de volume d'heures stagiaires pour un nombre restreint d'acteurs : État (y compris l'UNEDIC), les régions, les entreprises.

Ces éléments de méthode posés quant aux sources d'informations sur la formation, on peut à présent tenter d'évaluer l'importance de la formation professionnelle et d'en cerner les principales caractéristiques (2-).

Annexe 3.1 - EXEMPLES D'EFFETS FORMATION, DYNAMISATION ET CONTACT.

La population mère de l'étude a été répartie en cinq catégories que nous présentons dans un premier temps.

Sur la base de ce classement, est établis les différents types d'effets de la formation en distinguant la nature de l'emploi retrouvé.

La signification des codes a été explicitée dans les schémas 2 et 3 du chapitre 3 p 128 et 129.

- Les non-insérés

Le trait commun de ce premier groupe, qui appartient aux tranches d'âge les plus basses (25 à 35 ans), est son incapacité apparente à s'insérer sur le marché du travail. A un âge où d'autres jeunes peuvent se prévaloir d'une déjà longue expérience professionnelle, ces "non-insérés" n'ont pas encore occupé d'emploi, du moins de façon significative et, pour cette raison peut-être, n'ont pas encore quitté le cocon familial (et sont le plus souvent célibataires).

Ce groupe n'est pourtant pas homogène. Dans la majorité des cas, les raisons de l'exclusion (compte tenu du rationnement macro-économique de l'emploi) paraissent évidentes : existence d'un handicap physique ou social, absence de formation... Il subsiste néanmoins des cas plus difficiles à élucider où la possession d'un diplôme ne semble pas avoir été une arme efficace contre le chômage prolongé.

Un autre trait distinctif est la "consommation" passée, plus ou moins forte, des dispositifs de la politique d'emploi à destination des jeunes.

- Les retours

Les retours concernent des femmes. En fait, outre les retours à proprement parler sur le marché du travail, il faut y joindre les entrées tardives sur le marché du travail de femmes n'ayant jamais exercé d'activité professionnelle.

Ces retours sont à mettre en rapport avec la situation ou les événements familiaux, soit par exemple que l'élevage des enfants est terminé, soit qu'une procédure de séparation ou de divorce est engagée qui crée une situation financière critique.

Le critère distinctif le plus important semble être l'âge. Cette variable apparaît corrélée avec les causes du retour sur le marché du travail : les femmes plutôt jeunes (tranche 25-35 ans) retournent sur le marché du travail une fois terminé l'élevage des enfants alors que les femmes plus âgées y sont poussées par des événements familiaux (départ du conjoint).

L'âge joue aussi au travers d'un effet de génération : les femmes plus jeunes ont un niveau de formation généralement plus élevé. Par ailleurs, elles ont plus souvent exercé une activité professionnelle dans le passé.

- Les ruptures d'emploi

Le trait commun à cette catégorie de demandeurs est d'avoir expérimenté dans le passé une relative stabilité dans l'emploi (dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée) bien souvent dans une même entreprise. Puis la trajectoire se brise, généralement à la suite d'un licenciement économique et dans une partie des cas après démission ou après licenciement pour faute professionnelle ou maladie.

La rupture de la trajectoire est facilement repérable (le licenciement fait basculer l'existence de l'individu) mais la cassure peut être plus ou moins nette. Parfois la perte d'emploi est suivie d'une période de chômage récurrent (cf. trajectoire CDI-alternance) et parfois le licenciement interrompt radicalement l'activité professionnelle (cf. trajectoire CDI-chômage).

moins longues de chômage déclaré ou pas, le tout aboutissant à une durée cumulée d'emploi médiane.

En fait cette situation (même si elle dure plusieurs années) semble *devoir être transitoire et doit donc s'interpréter dans une perspective d'évolution* : est-elle une étape dans une trajectoire ascendante de retour à l'emploi (le palier précédant l'accès à un emploi stable, à durée indéterminée) ou est-elle le prélude à l'exclusion (les derniers soubresauts avant l'immersion dans le chômage de longue durée) ?

Les deux scénarios sont concevables, mais il semble, du moins au travers des enquêtes réalisées, que dans la course à l'emploi, les personnes ayant de plus en plus de difficultés à obtenir un emploi, fut-il temporaire, l'emportent numériquement. On doit du reste noter que le temps qui passe joue contre elles, les DE les plus jeunes ayant un avantage compétitif dans l'accès aux emplois temporaires non qualifiés.

Pour tenir compte de ces différences, on a distingué au sein des "récurrents", les situations plutôt subies et celles plutôt choisies.

- Les "marginiaux"

Cette catégorie regroupe les individus qui ne sont pas en mesure d'occuper un emploi dans les conditions actuelles et normales de fonctionnement du marché du travail. Le processus d'exclusion est ici parvenu à son terme et paraît irréversible.

Parmi les caractéristiques attachées à ces individus repérés comme "cas sociaux", on trouve la fréquence élevée d'un handicap lourd, l'hébergement en foyer, la mobilisation à leur profit (par les travailleurs sociaux) des dispositifs d'insertion ou de ré-insertion (dont le RMI)...

La catégorie des "marginiaux" compte aussi des cas où le handicap présente un caractère ancien et permanent.

La durée cumulée d'emploi (au cours des huit années précédant l'entrée en stage) présente de fortes disparités, compte tenu de la date de licenciement. Lorsque ce dernier est relativement récent, la durée cumulée d'emploi peut être forte (supérieure à 4 voire à 6 ans) mais ne doit pas faire illusion sur l'employabilité du demandeur. Dans nombre de cas, on peut supposer que le licenciement initie en fait un cheminement vers l'exclusion du marché du travail.

- Les récurrents

La catégorie des récurrents regroupe les individus qui, au cours de la décennie précédant l'entrée en stage, ont "navigué" entre emploi et chômage. La trajectoire est de type "intérim" (cf. paragraphe précédent), les intéressés occupant des emplois temporaires (intérim, CDD, "stages"...) entrecoupés de périodes plus ou

CATEGORIE DES "MARGINAUX".Contrat de Travail à Durée Indéterminée.

110	Travaux publics / Manoeuvre dans les travaux publics. (Handicap psychologique très important. Emploi d'emballeur pendant 6 ans. Puis 3 ans comme carreleur. Chômage et stage).	
-----	---	--

Contrat de Travail à Durée Déterminée.

000		Maçonnerie-Electricité / Manutention dans la VPC : chargement de la machine d'expédition des catalogues. (Expériences antérieures dans la VPC et le Textile comme manoeuvre).
-----	--	---

Contrat Emploi Solidarité.

100D	Peinture en bâtiment / Peinture-Tapisserie. (Avant le stage, petits boulots, de peinture maçonnerie. Séjour en maison d'arrêt.)	
001		Lecturisation (<i>Nettoyage</i>) / Travail d'entretien et de réfection, peinture, nettoyage. (Nombreux intérim de ménage avant le stage).
010(\$)		Menuiserie sur commande numérique / Homme d'entretien, peinture. (CAP menuiserie. expérience d'aide machiniste, puis 10 ans de prison).

CATEGORIE DES "NON INSERES".Contrat de Travail à Durée Indéterminée.

110	Espaces verts / Jardinage-Espaces verts. (Aucune formation initiale. Expérience professionnelle en intérim pour les vendanges).	
110(\$)	Vente secrétariat / Vente. (Formation initiale et expérience de sténo-dactylo).	
111	Secrétaire Bureautique Informatique / Secrétaire sur ordinateur. (BEPC puis emploi de manutention, TUC et stage de mise à niveau).	
100D(\$)	Bâtiment / Aide Maçon. (Aucune formation initiale, emplois dans le bâtiment puis 35 mois de chômage avant le stage).	
000		Evaluation technique (<i>Rangement de fleurs</i>) / Manutention. (N'a travaillé qu'en intérim).
000		Tourisme fluvial / Employée-Commis 1er échelon. (Niveau terminale et titulaire du Bafa et du diplôme de technicien de loisirs. Expérience de classes vertes, hôtesse accueil, employée, vente à domicile).
000		Soudure à l'arc / Manoeuvre, aide-maçon. (CAP de soudure, emplois de soudeur, surtout en intérim).

Contrat de travail à Durée Indéterminée - Temps partiel.

111	Techniques de vente / Vente en supermarché. (CAP sténo et expérience de manoeuvre dans la VPC).	
010		Vente secrétariat / Employée de maison et garde d'enfants. (Intérim de vendeuse, fileuse, puis 45 mois de chômage).
000		Aide cuisinière / Femme de chambre en Hôtellerie. (Métier déjà exercé).

Contrat de Travail à Durée Déterminée.

110(\$)	Informatique, Bureautique / Secrétaire sur bureautique. (CAP employée de bureau et BEP agent commercial mais sans connaissances informatiques et bureautiques).	
111	Fondeur, Mouleur, Noyateur / Mouleur. (CAP de couvreur et expérience de chauffeur, manoeuvre).	
101(\$)	CAP Aide soignante / Aide soignante à domicile. (Niveau Bac F8 et BEP sanitaire et social).	
101	Vente, Caisse / Vendeuse, caissière, mise en rayon. (Expérience de vente antérieure au stage).	
010		Remise à niveau (<i>Femme de service en école</i>) / Auxiliaire de vie en maison de retraite. (CEP, secrétaire et après son arrivée en France chômage).

Contrat de Travail Intérimaire.

110	Jardinage / Jardinage. (CAP et quelques intérim)	
000		Vente / Préparatrice de commande en VPC. ("une abonnée" de l'intérim dans le textile).
001		Mécanique auto / Magasinier. (Expériences multiples en intérim : distribution de journaux, nettoyage, manutention).
001		Remise à niveau / Manoeuvre, convoyeur de chariots, chargement de camions. (Expériences de manoeuvre en intérim).

Contrat Emploi Solidarité.

101	Agent administratif / Agent administratif. (Niveau BEP informatique. Employé comme responsable informatique dans un collège pendant 18 mois).	
110	Apprenti cuisinier / Aide cuisinier. (Stage et manutention en intérim).	
100D	Secrétariat / Secrétariat. (CAP, stage et intérim de secrétariat).	
111	Peinture / Rénovation en peinture. (15 ans sans travailler).	
000		Vendeur en électroménager / Manoeuvre en bâtiment. (CAP de carreleur et CDD de nettoyage et manoeuvre dans le BTP).
000		Secrétariat bureautique / Employée à la bibliothèque au service de prêt. (TUC en bibliothèque et BEPC).
000		Aide cuisinier / Jardinage. (Très nombreux intérim et stages)
000		Maçonnerie, carrelage / Homme d'entretien dans les services techniques d'une commune. (Petits boulots mais surtout chômage).
010		Remise à niveau (Cuisine) / Employée au service de prêt de la bibliothèque communale. (Stage et chômage)
010		Secrétariat bureautique / Démarchage et vente à domicile. (Presque exclusivement chômage).
000		Agent de service en maison de retraite / Caissière dans une base de loisirs. (CAP, CDD et intérim d'aide ménagère, vente, agent de fabrication et de conditionnement).

CATEGORIE "RUPTURE D'EMPLOI".

Contrat de Travail à Durée Indéterminée.

111	Nettoyage industriel / Nettoyage industriel. (Activité professionnelle antérieure de manutentionnaire).	
100D(\$)	Coupe en textile / Coupe piqueur en textile. (Métier déjà exercé).	
110(\$)	Mouleur, fondeur, noyateur / Opérateur en traitement thermique. (CAP de fraiseur en formation initiale).	
111	Ferraillage / Ferraillage. (Expérience antérieure de manoeuvre dans le bâtiment, ouvrier d'entretien).	
000		Mécanique auto / Couturier, piqueur, surjeteur sur machine. (8 ans dans le textile comme bobineur).
001(\$)		Techniques de recherche d'emploi (<i>Couture en confection</i>) / Mécanicienne en confection. (Emploi de mécanicienne dans le textile depuis la sortie du système scolaire).
001		Maintenance hydraulique et pneumatique / Homme à tout faire dans une station d'épuration : jardinage, peinture. (Emploi d'aide chauffeur livreur dans un brasserie avant le chômage).
000(\$)		Caissière / Bobineuse, emballeuse dans le textile. (Emploi antérieur d'ouvrière dans le textile depuis sa sortie de l'école).
010		Vente, mise en rayon / Aide cuisinier et plongeur en cuisine. (CAP et emploi de maçon cimentier avant le chômage)
000		Agent de prévoyance, gardiennage, sécurité / Contrôleur de la diffusion des journaux à domicile. (9 ans d'emploi de chauffeur magasinier. Expérience comme distributeur de journaux).
000		Briqueteur-plaquiste / Nettoyage industriel. (Détient un CAP de peinture et a été ouvrier du bâtiment pendant 5 ans. Durant 6 ans, quelques CDD de nettoyeur et de tireur de câbles).

Contrat de Travail à Durée Indéterminée - Temps Partiel.

000(\$)		Préparation à l'AFPA / Porteur aux Pompes Funèbres. (Emploi de docker pendant 11 ans avant un départ volontaire).
000(\$)		Soudure / Fossoyeur de la commune. (Licence de soudure obtenu en formation continue et 13 ans d'emploi comme OS à la chaîne dans l'automobile puis des CDD comme soudeur chalumiste).

Contrat de Travail à Durée Déterminée.

110	Electro-technique / Monteur de téléphone. (CAP de peintre et ouvrier du bâtiment avant le chômage).	
111(\$)	Vente / Vendeur. (Mécanicien auto dans l'armée puis ouvrier de maintenance dans l'industrie du verre).	
000		Mise à niveau (<i>Couture en confection</i>) / Femme d'entretien. (Femme d'entretien pendant 14 ans).
000		Cuisine / Chalumiste. (Expérience de chalumiste).
011		Mise à niveau (<i>aide cuisinier</i>) / Service, plonge en cuisine. (Avant le chômage, ouvrière du textile puis aide ménagère).

Contrat de Travail Intérimaire.

000		Cariste / Manoeuvre. (Mécanicien dans le textile avant licenciement).
000		Mise à niveau (<i>entretien et ouvrier en mécanique</i>) / Ouvrier spécialisé dans le textile. (CAP de carreleur et 12 ans d'ancienneté comme ouvrier du textile).
000		Opérateur en télé-surveillance, gardiennage / Manutention. (Chauffeur livreur de charbon durant 10 ans avant le chômage).
000		CAP en commande numérique / Manoeuvre dans le bâtiment. (CAP et emploi durant 15 ans de tourneur-fraiseur)
010		Plâtrier en bâtiment / Carreleur OQ1. (Formation de mécanicien et ouvrier du textile pendant 10 ans).

Contrat Emploi Solidarité.

110	Maçonnerie / Maçonnerie. (Emplois de manoeuvre, manutention).	
010(\$)		Mise à niveau (<i>Manoeuvre dans le bâtiment</i>) / Manoeuvre dans le bâtiment : peinture et espaces verts. (10 ans comme puisatier puis manoeuvre du bâtiment et de l'industrie. Période de 10 ans de chômage avant le stage et l'emploi).
000(\$)		Mise à niveau, préparation de concours / Agent de service : cantine, surveillance, assistante maternelle. (Ouvrière puis employée de bureau dans le textile pendant 18 ans suite à une formation continue dans l'entreprise. Après son licenciement, alternance chômage, stage de formation pendant 2 ans. Femme très dynamique).

CATEGORIE "RETOUR".Contrat de travail à Durée Indéterminée.

111(\$)	Auxiliaire de vie / Aide soignante. (OS sur chaîne dans une faïencerie)	
100B	Secrétaire médical, Bureautique / Secrétaire standardiste. (Diplôme de secrétaire-opératrice de saisie obtenu en formation professionnelle continue durant son emploi d'employée dans la VPC)	

Contrat de Travail à Durée Indéterminée - Temps partiel.

111	Rénovation auto / Préparateur en Rénovation auto. (Manutentionnaire, manoeuvre dans le bâtiment en intérim).	
011(\$)		Remise à Niveau (<i>Femme de service</i>) / ENQ : Femme de service, cuisine (Aucune formation et sans expérience car femme au foyer).

Contrat de Travail à Durée Déterminée.

110(\$)	Agent bureautique / Secrétaire technique : gestion de stocks. (Mère de famille jusqu'au stage de formation.)	
010		Remise à niveau (<i>ménage, cuisine</i>) / Femme de Ménage. (Personne n'ayant jamais travaillé avant le stage.)
011(\$)		Remise à niveau (<i>mise en rayon</i>) / Vente, caissière, mise en rayon. (Personne n'ayant jamais travaillé avant le stage.)
000		Technique de recherche d'emploi (Coupeuse de fils en confection) / Piqueuse, coupeuse de fils en confection. (Emplois antérieurs de ramasseuse, piqueuse.)

Contrat Emploi Solidarité.

111	Agent d'accueil / Standardiste, Agent d'accueil. (L'intéressé n'a jamais travaillé.)	
001		Mise à niveau (<i>femme de ménage, aide malades</i>) / Femme de ménage. (CAP de cuisine et BEP d'employée des collectivités. Emplois de cuisinière puis d'aide malades en maison de retraite avant licenciement).
010		Vente / Accueil secrétariat. (Manutentionnaire avant le chômage).
010		Préparation aux concours administratifs / Secrétariat. (CAP et emplois dans la confection avant le chômage).

CATEGORIE DES "RECURRENTS".Contrat de Travail à Durée Indéterminée.

101	Agent d'entretien / Agent d'entretien (Emplois de manutentionnaire dans le textile avant le chômage).	
101(\$)	Vente mise en rayon / Vente mise en rayon. (Trajectoire professionnelle caractérisée par de nombreux intérim très souvent dans la vente).	
001		Mise à niveau (<i>manutention</i>); /Manutention. (Manutention et distribution de journaux en intérim en alternance avec le chômage).
010		Acquisition niveau IV / Pilote d'installation métallurgique. (Activité professionnelle caractérisée par de l'intérim récurrent dans la même entreprise 9 mois sur 12 pendant 7 ans comme ouvrier puis chef d'équipe).
010		Agent de sécurité / Chauffeur livreur. (Intérim récurrent dans la VPC comme manutentionnaire).
000		Tôlerie, carrosserie / Pompiste. (CAP de dessin industriel. Emplois divers avant le chômage).

Contrat de Travail à Durée Indéterminée - Temps Partiel.

000		Horticulture / Femme de ménage, Garde malade. (Intérim divers)
-----	--	--

Contrat de Travail à Durée Déterminée.

110	Certificat de capacité professionnelle de cariste / Cariste, Magasinier. (Intérim divers et nombreux, souvent en filature).	
001		Mise à niveau (<i>Caissière</i>) / Caissière. (Très nombreux intérim avant le chômage comme vendeuse ou caissière en supermarché).

Contrat Emploi Solidarité.

100B	Peinture / Peinture. (Détient un CAP de Maçon et nombreux intérim dans divers métiers du bâtiment second oeuvre).	
111	Opératrice de saisie de données / Secrétariat sur informatique. (Avant le chômage, intérim de manutention et de conditionnement).	
000		Mise à niveau (<i>peinture et revêtement de sols</i>) / Peinture et revêtement de sols. (Intérim en <i>peinture, menuiserie</i>).
000		Cuisinier, traiteur / Surveillance, entretien d'un parking. (Intérim de secrétariat, nettoyage et stages de cuisine).
000		Réparation en mécanique auto / Aide magasinier cariste. (Succession d'intérim divers).
000		Technique de recherche d'emploi (<i>Assemblage de documents en imprimerie</i>) / Femme de ménage en hôpital. (Intérim très divers. Projet professionnel : travailler en imprimerie suite à un premier stage de formation).

**Annexe 3.2 - REPÉRAGE QUALITATIF DE LA PRÉSUMPTION
D'EFFICACITÉ ET D'INEFFICACITÉ DES STAGES AU REGARD DE
L'EMPLOI.**

La signification des codes a été explicitée dans les schémas 2 et 3 du chapitre 3 p 128 et 129.

.1- Les stages présumés efficaces

1- L'effet formation seul (110) ou couplé avec l'effet contact : (111)

a) La catégorie 110

- La formation, actualisation des connaissances.

Femme. 27 ans. Entrée sur le marché du travail en 1985 avec un CAP d'agent commercial, un BEP d'employée de bureau, et un niveau première G3, elle trouve facilement des CDD de remplacement comme secrétaire, hôtesse d'accueil, vendeuse.

Elle suit un stage d'informatique-bureautique de trois semaines, après six mois de chômage.

Elle ne retrouve un emploi qu'un an plus tard (CDD à temps partiel d'un an) comme secrétaire-surveillante dans un collège.

Elle affirme : "Même si je n'ai pas retrouvé de travail tout de suite après le stage et même si je ne suis qu'en CDD, le stage m'a permis d'actualiser mes connaissances. Quand j'ai fait mon CAP-BEP, l'informatique n'avait pas l'importance d'aujourd'hui dans ce métier".

- Du secrétariat à la vente-secrétariat.

Femme. 29 ans. Les huit premières années qui ont suivi son entrée sur le marché du travail sont caractérisées par une succession d'intérim et de CDD (très souvent comme sténo-dactylo, en relation avec son CAP) et des périodes de chômage. En moyenne, elle ne travaille que quatre mois par an.

Le stage intervient après presque deux ans de chômage continu. L'ANPE lui propose une formation de vente-secrétariat, qui comprend quinze jours de pratique en entreprise.

Neuf mois après la formation durant lesquels elle effectue des intérim, elle est définitivement embauchée en CDI comme vendeuse, après avoir accepté une mobilité géographique.

"Le stage m'a fait découvrir un métier que j'aime".

- Une formation complémentaire pour un nouveau départ ?

Homme. 35 ans. Son CAP-BEP de fraiseur lui permet de trouver un emploi en CDI dès la sortie du système scolaire. Il est licencié pour motif économique en 1984 (après onze ans d'ancienneté).

Après trois ans de chômage, il suit un stage de magasinier-cariste (quatre mois), sans effet sur l'accès à l'emploi.

Après une nouvelle période de chômage de quatorze mois, il trouve de lui même un stage de mouleur-fondeur-noyateur de quatre mois. A l'issue de la formation, il est embauché sur un CDD de neuf mois comme fondeur, puis accède à un emploi en CDI comme P2 en traitement thermique.

b) La combinaison des effets "formation" et "contact"

- Retour sur le marché du travail et reconversion.

Femme. 36 ans. Sortie du système scolaire à seize ans avec le CEP, elle entre comme ouvrière à la chaîne dans une faïencerie. Elle y reste douze ans, puis doit démissionner pour suivre son mari. Après trois ans d'inactivité comme femme au foyer, un divorce motive son retour sur le marché du travail en 1987.

L'ANPE la convoque en février 1990 pour un stage, suite à une demande de formation dans le domaine de "l'assistance sociale" (l'intéressée avait déjà refusé dans le passé deux propositions de stages de formation en raison de contraintes familiales et de la spécialité proposée - la menuiserie). La formation suivie d'une durée de trois mois est un stage d'auxiliaire de vie (travail à domicile). L'intéressée effectue deux stages : quinze jours dans une clinique, puis trois semaines dans un foyer de personnes âgées.

La stagiaire est rappelée par le foyer pour personnes du troisième âge d'abord en CDD pour des remplacements, puis elle se voit confirmer dans l'emploi avec un CDI. Elle y effectue un travail d'aide soignante.

"Le stage a été d'un très grand intérêt. Il m'a appris un métier où il y a toujours du travail si on veut travailler et si on a des références".

- De la mécanique à la vente.

Homme. 36 ans. Après un engagement de quatre ans à l'armée qui lui permet d'acquérir une formation approfondie en mécanique automobile, l'intéressé effectue des CDD et intérim divers durant cinq ans (homme à tout faire, éboueur, chauffeur). Il trouve en 1982 un emploi en CDI comme ouvrier d'entretien des machines (industrie du verre). Il bénéficie dans cet emploi d'un stage de formation profession-

nelle continue dans la mécanique. La fermeture de l'entreprise est pour lui un point de rupture, malgré un stage de formation en mécanique auto dans le cadre de la politique de reclassement.

Un stage de Vente de six mois (sollicité après information de l'assistante sociale) est suivi après trente six mois de chômage. Le stagiaire est embauché en CDD, deux mois après le stage dans le magasin d'outillage jardinage où il avait effectué la partie entreprise de la formation. Il y retrouve le même poste de travail : responsable-vendeur-caissier du rayon grains pour animaux.

"La partie en entreprise était très bien. Tout ce qui est partie cours, j'ai eu des problèmes. Et puis ce n'est pas intéressant, ni pour trouver du travail, ni du point de vue personnel."

Lorsque le stagiaire a intégré la formation, celle-ci a déjà démarré depuis plus d'un mois. En outre, la demande de formation est initialement faite dans un but exclusivement financier .

2- L'effet dynamisation seul (100D, 010) ou couplé avec l'effet contact (011)

a) La catégorie 010

- Une réinsertion sociale.

Homme. 27 ans. Formé en menuiserie traditionnelle, il n'occupe à la sortie du système scolaire qu'un emploi de trois ans d'aide machiniste dans une imprimerie cartonnerie. Il doit quitter cet emploi pour satisfaire à l'obligation militaire.

Après une incarcération de dix ans (il suit en maison d'arrêt deux formations en menuiserie manuelle), il effectue un stage FPA de six mois en commande numérique bois comme bénéficiaire du RMI. Il accède à un CES (travaux d'entretien) dans le centre d'action sociale communal.

" Le stage c'est utile. Mais c'est trop court ; il faut au mois un an pour avoir une connaissance. Je devais chercher une partie en entreprise mais je n'ai pas trouvé ; pourtant j'ai cherché dans n'importe quoi".

- La fin d'un retrait prolongé du marché du travail et l'atténuation de l'illétrisme.

Homme. 39 ans. Sans formation initiale. En dix ans d'activité professionnelle, il subit quatre licenciements économiques dans la sidérurgie et le BTP où il occupait des postes de manoeuvre. Suit une période de dix ans de chômage continu (l'activité professionnelle de sa femme pouvant expliquer ce retrait du marché du travail).

L'ANPE le convoque (pour la première fois) pour un stage de six mois de mise à niveau, en 1989.

A la date de l'enquête, la personne occupe un CES (obtenu après cinq mois de chômage) à la mairie comme peintre et homme d'entretien des espaces verts.

"Le stage a été utile car depuis l'âge de treize ans je ne faisais plus d'écriture. Maintenant, je sais assez bien lire et écrire et je comprends. Je peux essayer de remplir des documents administratifs. C'est important".

b) L'effet dynamisation amplifié par un effet contact : la catégorie 011

Ces cas de figure concernent principalement des femmes qui passent du statut de femme au foyer à celui de demandeur d'emploi.

- Femme. 35 ans. A la date de l'enquête, elle occupe un CDD comme vendeuse (mise en rayon, caissière) dans l'entreprise d'accueil du stage de formation de mise à niveau de l'ANPE (durée : trois mois).

"Le stage c'était bien ; ça m'a permis de me remettre à niveau dans beaucoup de choses, le français que j'avais oublié. Si je n'avais pas eu ce stage, jamais je n'aurais trouvé de travail".

- Femme. 41 ans. Mariée très jeune, elle s'inscrit à l'ANPE pour la première fois en 1988, parce qu'elle veut travailler et sortir de chez elle. Après vingt quatre mois de chômage, elle trouve par elle même un stage de remise à niveau, comprenant une période en entreprise d'un mois, qu'elle effectue dans une école privée comme femme de service.

Elle est rappelée par deux fois dans ce même collège pour effectuer des remplacements puis est embauchée sur CDI à temps partiel au même poste de travail.

"J'ai appris des choses au stage, mais ça m'a surtout aidé dans ma vie de femme. Vous savez, je me suis mariée très jeune, je n'avais pas mon mot à dire. Ils (le collège) m'ont repris définitivement parce que quelqu'un a quitté son emploi et puis il me connaissent avec mes remplacements".

c) Formation redondante, mais effet de dynamisation : la catégorie 100D

La fin du chômage de longue durée ?

Homme. 28 ans. Sans niveau de formation initiale, l'intéressé doit démissionner de son emploi de manoeuvre dans le bâtiment pour effectuer son service militaire. A son retour il ne retrouve que deux CDD (quatre mois et un mois) dans le bâtiment.

Il entre dans une formation générale du bâtiment après trente cinq mois de chômage continu : rénovation en maçonnerie, peinture.

Il est embauché deux mois après la fin du stage dans l'entreprise du stage sur un CDD de six mois.

Il quitte cet emploi au terme du contrat pour un CDI d'aide maçon.

3- L'effet contact : les catégories 101 et 001

a) La catégorie 001

- Femme. 36 ans. L'intéressée a toujours travaillé comme mécanicienne dans la confection depuis l'âge de seize ans.

Sa trajectoire est marquée par deux licenciements économiques pour fermeture d'entreprise, séparés par des périodes de chômage d'un an environ.

Quatorze mois après son dernier licenciement, l'ANPE lui propose un stage de formation générale (révisions de français, de maths, techniques de recherche d'emploi).

Ce stage de trois mois comporte une partie en entreprise d'une semaine et demi, que l'intéressée effectue dans une entreprise de confection comme couturière industrielle.

Elle y est reprise en CDI comme mécanicienne, le lendemain de la fin du stage.

- Le stage comme occasion de reprendre contact.

Homme. 27 ans. Depuis la sortie du système scolaire à 16 ans sans diplôme, la trajectoire professionnelle de cette personne est marquée par l'enchaînement des emplois en intérim, localisés dans "une" entreprise de la VPC pendant dix ans. La durée moyenne annuelle d'emploi est de huit mois sur douze.

En 1989 l'ANPE l'envoie en stage de lecturisation (révision de français, techniques de recherche d'emploi) qui comprend quinze jours de pratique en entreprise.

La personne effectue cette formation pratique dans l'entreprise de la VPC où elle a déjà effectué la plupart de son activité professionnelle antérieure, puis abandonne le stage pour continuer à travailler dans cette même entreprise en intérim. Les emplois occupés varient : conducteur de presse, maintenance, emballage suivant les besoins de l'entreprise.

b) Formation redondante mais effet contact : la catégorie 101

- Femme. 27 ans. Titulaire à 21 ans d'un BEP sanitaire et social et du niveau Bac F8, elle entre sur le marché du travail en occupant un TUC d'un an puis un intérim de caissière en supermarché.

Après un an de retrait du marché du travail pour élever son enfant, elle entame une démarche de demande de stage auprès d'une mission locale suite à une publicité.

Elle se voit proposer une formation en alternance d'un an en vue du CAP d'aide soignante. Elle est embauchée quelques jours après l'obtention du CAP en CDD de remplacement comme aide soignante à domicile dans le centre communal d'action sociale qui a été l'organisme d'accueil de stage.

- Femme. 31 ans. Pendant les huit ans qui suivirent la sortie de l'école, l'intéressée alterne chômage et emploi en intérim en tant que femme de ménage et surtout caissière, vendeuse. Elle trouve un CDI comme serveuse dans une brasserie mais elle est licenciée économique au bout de deux ans.

La période de chômage qui suit est interrompue par deux stages : remise à niveau puis vente caissière (huit mois) proposés par l'ANPE.

Après un an de chômage, l'intéressée trouve un CDD de vente dans l'entreprise même du stage.

Dans le cas présent, nous avons considéré que la formation était redondante par rapport à l'expérience acquise sur le tas. Les déclarations de l'enquêtée ont par ailleurs constitué une raison supplémentaire pour écarter l'existence d'un effet formation : "Pendant le stage nous n'avons pas touché à une caisse. Nous allions faire des visites dans des zoos".

2- Les stages présumés inefficaces

a) La catégorie 000

- Un retour au métier d'origine.

Femme. 28 ans. Sortie du système scolaire sans qualification à quinze ans, elle trouve immédiatement un emploi dans une entreprise textile où elle restera dix ans. Elle acquiert par formation sur le tas une qualification complète dans nombre de métiers du textile : soigneuse, gazeuse, fileuse. Elle travaille aussi au dévidage et à la retorderie.

Elle est licenciée avec une aide au reclassement sous forme d'aide technique à la recherche d'emploi.

Après une période de chômage de 4 mois, elle suit une formation de caissière d'une durée de quinze jours (sur proposition de l'ANPE).

Après deux mois de chômage, elle retrouve un emploi en CDI dans une entreprise textile par relations. Elle est ouvrière bobineuse et emballeuse.

- Une mauvaise orientation.

Femme. 36 ans. A la sortie du système scolaire à seize ans avec le CEP, elle entre dans une usine textile comme employée de bureau. Elle bénéficie au cours de cet emploi de la formation professionnelle continue pour obtenir une qualification supérieure.

En raison d'une restructuration de l'entreprise, elle est licenciée après dix sept ans d'ancienneté. Elle entre en stage de formation, à sa demande en 1990 après plus d'un an de chômage.

La formation est un stage de mise à niveau préparatoire en vue de passer le concours d'agent de police (son projet professionnel). Mais entre temps, le stage se révèle inutile, le niveau de diplôme nécessaire pour l'accès au concours change : il faut désormais le BEPC.

La personne interrompt le stage au bout de deux mois et obtient un emploi, dans le cadre d'un contrat de travail intermittent, dans une collectivité locale comme agent de service, surveillante à la cantine, assistante maternelle.

- La formation peut parfois mener à tout.

Homme. 34 ans. Sortie du système scolaire avec le niveau de deuxième année du CAP de mécanique générale, l'intéressé a occupé un emploi d'emballeur pendant trois ans puis a été docker pendant onze ans. Il utilise la prime dont il bénéficie en raison d'un départ volontaire, pour acquérir une friterie (ambulante). Après l'échec de son entreprise, il connaît une période de chômage de seize mois.

L'ANPE le convoque pour un stage de remise à niveau (une demande de stage avait été déposée dans la spécialité de chauffeur routier).

A l'issue de son stage (trois mois), la personne est embauchée (CDI à temps partiel) comme porteur aux pompes funèbres.

- Une formation utile, mais néanmoins présumée inefficace au regard de l'accès à l'emploi

Homme. 39 ans. Licencié de l'industrie automobile après treize années d'activité en tant qu'OS, cette personne alterne pendant trois ans emploi et chômage. Les CDD occupés comme chalumiste ou soudeur, reposent sur le niveau G1 de la licence de soudure obtenu en formation sur le tas.

Le stage de formation qui intervient après huit mois de chômage, permet au stagiaire d'obtenir la licence G1 de soudure.

Après le stage, l'intéressé trouve un emploi en intérim de soudeur ; puis est à nouveau en chômage pendant sept mois.

Il occupe à la date de l'enquête un emploi de fossoyeur (contrat CDI à temps partiel).

" Pour moi le stage a été utile, même si je n'ai pas trouvé de travail dans ce métier. J'ai obtenu la licence G1 de soudure, alors que je n'avais que le niveau. Il y avait d'autres personnes avec moi pour lesquelles ce fut une perte de temps. Elles avaient déjà la licence G1. Elles voulaient passer la licence G5. L'organisme de formation n'a pas voulu. C'est trop cher pour eux. Je crois que c'est même impossible : ils n'ont pas le matériel".

- Le stage de formation : l'occasion d'une mise en pratique et d'un perfectionnement de la formation initiale, sans effet sur l'accès à l'emploi.

Homme. 28 ans. Titulaire d'un CAP de soudure à l'arc, il enchaîne entre 1981 et 1988 intérim et CDD environ dix mois sur douze et très souvent comme soudeur.

Après une durée de chômage de dix neuf mois, l'ANPE le convoque pour un stage de soudure à l'arc comprenant 4 semaines en entreprise.

Il est embauché en CDI un mois après la fin du stage comme manoeuvre dans une entreprise de travaux publics.

"Le stage m'a permis de me perfectionner en travaillant avec des stagiaires plus expérimentés que moi. Mais c'était vraiment trop court. Il aurait fallu 6 mois, voire un an et non quatre mois. Le groupe de formation n'était pas homogène. Certains stagiaires étaient trop forts pour faire ce stage. Ils ont perdu leur temps".

b) La catégorie 100D

- Homme. 27 ans, de nationalité étrangère. L'intéressé est arrivé en France en 1987. Sa trajectoire antérieure est caractérisée par un abandon précoce de l'école (à douze ans) et cinq années de petits boulots (faire les marchés, travail en boulangerie), puis un CDI de cinq ans comme piqueur dans une entreprise de confection. Après quatre mois de chômage en France, il retrouve successivement deux CDI d'un an puis de six mois, rompus par des licenciements économiques (faillite des entreprises).
Après quatre nouveaux mois de chômage, l'ANPE lui propose un stage d'un mois de coupe en textile dont quatre jours en entreprise.
La personne occupe un intérim d'un mois puis redevient demandeur d'emploi pendant six mois avant de trouver un CDD de six mois de piqueur coupeur en confection. Le contrat est transformé en CDI.

Annexe 4.1 - FINANCEMENT DE LA FORMATION GÉNÉRALE ET DE LA FORMATION SPÉCIFIQUE : PRINCIPES DE LA THÉORIE GÉNÉRALE.

La prise en compte des investissements humains modifie la condition d'équilibre concurrentiel de la firme et impose une modification de la théorie néoclassique pour laquelle l'équilibre de la firme se définit par l'égalisation à chaque période des recettes et dépenses marginales - ou encore des productivité marginales et des salaires.

Dès lors les conditions d'équilibre imposent à l'horizon de n périodes⁷, que la valeur actualisée des recettes (la productivité marginale du salaire PM), soit égale à la valeur actualisée des coûts constitués des dépenses de formation au sens strict (K) et du salaire versé (W) pour $t = 1, \dots, n-1$.

Si l'on admet que la formation est réalisée à la première période on peut écrire :

$$PM_0 + \frac{PM_t}{(1+i)} = K + W + \frac{W_t}{(1+i)} \quad (A)$$

(1) (2) (3) (4) (5)

avec (1) = productivité marginale ou produit marginal du salarié pendant la période formation.

(2) = valeur actuelle des produits futurs.

(3) = coût direct de la formation.

(4) = montant des salaires versés au salarié durant la formation.

(5) = valeur actualisée des salaires versés au salarié à l'issue de la formation.

Soit G les gains de l'employeur correspondant à la différence entre flux de recettes et flux de dépenses :

$$G = \frac{PM_t - W_t}{(1+i)^t} \quad (B)$$

Soit C les coûts supportés par l'employeur composés des coûts directs de la formation (K) et du coût d'opportunité (i.e. baisse de productivité durant la période de formation).

$$C = K + (PM' - PM). \quad (C)$$

avec PM' la productivité du salarié si celui-ci n'avait pas suivi de formation,

et partant, $(PM' - PM)$, le coût d'opportunité du suivi de la formation.

Des équations A, B et C on peut donc en déduire la nouvelle équation reflétant les conditions d'équilibre :

$$PM + G + (PM' - PM) = W + K + (PM' - PM)$$

soit : $PM' + G = W + C$

⁷ pour pouvoir tenir compte des recettes et dépenses actuelles et futures?

Selon cette écriture, le salarié peut être rémunéré pendant la période de formation à un niveau de productivité qui aurait été le sien en dehors d'un suivi de formation à la condition que les gains soient égaux aux coûts du point de vue de l'employeur.

$$W = PM' \text{ si } G = C$$

Or, si cette dernière proposition ($G = C$) ne pose pas problème dans le cas d'investissement en capital physique, il n'en va pas de même dans le cas d'investissement en capital humain à cause de la mobilité des salariés.

Ainsi, dans **le cas d'une formation générale financée par l'entreprise** cette dernière n'est pas du tout assurée de recevoir des retours d'investissement qui permettent d'égaliser les coûts subis. Plus encore on peut supposer une forte probabilité à ce que $G = 0$.

La conclusion est évidente : l'entreprise ne peut rationnellement financer une formation générale.

Par contre, elle peut en être le lieu si :

$$PM' = W + C,$$

ou encore si $W = PM' - C$

Le salarié va financer sa formation générale en recevant un salaire équivalent à sa productivité potentielle durant la période de formation auquel on aura déduit les coûts directs et indirects de formation⁸.

Dans le cas du suivi d'une formation totalement spécifique financée par l'entreprise, le salaire que pourrait obtenir l'employé dans une autre entreprise ne tient pas compte de la formation reçue, i.e. de l'augmentation d'une productivité strictement délimitée à l'entreprise ou formatrice.

Une fois le salarié formé, l'entreprise peut donc ainsi continuer à délivrer un salaire équivalent à la productivité antérieure à la formation, et inférieure à sa nouvelle productivité.

$$W1 = PM$$

Dans ce cadre, l'entreprise formatrice se trouve en apparence dans une situation comparable à celle qui suit un investissement en capital physique, puisqu'elle peut percevoir l'intégralité des rendements de la formation dont elle a supporté seule le coût.

Cependant, cette situation n'est pas optimale, et l'entreprise n'y a pas nécessairement intérêt. Elle risque en effet de voir partir le salarié non intéressé au bénéfice de la formation reçue, alors qu'elle ne pourrait trouver sur le marché un autre salarié possédant les mêmes compétences, la même productivité.

Le transfert de la totalité des coûts de formation au salarié comme dans le cas de la formation générale n'est pas non plus une situation optimale, cette fois pour le salarié qui risque à tout moment d'être licencié. (Ceci représenterait ainsi pour lui à la fois une perte sèche du montant de l'investissement réalisé, et une perte d'une

⁸ ou encore ce qui est équivalent en recevant une rémunération équivalente à sa productivité effective durant le suivi de la formation auquel on aura déduit les coûts directs de la formation, soit $PM = W + K$ ou $W = PM - K$. (STANKIEWICZ 1990 p2)

partie de son capital humain. L'entreprise réaliserait un licenciement à coût nul, perdant simplement les compétences spécifiques du salarié).

L'entreprise et le salarié courent ainsi tous deux un risque du à la mobilité de l'autre⁹, et trouvent intérêt dès lors à la conclusion d'un contrat de partage des coûts et des bénéfices de l'investissement en formation spécifique.¹⁰

En offrant un salaire à l'issue de la période de formation W tel que :

$$PM' < W < PM$$

l'entreprise partage les rendements de l'investissement en formation spécifique.

Soient G et G' les parts respectives de l'employeur et du salarié quant aux rendements de l'investissement en formation spécifique, avec G'' le rendement total,

$$G = aG'' \text{ et } G' = (1-a)G''$$

La condition d'équilibre peut désormais s'écrire :

$$PM' + aC = W + C \quad \text{ou } W = PM' - (1-a)C$$

En d'autres termes, le salarié financera sa formation spécifique en recevant durant la période de formation un revenu inférieur à sa productivité potentielle dans une proportion de $(1 - a)C$.

Il recevra un retour d'investissement dans la même proportion de $(1-a)G$.

L'employeur participe et s'approprie à hauteur de $a\%$ les coûts de formation et le retour.

On peut noter que le contrat ainsi conclu est équitable pour les deux parties en ce sens que le bénéfice de chacun des égal à 0.

Dernier point à préciser, le cas où $a = 0$ reflète le cas d'un investissement formation général entièrement réalisé par le salarié.

Néanmoins, l'entreprise ne participera au financement de la formation spécifique que si elle anticipe la réalisation d'une situation plus avantageuse.

Présentation réalisée à partir de STANKIEWICZ 1990 (p1-4), 1994 (p2) ; LÉVY-GARBOUA et JAROUSSE 1988 (p12-29) ; CAYATTE 1983 (p154-160) ; BECKER 1964 (p16-36).

⁹ les risques sont nuls pour l'entreprise si elle se situe en position de monopsonne, et pour le salarié s'il est protégé du licenciement.

¹⁰ Création d'une situation de monopole bilatéral

LISTE DES ILLUSTRATIONS**Chapitre 1 -**

- Tableau 1 - Les difficultés de repérage de la population BNQ sur longue période : principales étapes de la transformation des nomenclatures statistiques. 16
- Encadré 1 - Les données de l'étude : précisions méthodologiques. 17
- Tableau 2 - Part de BNQ, ONQ et ENQ dans l'effectif salarié. 18
- Tableau 3 - Variation de l'effectif salarié des catégories BNQ, ENQ et ONQ. 19
- Tableau 4 - Évolution théorique des effectifs non qualifiés sous l'influence de l'effet emploi . 21
- Tableau 5 - Effets qualification, branche et emploi sur la variation des effectifs salariés BNQ, ONQ et ENQ - Variation indiciaires. 23
- Tableau 6 - Effets qualification, branche et emploi sur la variation des effectifs salariés BNQ, ONQ et ENQ - Variation absolues. 23
- Tableau 7 - Effets qualification et branche sur les périodes 1975-1984 et 1984-1993. 25
- Tableau 8 - Évolution des effectifs selon les secteurs économiques (NAP 15). 27
- Tableau 9 - Répartition sectorielle (NAP 15) des effectifs salariés non qualifiés en 1975, 1988 et 1993. 29
- Tableau 10 - Effets qualification et branche par secteur et selon la catégorie socio-professionnelle entre 1975 et 1984. 33

- Tableau 11 - Effets qualification et branche par secteur et selon la catégorie socio-professionnelle entre 1984 et 1993 34
- Tableau 12 - Poids des BNQ au sein de la catégorie des chômeurs de longue durée 57
- Tableau 13 - Volume et poids du chômage de longue durée en 1988 et 1992 au sein des catégories de demandeurs d'emploi de faible qualification. 57

Chapitre 2 -

- Tableau 1 - Évaluation des dépenses de formation selon les trois sources d'information sur la formation. 65
- Tableau 2 - Évolution de la structure de la dépense pour l'emploi (en pourcentage). 66
- Tableau 3 - Dépenses publiques pour l'emploi dans pays de l'OCDE et dépenses de formation (en 1993). 67
- Tableau 4 - structure de financement de la formation et de l'apprentissage. 68
- Tableau 5 - ventilation des dépenses consacrées aux activités de formation (hors activités annexes et activités associées). 69
- Encadré 1 - Actions de formation entrant dans le champ de la formation professionnelle. 71
- Tableau 6 - Structure du taux de participation financière des entreprises de droit privé en 1995. 79
- Tableau 7 - Actions de formation sans contrat de travail pour demandeurs d'emploi adultes (plus de 25 ans). 93

Chapitre 3 -

- Schéma 1 - Le champ de l'évaluation. 100
- Encadré 1 - Méthodologies non expérimentales et biais de sélection. 107

- Encadré 2 - Méthodologie de l'étude.	119
- Tableau 1 - Nature des contrats de travail des personnes en situation d'emploi à la date de l'entretien.	121
- Tableau 2 - Taux d'emploi hebdomadaire.	123
- Tableau 3 - Entrées et sorties hebdomadaire sur 12 mois à l'issue de la formation.	123
- Schéma 2 - Effets du stage de formation au regard de l'emploi trouvé.	128
- Schéma 3 - Présomptions d'efficacité et d'inefficacité des stages de formation au regard de l'accès à l'emploi.	129
- Tableau 4 - Effets du stage au regard de l'emploi trouvé.	130
- Tableau 5 - L'importance des différents acteurs du retour à l'emploi.	134
- Tableau 6 - Qualité de l'appariement entre stage et points d'appui, en fonction de l'effet du stage.	138
Encadré 3 - Coûts unitaires des heures de formation	154
Tableau 7 - Rémunération du stage et effet revenu (en pourcentage).	165
- Encadré 4 - Entrée en stage de formation rémunéré et création d'un effet revenu.	166

Chapitre 4 -

Tableau 1 - Accès des BNQ à la formation. Le cas de secteurs les plus utilisateurs d'ONQ.. Le cas des secteurs où les ONQ représentent plus de 25% du collectif de travail.	183
- Tableau 2 - Fréquence des divers types de formation dispensés à chaque CSP.	184
- Tableau 3 - Transformations des compétences.	195
- Tableau 4 - Éléments de l'investissement en capital humain.	197

- Encadré 1 - Quelques définitions conceptuelles de la théorie de la transformation. 203
- Encadré 2 - Révision de la notion de productivité marginale. 205
- Tableau 5 - Coûts de l'externalisation et de la substitution des BNQ. 207

Chapitre 5 -

- Tableau 1 - offres d'emplois immédiatement disponibles et non satisfaites en Ile de France. 222
- Tableau 2 - Typologie des comportements d'entreprises à l'égard des BNQ. 232
- Encadré 1 - Les anciens organismes collecteurs. 237
- Tableau 3 - Les organismes collecteurs des fonds de la FPC. 238

BIBLIOGRAPHIE.

ABILLAMA F., 1989, "L'automatisation comme substitut au travail ouvrier non qualifié", *Personnel*, n°310, Décembre, pp18-29.

ABROSSIMOV CH., GELOT D., ROGUET B., 1993, "Deux millions de bénéficiaires de la politique de l'emploi en 1992", *DSTE Bilan de la politique de l'emploi en 1992*, pp7-16.

ABROSSIMOV CH., GELOT D., ROGUET B., 1994, "En 1993, une politique de l'emploi très active", in *Bilan de la politique de l'emploi en 1993*, Cahier Travail et Emploi, La Documentation Française, pp17-34.

AFPA, 1987, *Les personnels peu qualifiés dans les stratégies d'entreprises aujourd'hui*, Synthèse de la conférence du 15 Décembre, 15p.

AFPA, 1991, *Evolution des emplois. Formation aux nouvelles compétences. L'expérience de l'AFPA*, Ed. Education Permanente, 216p.

AFPIM (Association pour la formation professionnelle dans les industries des métaux), nd, *Méthode d'apprentissage PEI*, Plaque de l'UIMM.

AFRIAT CH. (sous la direction de), 1990, *Investir dans l'intelligence*, CPE Etude n°143.9-10, Février, 53p.

AFRIAT CH. (sous la direction de), 1988, *L'investissement intellectuel*, CPE Etude n° 108, Mars, 31p.

AGACHE C., SUEUR M., 1985, "Restructuration et qualification : Le cas de la Sidérurgie", *Revue d'Economie Industrielle*, numéro spécial Restructuration de l'industrie française, pp153-165

ANPE, 1988, *Etude sur les plans sociaux des entreprises en restructuration et les congés de conversion. Etude d'une population de licenciés économiques*, Direction Etudes et Statistiques, Juin, 58p.

ANPE-UNEDIC, 1991, *Evaluation du dispositif de l'allocation de formation reclassement*, Paris, 29p.

AOKI M., 1991, *Economie japonaise : information, motivations et marchandage*, *Economica*, 354p.

AQUAIN V., ARDENTI R., MARIONI P., VRAIN P., 1991, "Gestion de main-d'oeuvre et plans sociaux - Enquête auprès des établissements ayant licencié en 1988", *Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi*, n°71-72, Ministère du travail de l'emploi et de la formation professionnelle, 198p.

ARDENTI R., VRAIN P., 1992, "Licenciements économiques, plans sociaux et politiques de gestion de la main-d'oeuvre des entreprises", *Travail et Emploi*, n°50, pp15-32.

ARDENTI R., VRAIN PH., 1988, *Les restructurations dans les grandes entreprises : politiques de recomposition de la main-d'oeuvre et plans sociaux d'accompagnement des suppressions d'emploi*, Centre d'Études de l'Emploi, 257p.

ARROW K., 1973, "Higher education as a filter", *Journal of Public Economics*, vol. 2, n°3, pp193-216.

ARTUS P., 1992, *Travail qualifié, non qualifié et formation dans l'entreprise : déterminants et effets des fluctuations cycliques*, Document de travail, n°1992-27/T, Caisse des dépôts et consignations, septembre, 29p.

ARVANITIS R., 1983, *Les dilemmes de l'évaluation. Réflexions à partir des pratiques américaines*, CPE, Novembre, 34p.

ASHENFELTER O., CARD D., 1985, "Using the Longitudinal Structure of Earnings to Estimate the Effect to Training Programs", *Review of Economics and Statistics*, n°67, pp648-660.

ASSEMBLEE NATIONALE, *Projet de loi de finances. Formation professionnelle*, Imprimerie Nationale, Années 1987 à 1994.

AUCOUTURIER AL., 1994, *Panels et évaluation des politiques de l'emploi*, Cahier travail et emploi, La Documentation Française, 136p.

AVENTUR F., AÏT-KACI A., 1989, "Le compte économique de la formation continue. Définitions, structure et évaluation pour 1987", *Etudes et Expérimentations en Formation Continue*, n°1, Septembre-Octobre, La Documentation Française, pp3-22.

AVENTUR F., AÏT-KACI A., 1992, "Le compte économique de la formation continue: résultats 1989 et évolutions sur 20 ans", *Etudes et Expérimentations en Formation Continue*, n°12, novembre-décembre, La Documentation Française, pp23-32.

AVENTUR F., BROCHIER D., FLEURET G., 1994, *Le système français de la formation professionnelle continue : rapport pour le programme FORCE*, CEREQ, janvier, 122p.

AVENTUR F., FRAISE J-P., POUCHARD D., 1991, "Des chômeurs de longue durée en formation : le cas des stages de réinsertion en alternance" *Etudes et Expérimentations en Formation Continue*, n°8, Janvier-Février, pp2-13.

AZARIADIS C., 1975, "Implicits contracts and underemployment equilibria", *Journal of Political Economy*, vol. 83, n°6, december, pp1183-1202.

AZOUVI A., 1975, "Qualification ouvrière et rentabilité des entreprises", *Economie et Statistiques*, n°70, septembre, pp3-15.

BAILEY Th., 1990, "La formation assurée par les entreprises", in OCDE, *Perspective de l'Emploi*, pp143-189.

BALLOT G., 1992, *Continuing education and Schumpeterian competition : Elements for a theoretical framework*, Document ERMES, 92-05, 23 avril, 19p.

BALLOT G., TAYMAZ E., 1993, "Firms' sponsored training and performance. A comparison between France and Sweden based on firms data", *Journées AFSE*, Dijon, 27&28 mai, 26p.

BALME R., GARRAUD PH., 1992, "Transformation des dispositifs de lutte contre le chômage et adaptation de l'action publique", in BOUILLAGUET P., GUITTON CH., (sous la direction de), *Le chômage de longue durée : comprendre, agir, évaluer*, Editions Syros, mai, pp61-80.

BALUT M-E., 1989, *La place de la formation dans la mise en oeuvre des conventions de conversion*, Rapport final, CEREQ, 53p.

BALUT M-E., 1990, "Le cas d'une formation homologuée pour une action de reconversion", *Formation Emploi*, n°32, pp28-36.

- BARBIER J-Cl., 1993, "Catégories de chômeurs et reconnaissances des effets de la politique de l'emploi", in GAZIER G. (eds), *Emploi, nouvelles données*, Collection grands débats, Economica, pp124-143.
- BARBIER J-M., 1990, *L'évaluation en formation*, Collection Pédagogie d'aujourd'hui, PUF, 2ème édition, 307p.
- BARNOW B., 1987, "The Impact of CETA Programs on Earnings : A Review of Literature", *Journal of Human Resources*, n°22, Printemps, pp157-193.
- BARON C., BUREAU M-Ch., NIVOLLE P., 1992, *Les contrats de retour à l'emploi*, Centre d'Etudes de l'Emploi, janvier, 160p.
- BARON C., BUREAU M-Ch., NIVOLLE P., 1993, "Différents usage par les entreprises des contrats de retour à l'emploi", *Travail et Emploi*, n°55, mars, pp30-39.
- BARREAU G., 1990, "Qui sont les bas niveaux ?", *Actualité de la Formation Permanente*, n°109, novembre-décembre, pp8-12.
- BARREAU G., LABROUSSE A., 1984, "La formation des immigrés dont l'emploi est menacé ou supprimé", *Actualité de la Formation Permanente*, n°71, juillet-août, pp79-86.
- BASSI L.J., 1983, "The effect of CETA on the Post program Earnings of Participants", *Journal of Human Resources*, n°18, pp539-556.
- BASSI L.J., 1987, "Training the Disadvantaged : Can it Reduce Welfare Dependence ?", *Evaluation Review*, n°11, août, pp493-509.
- BASTIN N., 1986, *Formation et réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi de longue durée*, LASTREE, Lille, 170p.
- BAUDOIN J-M., MESNIER P-M., OLLAGNIER E., 1991, *Le développement des qualifications sur le lieu de travail*, Délégation à la Formation Professionnelle, Paris, octobre, 19p.
- BAUDRILLART W., 1995, "Trois mondes différents", in HASSOUN M., *La formation : la fin d'un mythe*, Collection Panoramiques, Arléa-Cordet, pp48-56.
- BAYET A., BISAULT L., DESTIVAL V., GOUX D., 1994, "Emploi et chômage des non qualifiés en France - Premiers éléments descriptifs", in BARBIER B., "La résistance du chômage en Europe, *Rapport du Sénat*, n°504, Xème colloque de réflexion économique, 28 avril, pp131-171.
- BECKER G.S., 1962, "Investment in human capital: a Theoretical analysis", *The Journal of Political Economy*, vol. LXX, n°5, supplement.octobre, pp9-49.
- BECKER G.S., 1964, *Human Capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, second edition, Midway Reprint,
- BEDUWÉ C., ESPINASSE J.M., 1995, *Le consensus sur la formation : des apparences à la réalité*, LIRHE, Note, n°193, mai, 25p.
- BEL M., ROSANVALLON A., 1991, *La politique de formation dans les PME-PMI*, IREPD, 128p.
- BELLOC B., 1991, "Le contrat de retour à l'emploi", *Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi*, n° 75-76, pp140-147.

- BENARROSH Y., 1989, *La formation des adultes de bas niveau de qualification dans le Nord Pas-de-Calais*, IRIS, Paris, mars, 128p.
- BENARROSH Y., 1994, *La réinsertion d'adulte peu qualifiés : repérage et incidences des compétences mobilisées*, Rapport final, CEREQ, Paris, 126p.
- BENTABET E., 1995, "Effets de la crise : réduction des budgets des entreprises pour la formation continue", *BREF*, CEREQ, n°105, janvier, 4p.
- BENTABET E., MARION J.L., 1995, *La formation professionnelle financée par les entreprises - Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n°2483 - Année 1992*, Série Documents Observatoire, CEREQ, n°104, avril, 151p.
- BENTABET E., SANTONI F., 1994, *La formation professionnelle financée par les entreprises - Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n°2483 - Année 1991*, Série Documents Observatoire, CEREQ, n°192, janvier, 175p.
- BENTEUX F., 1989, *Qualification par alternance. Quelques suggestions pour conquérir l'adhésion des entreprises*, LAST-USTL, août, 59p.
- BENTEUX F., 1990, *Les retombées économiques et sociales du projet de requalification des emplois du personnel des agents de service. Premières estimations de leur incidence financière*, USTL Lille Flandres Artois, décembre, 25p.
- BERGOUIGNAN M-Cl., PEYRONNET-BEAUCOURT M., 1983, "De l'évaluation des stages de formation continue", *Revue Economique du Sud Ouest*, n°1, pp71-92.
- BERTON F., 1988, "Capital humain : une théorie d'actualité ?", *Revue Education Permanente*, n° 95, pp33-39.
- BERTON F., PODEVIN G., 1991, "Vingt ans de formation professionnelle continue : de la promotion sociale à la gestion de l'emploi", *Formation Emploi*, n°34, pp14-30.
- BERTON F., PODEVIN G., VERDIER E., 1991, "Continuing Vocational Training in France", *Training & Employment*.n°2, CEREQ, Winter, 4p.
- BERTRAND O., BOUDER A., ROUSSEAU M., 1993, *Les qualifications et leur adaptabilité au marché du travail*, Document de travail, CEREQ, n°84, février, 82p.
- BESANCON J., MAUBANT Ph., OUZILLOU Cl., 1994, *L'individualisation de la formation en questions*, Collection Recherche en Formation Continue, La Documentation Française, 203p.
- BESNARD P., LIETARD B., 1982, *La formation continue*, PUF, 127p.
- BESSION V., GÉRARD L., 1995, "La réforme des collecteurs des fonds de la formation professionnelle", *Entreprise et Carrières*, n° 287, spécial formation continue, avril, pp16-21.
- BESSY CH., 1988, *L'ordre des licenciements économiques*, CEE, Dossier de recherche, n° 23, 78p.
- BESUCO N., 1995, Transformation des marchés internes et gestion des compétences - le cas d'une entreprise de chimie fine, CEREQ, Collection des Etudes n°67, juin, 93p.
- BETBEDER M-Cl., 1990, "L'enrichissement instrumental conquiert la SNECMA", *Le Monde*, 24 janvier, p 64.
- BEZILLE H., 1989, "Le devenir de 20 stagiaires du dispositif de formation modulaire : itinéraires et orientations", *Grand Angle*, n°4, décembre, pp81-92.

- BISAULT L., DESTIVAL V., GOUX D., 1994, "Emploi et chômage des non qualifiés en France", *Economie et Statistique*, n° 273, pp17-27.
- BISHOP J.H., 1991, "On the job training of new hires", in STERN D., RITZEN (eds), pp61-98.
- BJÖRKLUND A., 1991, "Évaluation de la politique du marché du travail en Suède", in OCDE, *L'évaluation des programmes pour l'emploi et des mesures sociales. Le point sur une question complexe*, pp83-102.
- BJÖRKUND A., MOFFITT R., 1987, "Estimation of Wages Gains and Welfare in Self-selection Models", *Review of Economics and Statistics*, n°69, pp42-69.
- BLANCHARD P., BRESSON G., CORBEL P., KRAMARZ F., SEVESTRE P., 1993, *Fluctuations de la production, restructurations et mouvements d'emploi*, Rapport à la MIRE, ERUDITE, décembre, 100p.
- BONNAL L., FOUGÈRE D., 1990, "Les déterminants individuels de la durée du chômage", *Economie et Prévision*, n°96, mai, pp45-82.
- BONNEAU M., LACOURRÈGE A., 1989, *La substitution des non diplômés par les diplômés dans les secteurs : 1983-1987, un éclairage*, Documents de travail, CEREQ, n°47, juin, 50p.
- BONNELL R., 1978, *La formation professionnelle continue et l'analyse économique*, *Economica*, 104p.
- BONNET M., 1988, "Expérience de traitement de l'illettrisme en entreprise industrielle", *Actualité de la Formation Permanente*, n°96, septembre-octobre, pp27-29.
- BONNET M., AGNESE V., 1991, *Surmonter les dysfonctionnements liés à l'illettrisme et aux bas niveaux de qualification en entreprise. Guide méthodologique de gestion socio-économique des actions de formation intégrée*, ISEOR, janvier, 26p.
- BONNIEL D., BUCAS-FRANCAIS Y., JOSEPH I., LAE J.F., 1991, *Généalogie et itinéraire de l'inaptitude*, Rapport de recherche, RATP-GRASS-IRESCO, juillet, 127p + annexes.
- BORCIER M., 1985, "Tanagra", *Intersocial*, n°109, Janvier, 4p.
- BORG Ph., 1993, *L'application d'une méthode shift-share à l'analyse de la relation formation emploi*, CEJEE, Note 162, juin, 26p.
- BOUDER A., CADET J.P., DEMAZIERE D., 1993a, *Bilan et analyse des méthodologies d'évaluation. Tome 1 : concernant les chômeurs de longue durée*, Rapport final, CEREQ, mars, 96p.
- BOUDER A., CADET J.P., DEMAZIERE D., ROMANI C., 1993b, "Evaluation of Public Policies on Employment : Issues, Tools and Methods" *Training & Employment*, CEREQ, n°11, Spring, 4p.
- BOUMAHDHI R., PLASSARD J.M., 1990, *Note à propos du caractère endogène de la variable éducation dans la fonction de gains*, CEJEE, Note 100, Toulouse, 18p.
- BOUQUILLARD O., 1993, "Traitement du chômage : des politiques très dépendantes des entreprises", *Sociologie du Travail*, n°2
- BOUSQUET N., GRANDGERARD C., 1984, *L'automatisation et l'avenir des formations de niveau ouvrier dans le secteur mécanique*, INRP, Paris, avril, 250 p.

BOUSQUET N., GRANDGERARD C., 1988, *Evaluation prospective d'une politique sociale spécifique : des entreprises font de la formation de l'ensemble de leur personnel le moteur de leur modernisation*, INRP, Paris, mai, 250p.

BROCHARD M.B., 1995, "Esquisse de modèles de traduction d'une politique nationale par les décideurs locaux : le cas des AIF dans la région Centre", in LARCENEUX A., KABANTCHENKO (eds), *La stratégie des acteurs locaux dans les politiques de formation*, CEREQ, Document n°11, novembre, pp189-203.

BRODA J., 1990, "Retours de formation : travail-rémunérations-coopérations", *Formation Emploi*, n°34, pp101-112.

BRODA J., 1991, "Formation et remaniements identitaires", *Formation Emploi*, n°32, octobre-décembre, pp37-49.

BRUNHES B., TESSIER-GARCIN M., REVAH J.F., RENAULT C., PETIT H., 1989, *Les formations professionnelles financées par l'Etat. Une enquête sur la qualité de l'offre*, Bernard Brunhes Consultants, mai, 112p.

BUFFIN M.J., 1989, "Formation et insertion des DELD : les obstacles rencontrés", *Grand Angle*, n°4, décembre, pp65-80.

BURDILLAT M., 1992, "Du sur-effectif à la gestion des gestion prévisionnelle : quels processus de définition de l'emploi", in VILLEVAL, *Mutation industrielles et reconversion des salariés*, l'Harmattan, pp237-244.

CAIRE G., 1994, *L'emploi : des repères pour comprendre et agir*, Editions LIRIS, 191p.

CALCOEN F., SAGOT-DUVAUROUX D., 1989, *Stratégie de la firme en matière de gestion de la main-d'oeuvre et relations avec le système de formation.*, CRESGE, Lille, 150p.

CAMBON Ch., 1993, *Propositions pour une plus grande efficacité des dispositifs de formation professionnelle*, Rapport à Monsieur le Ministre du travail de l'emploi et de la formation professionnelle, juin, 101p. + annexes.

CAMPINOS-DUBERNET M., 1995, "La gestion des sureffectifs, la fin des illusions des ressources humaines ?", *Travail et Emploi*, n°64, juillet-août, pp23-64.

CANALS V., MICHEL S., 1995, La séquence Formation-Insertion du Crédit Formation Individualisé : une approche des écarts entre le CFI théorique et le CFI réel, in LARCENEUX A., KABANTCHENKO (eds), *La stratégie des acteurs locaux dans les politiques de formation*, CEREQ, Document n°111, novembre, pp180-189.

CARIF, 1987a, "La formation des OS : l'évaluation formative", *CARIF Information Poitou-Charentes*, n°29, octobre, pp2-5.

CARIF, 1987b, "La formation des OS : la stratégie de qualité", *CARIF Information Poitou-Charentes*, n°27, juin, pp2-5.

CAYATTE J.L., 1983, *Qualifications et hiérarchie des salaires*, Economica, 249p.

CELERIER S., 1990, "Un CAP par unités capitalisables pour gérer dans l'incertitude : le cas d'un établissement de textile synthétique", *Formation Emploi*, n°32, pp19-27.

CENTRE INFFO, 1985, *La réforme de la formation professionnelle continue 1981-1985*, Dossier sous la direction de Jean NAKACHE, pp19-55.

CENTRE INFFO, 1989a, *Illétrisme : les réponses de l'entreprise*, Formation Professionnelle Continue-Léo Lagrange, 141p.

- CENTRE INFFO, 1989b, "Les APP : Ateliers Pédagogiques Personnalisés", *Actualité de la Formation Permanente*, n°99, mars-avril, 83p.
- CENTRE INFFO, 1990, *Gestion prévisionnelle des emplois et formation*, Collection Formation Professionnelle Continue, 127p.
- CENTRE INFFO, 1995a, *Les fiches pratiques de la formation professionnelle continue - 95*, Paris, 804p.
- CENTRE INFFO, 1995b, "Les nouveaux organismes collecteurs paritaires agréés", *INFFO FLASH*, n°spécial, mars, 17p.
- CEREQ, 1991, *Les entreprises françaises et la formation continue*, Paris, mars, 248p.
- CHANTELOUBE J.P., 1988, *Comportement des entreprises et typologie des politiques de formation*, A3E, Paris, avril, 83p.
- CHARLOT J.L., 1989, *Automatisation et personnels peu qualifiés : Contribution à l'élucidation de questions posées pour leur conversion professionnelle dans l'industrie petite et moyenne*, INIREP, mai, 35p.
- CHOFFEL P., ÉCHARDOUR A., KRAMARZ F., 1988, "L'évolution récente des professions dans l'industrie, le commerce et les services", *Économie et Statistique*, n°213, septembre, pp27-32.
- CHOFFEL P., KRAMARZ F., 1988, "Évolution des structures professionnelles dans l'industrie depuis 1969", *Économie et Statistique*, n°213, septembre, pp5-26.
- CHRONIQUES DE LA FORMATION, 1991, *Spécial bas niveaux de qualification.*, n°3, mai, 8p.
- CLIQUET J., CANEPA J.P., 1991, *Etude métiers à l'horizon 5 ans menées sur les arrondissements d'Avesnes-sur-Helpe, de Cambrai, de Douai et de Valenciennes*, SIDEQ-DÉVELOPPEMENT, AFPA, 245p.
- COLIN J.F., ELBAUM M., FONTENEAU A., 1984, "Chômage et politique de l'emploi 1981-1983", *Observation diagnostic économique*, Revue de l'OFCE, pp95-123.
- COLLOME S., 1991, *Formation des populations illetrées et bas niveaux de qualification. Revue de presse*, CRIDEP, septembre, 31p.
- COMBES M.C., ESCUER F., 1994, "Développer la formation dans les entreprises : une première évaluation du crédit d'impôt-formation", *Premières Synthèses*, n° 37, 7 janvier, DARES, 5p.
- COMITE CENTRAL D'ENQUETE SUR LE COUT ET LE RENDEMENT DES SERVICES PUBLICS, 1991, *La formation professionnelle continue : objectifs et moyens d'action des pouvoirs publics*, La Documentation Française, 83p.
- COMMISARIAT GÉNÉRAL AU PLAN, 1985, *Développer la formation professionnelle*, La Documentation Française, 288p.
- CONSEIL SCIENTIFIQUE DE L'EVALUATION, 1991, *L'évaluation, de l'expertise à la responsabilité. Rapport annuel sur l'évolution des pratiques d'évaluation des politiques publiques*, décembre.



CONSEIL SCIENTIFIQUE DE L'EVALUATION, 1992, *L'évaluation en développement. Rapport annuel sur l'évolution des pratiques d'évaluation des politiques publiques*, La Documentation Française, décembre, 193p.

COPPI M., 1994, "Bas niveau de qualification : construction sociale de la catégorie", *Revue de l'Economie Sociale*, n°22, pp63-86.

CORNILLEAU A., MARIONI P., ROGUET B., 1990, "Quinze ans de politique de l'emploi", *Observation et diagnostic économique*, n° 31, avril, Revue de l'OFCE, pp81-120.

COSSALTER Ch., 1990, *Renouvellement des qualifications des ressources humaines dans les banques et les assurances*, Collection des études, CEREQ, n°53, février, 96p.

CPE (Centre de prospective et d'évaluation), 1987, *L'investissement - Formation*, Colloque Europrospective -avril 1987, Etude n°105, Février, 65p.

CRIDEP, 1989, *Bas niveaux de qualification : les enjeux-l'état de la recherche*, 25 avril, 50p.

D'IRIBARNE Ph., 1990, *Le chômage paradoxal*, PUF, Collection Economie en liberté, 189p.

DARTOIS C., 1988, *Analyse des besoins de formation des personnels de faible niveau de connaissances générales*, ADEP, décembre, 34p.

DAYAN J.L., LOCHET J.F., PODEVIN G., 1985, "Les catégories ouvrières sans qualification : diversité et transformations", *Formation Emploi*, n°11, CEREQ, juillet-septembre, pp62-77.

DEFAUQUET V., GOMEL B., SIMONIN B., 1992, *Mises en forme des contrats emploi solidarité*, Centre d'Etudes de l'Emploi, Rapport intermédiaire, novembre, 46 p., mai,

DELAME E., SERFATY E., 1990, "Que dépensent réellement les entreprises pour la formation", *Cereq-Bref*, n°54, CEREQ, mai, 4p

DELEAU M., (sous la direction de), 1986, *Evaluer les politiques publiques : méthodes, déontologies, organisation*, Rapport du groupe de travail "Méthodes d'évaluation des politiques publiques", Commissariat général du Plan, Paris, La Documentation Française, 181p.

DELEBECQUE B., DORMARD S., ZUINDEAU B., 1992, "Un instrument d'analyse du développement régional : ma méthode structurale-régionale", *CLÉS*, n°20, second semestre, pp93-112.

DEMART M., 1988, *Problématique et méthodologie de l'adaptation des personnes peu qualifiées aux nouvelles technologies et aux nouvelles stratégies de l'entreprise*, IRAP, Rapport final, octobre, 155p.

DEMART M., 1989, "La formation continue des personnels peu qualifiés : un enjeu important pour l'avenir de la société", *Savoir Education Formation*, n°4, octobre-décembre, pp671-685.

DEMAZIERE D., 1992, *Le chômage en crise: la négociation des identités des chômeurs de longue durée*, PUL, Collection Mutations-Sociologie, 380p.

DEMAZIERE D., CHERAIN A., 1992, "Former les chômeurs de longue durée : leurs points de vue sur une évidence", in BOUILLAGUET P., GUITTON Ch., (sous la direction de), *Le chômage de longue durée : comprendre, agir, évaluer*, Editions Syros, mai, pp139-154.

DEMAZIERE D., NASSER C., 1995, "La qualification sociale : un nouveau sirop tiphon", in HASSOUN M., *La formation : la fin d'un mythe*, Collection Panoramiques, Arléa-Corlet, pp114-118.

DEMAZIERE D., VERDIER E.(eds), 1994 , *Evaluation des aides publiques à l'insertion et à la réinsertion*, Document Séminaires, CEREQ,n°94, mai, 345p.

DEMUNTER P., CAPELANI C., ETTORI G., VERSPIEREN M.R., 1989, *Evaluation du programme de formation à destination des publics sous qualifiés et sous scolarisés*, TRIGONE, Lille, 127p.

DERENBACH R., 1989, "L'évaluation en tant que démarche d'amélioration de la politique régionale de la formation professionnelle et du marché de l'emploi", *Document CEDEFOP*, 39p.

DESROSIÈRES A., THÉVENOT L., 1992, *Les catégories socio-professionnelles*, Repères, La Découverte, 125p.

DESSORS D., SCHRAM J., VOLKOFF S., 1991, "Du handicap de situation à la sélection-exclusion", *Travail et Emploi*, n° 48, pp31-47.

DEVIN B., 1991, *Evolution du travail et formation des opérateurs peu qualifiés*, Collection Dossiers Documentaires, ANACT, novembre, 200p.

DOLTON P., 1993, *The econometric assessment of training : a review*, ronéo, University of Newcastle upon Tyne, 40p.

DUBAR C., 1984, *La formation professionnelle continue*, La Découverte, 125p.

DUBAR C., DUBAR E., ENGRAND S., FEUTRIE M., GADREY N., VERMELLE M.C., 1989, *Innovations de formation et transformations de la socialisation professionnelle par et dans les entreprises*, LASTREE, Lille, mars, 457p.

DUTHIL G., LENEVEU Ch., 1991, *Application de la démarche qualité à la formation professionnelle continue. Recherche d'une méthodologie de la mesure des effets de la formation sur les comportements au travail dans un établissement bancaire*, Rapport final, CEREQ, octobre, 64p.

EDUCATION PERMANENTE, 1987, *Apprendre peut-il s'apprendre*, n°88-89, 120p

EDUCATION PERMANENTE, 1989, *Apprendre par l'expérience*, n°100-101, 190 p.

ELBAUM M., 1987, "Les politiques de l'emploi depuis trente ans", *Données sociales*, INSEE, pp76-83.

ELBAUM M., FONTENEAU A, 1989, "Les politiques d'emploi et leurs évaluations", in *Clés*, n°5, pp75-112.

ELTIS C.D., TALBOT J.R., 1972, *La formation dans l'entreprise : évaluation des résultats*, EME, 178p.

ERMAKOFF I., 1991, *Les travaux d'évaluation des politiques de l'emploi aux Etats Unis : éléments d'une approche critique*, Rapport Intermédiaire, SET, septembre, 81p.

ERMAKOFF I., TRESMONTANT R., 1989, *La politique de l'emploi : Estimation quantitative de l'impact sur le marché du travail et des transferts financiers entre agents économiques*, Direction de la Prévision. Ministère de l'Economie des Finances et du Budget, 31p.

EVEN A., MENARD J.Y., VATIN F., 1989, "Logiques de formation et organisations productives : le cas de trois secteurs économiques (bâtiment, IAA, bois) du pays de Rennes", Volume 1 : Synthèse et interprétation, 50p. Volume 2 : Le bâtiment, formation au métier ou le métier déformé, 122p. Volume 3 : L'agro-alimentaire, l'absence de filières de formation ouvrières, 62p. Volume 4 : Bois et ameublement, du métier au travail automatisé, 40p.

EYMARD-DUVERNAY F., 1981, "Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers", *Économie et Statistique*, n°138, pp49-67.

FARIA DE OLIVEIRA F., 1993, *La lutte contre le chômage de longue durée, le dispositif action d'insertion et de formation et les chômeurs de longue durée en Grande-Bretagne. Observation et évaluation*, CEREQ, Rennes, mars, 191p.

FARIA DE OLIVEIRA F., 1994, *Les mesures en faveur des chômeurs de longue durée : le cas des AIF en Bretagne*, DRTE-CEREQ, novembre, 152p.

FCDO (Formation Continue et Développement des Organisations), 1989, *Nouveaux process en formation.*, n°81, 3ème trimestre, 90p.

FERRAND J.L., LE GOFF J.P., MALGLAIVE G., OROFIAMA R., 1987, *Quelles pédagogies pour les nouvelles technologies*, La Documentation Française, 165p.

FERREOL G., 1993, "Illettrisme et inégalités : méthodologie de l'évaluation et politiques de formation", *Journées AFSE*, Dijon, 27&28 mai, 16p.

FEUER M.J., GLICK H.A., 1984, "Employer-sponsored training and the governance of specific human capital investments", *Quarterly Review of Economics and Business*, n°24 (2), summer, pp91-103.

FEUER M.J., GLICK H.A., DESAI A., 1987, "Is Firm Sponsored Educational Viable ?", *Journal of Economic Behavior and Organisation*, 8p.

FEUER M.J., GLICK H.A., DESAI A., 1991, "Firm Financed Education and Specific Human Capital : A Test of the Insurance Hypothesis", in RITZEN J.M.M., STERN D., (eds), *Market Failure in training ? New Economic Analysis and Evidence on Training of Adult Employees*, Springer-Verlag, pp41-60.

FLASH FORMATION CONTINUE, 1991, "berchet mise sur la formation du personnel des ateliers", n°330, 1/10, pp12-16

FOSSATI H., 1987, *Les automatismes informatisés et leurs effets sur les qualifications et les besoins en formation*, LEST-CNRS, décembre, 214p.

FRAKER T., MAYNARD R., 1984, *An Assessment of Alternative Comparison Group Methodologies for Evaluating Employment and Training Programs*, Mathematica Polycy Research Inc, Princeton, New Jersey.

FRAKER T., MAYNARD R., 1987, "The Adequacy of Comparison Group Designs Evaluations of Employment-related Programs", *Journal of Human Resources*, n°22, printemps,

FREYSSINET J., 1991, "Reprise de l'emploi et résistance du chômage : inégalités internationales", *GIP-Mutations industrielles*, n°57, juin, pp31-36.

FREYSSINET J., 1994, "Efficacité et effets des politiques publiques : méthodes et résultats", in DEMAZIERE D., VERDIER E. (eds), *Évaluation des aides publiques à l'insertion et à la réinsertion*, Documents Séminaires, n°94, CEREQ, pp137-148.

GADREY N., 1991, *Le public des stages de formation à destination des femmes isolées*, LASTREE, Lille, 75p.

GADREY N., "Femmes isolées en formation : logiques biographiques et effets d'un dispositif", *Formation Emploi*, n°51, juillet-septembre, pp19-30.

- GANDOSSI P., 1995, "Sortir les jeunes du chômage par la formation ?", in HASSOUN M., *La formation : la fin d'un mythe ?*, Panoramiques, Arléa-Corlet, pp110-113.
- GARABÉ M., 1994, *Ingénierie de l'évaluation économique*, Ellipses, avril, 255p.
- GATEAU G., 1990, "Les politiques de l'emploi : principales orientations", *DSTE*, n°43-44, octobre, pp21-29.
- GATEAU G., 1991, "Politiques d'emploi et chômage", Dossier statistique du Travail et de l'Emploi, *GIP-Mutations industrielles*, n°57, juin, pp23-30.
- GAUTIE J., 1993, *Les politiques de l'emploi*, Paris, Vuibert.
- GAUTIE J., GAZIER B., SILVERA R., 1993, *Coûts salariaux et politiques de l'emploi - Perceptions, stratégies, indicateurs*, Rapport pour le Service des Etudes et de la Statistique du Ministère du Travail, METIS, Paris I, mars, 165p.
- GAUTRAT J., 1992, *La formation-insertion des chômeurs bas-niveau de qualification.*, CNRS-IRESO, Travaux sociologiques du LSCI, n°23, Equipe CRIDA, 290p.
- GAUVIN A., 1993, "Les contraintes de la politique de l'emploi de 1986 à 1992", *Données sociales*, INSEE
- GAZIER B., 1989, *Employabilité de crise et crise de l'employabilité*, Séminaire d'Economie du Travail, Paris, 74p.
- GAZIER B., 1990, "L'employabilité : radiographie d'un concept en mutation", *Sociologie du travail*, n°4, pp575-584.
- GAZIER B., 1991, *Economie du travail et de l'emploi*, Dalloz, 435p.
- GAZIER B., FOURNA A., MENDES S., 1987, *L'employabilité : analyses et expériences*, Séminaire d'Economie du Travail, Paris, 117p.
- GEHIN J.P., 1985, "Les institutions de la formation continue : diversité des interventions patronales", *Formation Emploi*, n° 11, juillet-septembre, pp48-61.
- GEHIN J.P., (Collaboration de HATHOUT A.), 1989, "Quelle dynamique d'évolution de la formation professionnelle continue dans les secteurs d'activité ? (1973-1985)", *Collections des Etudes*, CÉREQ, n°47, février, 166p.
- GELOT D., 1990, *Itinéraires professionnels d'un panel de chômeurs de longue durée*, Direction Etudes et Statistiques, Noisy, novembre, 43p.
- GELOT D., SIPRÈS N., 1993, "Entre réinsertion et exclusion : logiques des itinéraires des chômeurs de longue durée", *Travail et Emploi*, n°55, mars, pp6-19.
- GILLET B., 1981, "L'apprentissage du raisonnement technique selon Piaget", *Education permanente*, n°61, pp63-88.
- GOLLAC M., SEYS B., 1984, "Les ouvriers", *Économie et Statistique*, n°171, pp119-130.
- GORZ A., 1988, *Métamorphoses du travail. Quête du sens. Critique de la raison économique*, Collection Débats, Galilée, 303p.
- GOSSELIN F., 1989, *Les limites de la formation comme facteur d'insertion dans un marché d'offre (d'emploi) déficitaire*, Préfecture de Région, Haute-Normandie, janvier, 37p.

- GOUX D., MAURIN É., 1993, "Dynamique des professions et adaptation du système productif", *Économie et Statistique*, n°261, pp55-65.
- GRANDO J.M., 1983, "Industrie et gestion de la main-d'oeuvre", *Formation Emploi*, n°1, CEREQ, janvier-mars, pp21-35.
- GRANIER P., MICHEL P., 1994, "Les conflits d'intérêt entre travailleurs qualifiés et travailleurs non qualifiés", *Economie et Prévision*, n°115, pp125-135.
- GRAVOT P., 1993, *Economie de l'éducation*, Economica, 244p.
- GREZARD C., 1993, "Les actions d'insertion et de formation en 1992", *Bilan de la politique de l'emploi en 1992*, DSTE, pp105-110.
- GUBA E.G., LINCOLN Y.S., 1989, *Fourth Génération Evaluation*, Sage Publications, 280p.
- GUERON J., 1991, "États-Unis : évaluation et action : les programmes pour l'emploi et la formation", in OCDE, *L'évaluation des programmes pour l'emploi et des mesures sociales. Le point sur une question complexe*, pp191-198.
- GUILLOT C., NEYRAND G., 1989, "Les chômeurs de longue durée : des itinéraires multiples pour des situations complexes", *Grand Angle*, n°4, décembre, pp19-26.
- GUILLOUX P., 1992, "Reconnaissance des acquis de formation validés par les branches ou les entreprises", *Actualité de la formation permanente*, n°121, novembre-décembre, Centre INFFO, pp39-47.
- HAM J., LALONDE R., 1994, "Looking into the Black Box : using experimental data to find out how training works", *International Journal of Manpower*, n°5, Volume 15, pp32-38.
- HARA R., 1989, *Relations sociales et emploi : les dispositifs d'insertion et de réinsertion des demandeurs d'emploi : éléments d'évaluation*, Rapport de la commission présidée par M. AUBRY, Commissariat Général au Plan, 150p.
- HASAN A., 1991, "L'évaluation des programmes pour l'emploi, la formation et la protection sociale : une vue d'ensemble", in OCDE, *L'évaluation des programmes pour l'emploi et des mesures sociales. Le point sur une question complexe*, pp7-22.
- HAYDADI N., RIGAUD D., 1992, "Insérer ou former ? Offre de formation et demande d'insertion", in BOUILLAGUET P., GUITTON Ch., (sous la direction de), *Le chômage de longue durée : comprendre, agir, évaluer*, Editions Syros, mai, pp127-138.
- HENGUELLE V., 1993, *Les transformations du processus de rencontre entre l'offre et la demande sur le marché du travail : le rôle des séquences d'emploi*, Thèse pour le doctorat de sciences économiques, janvier, Lille I, 322p.
- HERZ-LEBRUN Cl., 1990, *La formation professionnelle continue*, Lamy mis à jour février 1991, 436p.
- HIGELE P., HOMMAGE G., PERRY E., 1989, *Ateliers de raisonnement logique. Livre du formateur. Livre du stagiaire*, CAFOC, Metz-Nancy, 3ème édition, 205p.
- HUILLER H., 1986, *Etude des besoins de formation de la population des bas niveaux de qualification salariés de la branche BTP*, Rapport final, GFC-BTP, mars, 132p.
- IIEP, 1986, *Formation et emploi des travailleurs peu qualifiés*, Rapport. Lille, novembre, 220p.
- IRES, 1993, Spécial Bas niveaux de qualification, *La revue de l'IRES*, n°13, automne, 180p.

- JAROUSSE J.P., 1991, "Formation et carrières : contribution de la théorie du capital humain à l'analyse du fonctionnement du marché du travail", *Cahier*, n°48, IREDU, Dijon, 115p.
- JAROUSSE J.P., LEVY-GARBOUA L., 1988, "L'investissement humain : théorie et mesure. Avec une application aux investissements éducation et formation", *Etude*, n°106, CPE, février, 70p.
- JAROUSSE JP., MINGAT A., 1986, "Un réexamen du modèle de gains de Mincer", *Revue Economique*, n°6, novembre.
- JEGER F., ESCUER F., 1994, "L'activité des organismes de formation : un marché de 28,5 milliards de francs en 1991", *Premières Synthèses*, n°42, 24 janvier, 8p.
- JORY, P., 1994, Le halo des usages sélectifs des actions de formation et d'insertion par les entreprises, Rapport pour la DRTE de Lorraine, octobre 75p.
- JOVANOVIC B., 1979a, "Job matching and the theory of turn over", *Journal of Political Economy*, vol 87, n°5, octobre, pp972-990.
- JOVANOVIC B., 1979b, Firm specific capital and turn over", *Journal of Political Economy*, vol 87, n°6, décembre, pp1246-1260
- KATZ E., ZIDERMAN A., 1990, "Investment in general training : the role of information and labour mobility", *The Economic Journal*, n°100, pp147-158.
- KIRSCH E., 1990, "Les CAP par unités capitalisables dans la sidérurgie : une conversion réussie", *Formation Emploi*, n°32, octobre décembre, pp7-18.
- KOZCINSKI A., 1993, "Ces 500 000 emplois qui ne trouvent pas preneurs", *Problèmes Économiques*, n°2 315, mars, pp21-26.
- KONING J., MUNNIK R.F., 1991, "Pays-Bas : Évaluation de la politique de l'emploi", in OCDE, *L'évaluation des programmes pour l'emploi et les mesures sociales : le point sur une question complexe*, pp169-182.
- KRAMARZ F., 1986, "Conditions de travail et gestion de la main-d'oeuvre ouvrière", *Économie et Statistique*, n°186, pp31-45.
- KRAMARZ F., 1987, "Les conditions de travail des ouvriers", *Données Sociales*, INSEE, pp181-186.
- LALLEMENT M., 1994, "L'Etat et l'emploi", *Les cahiers du SET-METIS*, Paris I, 11p.
- LALONDE R.J., 1986, "Evaluating the Econometric Evaluations of training Programs with Experimental Data", *American Economic Review*, n°76, septembre, pp604-620.
- LANNOY M., ROBERT V., SHARMA M.A., 1991, (sous la direction de CHARLON E.), *Illétrisme et entreprise*, DRTE-IFRESI, 130p.
- LE BOTERF G., 1988, *Comment investir en formation.*, Les Editions d'Organisation, 214p.
- LE GALL G., 1984, "Pourquoi les OS sont-ils condamnés", *L'Usine Nouvelle*, n°39, 27 septembre, pp36-43.
- LEBAUBE A., 1990, "La pénurie de main-d'oeuvre s'étend aux emplois peu qualifiés", *Le Monde*, 7 février, p43.

- LEGRAND M., PAUL-CAVALLIER M., 1990, "La reconversion par la formation : le cas des sidéruristes peu qualifiés", *Travaux Sociologiques du LSCI*, n°11, CNRS-IRESO, 174p.
- LEMATTRE J., 1990, "Peut-on comparer deux statistiques : une méthode de mesure des effets de structure ?", *Economie et Prévision*, INSEE, pp31-39.
- LERAY R., 1991, *Le chômage de longue durée*, Conseil Economique et Social, 170p.
- LEVY-GARBOUA L., 1993, "Formation sur le tas et rendements de l'expérience", *Journées AFSE*, Dijon, 27&28 mai, 18p.
- LEVY-GARBOUA L., MINGAT A., (1974), "Les taux de rendement de l'éducation", *Economique de l'éducation*, Paris, Economica, pp104-111.
- LIAISONS SOCIALES, 1990, *Dossier Formation : le pari des moins qualifiés*, n°53, novembre, pp52-84.
- LIAISONS SOCIALES, 1994, *Les aides publiques à la formation*, Supplément au numéro 11682, mai, 135p.
- LUCAS A.M., 1988, "L'illétrisme lié à l'économique", *Actualité de la Formation Permanente*, n°9, septembre-octobre, pp34-38.
- MAHIEU Ch., 1993, "Bilan des premiers EDDF de 1985 à 1988", *Actualité de la Formation Permanente*, n°125, juillet-août, pp60-66.
- MAILLARD B., SNEESSENS H., "Caractéristiques de l'emploi et du chômage par catégories socio-professionnelles ; France 1962-1989", *Economie et Prévision*, n°113-114, pp113-126.
- MALLET L., 1989, "La détermination du sureffectif dans l'entreprise : démarche gestionnaire et construction sociale", *Travail et Emploi*, n°40, pp22-32.
- MANSKI CH. F., GARFINKEL I. (eds), 1992, *Evaluating Welfare and Training Programs*, Harvard University Press, 363p.
- MARGIRIER G., 1994, *L'analyse de la mobilité professionnelle dans la région Rhône-Alpes - Note méthodologique relative au couplage des enquêtes ESE et DMMO*, IREPD-CEREQ, mars, 70p.
- MARGIRIER G., 1994, *L'analyse de la mobilité professionnelle dans le cadre régional - mesure des flux inter et intra établissements pour seize secteurs d'activité*, IREPD-CEREQ, juillet, p77.
- MARSDEN D., 1989, *Marchés du travail. Limites sociales des nouvelles théories*, Economica, 267p.
- MARUANI P., 1991, *Les ouvriers de demain. Modernisation, formation et réussite économique*, AFNOR, 116p.
- MEHAUT Ph., 1989, *Vers un nouveau rapport de l'entreprise à la formation ? Principales conclusions de la recherche : Production et usage de la formation par et dans l'entreprise*, GREE-CNRS, octobre, 30p.
- MEIGNANT A., 1986, *La formation atout stratégique pour l'entreprise*, Les Editions d'Organisation, 139p.
- MERCHERS J., 1990, "L'automatisation : des connaissances plus abstraites", *Formation Emploi*, n°32, octobre décembre, pp55-65.

- MERLE V., 1991, *La mission nouvelles qualifications. Evaluation et propositions de développement. Rapport à Mme Martine AUBRY*, Bernard Brunhes Consultants, décembre, 55p.
- MERLE V., 1992, *Les acquis des recherches sociologiques et économiques : une reformulation de la problématique d'adultes en reconversion.*, ronéo, Bernard Brunhes Consultants, juin, 29p.
- MERLE V., WEIL N., HENRY B., (sans date), *Difficultés de recrutement des entreprises et gestion locale de l'emploi*, Etude pour le Ministère du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Bruno Brunhes Consultants, 58p.
- MINCER J., 1962, "On-the-job training: costs, returns, and some implications", *The Journal of Political Economy*, vol. LXX, n°5, supplément octobre, pp50-79.
- MINCER J., 1974, *Schooling, Experience, and Earnings*, NBER, New York, Columbia University Press.
- MINCER J., 1991, "Job Training : Costs, Returns and Wage profiles", in RITZEN J.M.M., STERN D., (eds), *Market Failure in training ? New Economic Analysis and Evidence on Training of Adult Employees*, Springer-Verlag, pp15-40.
- MINGAT A., non daté, *Analyse coût-efficacité en éducation*, ronéo, IREDU, Dijon, 17p.
- MINGAT A., 1973, "Analyse théorique de la demande d'éducation et optimisation de l'investissement éducatif", *Revue d'Economie Politique*, n°3, pp518-521.
- MINGAT A., 1973, "Pour une analyse économique de la formation permanente", *Revue d'Economie Politique*, n°3, pp584-596.
- MISSION NATIONALE NOUVELLES QUALIFICATIONS, 1991, *La requalification d'ouvriers de faible niveau - Le cas d'une usine automobile du Groupe MCA*, Collection Points de repère, ANACT, 72p.
- MONNIER E., 1991, *Evaluation et décision*, Le Plan Urbain-CEOPS.
- MONNIER E., 1992, *Evaluations de l'action des pouvoirs publics*, CPE Economica, 245p.
- MPS - MAISON DE LA PROMOTION SOCIALE, 1990, *Contribution à l'élaboration d'une méthodologie des interventions en entreprises auprès des salariés peu qualifiés*, Saint-Martin-d'Hyères, novembre, 25p
- MULLER M., 1991, *Le pointage ou le placement : Histoire de l'ANPE*, MIRE, Collection Logiques Sociales, L'Harmattan, 186p.
- NALLET J.F., "Le droit de la formation : une construction juridique fondatrice", *Formation Emploi*, n°34, pp5-13.
- NATHAN R., 1991, "Stratégies d'évaluation mettant l'accent sur les études de démonstration", in OCDE, *L'évaluation des programmes pour l'emploi et des mesures sociales : le point sur une question complexe*, pp23-48.
- OCDE, 1991, *L'évaluation des programmes pour l'emploi et des mesures sociales. Le point sur une question complexe*, Paris, 199p.
- OCDE, 1992, *Perspectives pour l'emploi*, Paris, juillet, 302p.
- OESTER J.D., 1992, "Bas niveaux de qualification : il s'agit des ouvriers ou d'un mode d'organisation ?", *Education Permanente*, n°111, juin, pp107-118.

OI W., 1962, "Labor as a quasi fixed factor", *Journal of Political Economy*, décembre.

OSBERT G., CHARON M.J., 1993, "Le compte économique de la formation continue : résultats 1990 et évolutions 1987-1990, *Études et Expérimentations en formation continue*, La documentation Française, pp25-32.

OSBERT G., FOURNIER B., SANCHEZ R., 1995, "La formation professionnelle en 1993", *Premières Informations - Dossiers statistique de synthèse*, n°11, mars, DARES, La Documentation Française, 91p.

OSBERT G., SANCHEZ R., AIT-KACI A., 1994, "Le compte économique de la formation professionnelle pour 1992", *Premières Synthèses*, DARES, 7p.

PAILHOUS J., VERGNAUD G.(sous la direction de), 1989, *Adultes en reconversion. Faible qualification, insuffisance de la formation ou difficultés d'apprentissage ?*, MRT, La Documentation Française, 102p.

PARIS J., RÉOLON R., 1994, "Bassin d'emploi de Valenciennes : enquête-métiers et formation", *Actualité de la Formation Permanente*, n°128, janvier-février, pp50-55.

PARODI M., 1993, "Evaluation des politiques publiques ?", *Actualité de la Formation Permanente*, n°122, pp6-14

PARSONS D.O., 1989, "Specific human capital : an application to quit rates and layoff rates", *Journal of Political Economy*, pp1120-1143.

PAUL J.J., 1989, *La relation formation-emploi. Un défi pour l'économie*, Economica, 201p.

PAUL J.J., BOLLENOT C., 1993, "L'influence des caractéristiques d'entreprise sur l'accès à la formation professionnelle continue et sa valorisation", *Journées AFSE*, Dijon, 27&28 mai, 19p.

PEREZ C., 1994, "L'évaluation des programmes pour l'emploi américain : méthodes et problématiques", in DEMAZIERE D., VERDIER E., (eds), *Evaluation des aides publiques à l'insertion et la réinsertion*, Document Séminaires, n°94, CEREQ, mai, pp301-314.

PODEVIN G., 1989, "La contribution de la mobilité interne à la déformation des structures de l'emploi dans l'industrie", *Formation Emploi*, n°25, La Documentation Française, pp39-55.

PODEVIN G., 1989, "Recomposition des structures d'emploi, mobilité interne et formation continue dans l'industrie", *BREF*, n°41, CEREQ, 4p.

PODEVIN G., 1990, *Entrer et sortir de la catégorie des ouvriers non qualifiés. Eléments sur les parcours professionnels et les modes de gestion de la main-d'oeuvre*, ronéo, Contribution au GET niveau V, février.

PODEVIN G., 1990, "Mobilité interne, promotions et renouvellement de la main-d'oeuvre", *Travail et Emploi*, n°46, Ministère du Travail et de la Formation Professionnelle, pp45-67.

PODEVIN G., VERDIER E., 1989, "La formation continue et compétitivité économique", *Collection des Etudes*, n°51, CEREQ, septembre, 54p.

POIRIER M., 1993, "L'accession au travail : insertion ou formation ?", *Droit social*, n°3, mars, pp257-266.

POUCHARD D., 1991, *Des chômeurs de longue durée en formation*, AFPA, Délégation à la formation professionnelle, 95p.

PRIESTLEY Th., 1992, *Rapport du groupe "Entreprise contre l'exclusion"*, Ronéo, Commissariat Général au plan, 3 décembre, 17p.

RAINBIRD H., 1993, "Grande-Bretagne : la politique des syndicats à l'égard de la formation des salariés de bas niveaux de qualification", *La revue de l'IRES*, n°13, automne, pp13-50.

RENAULT O., 1989, "La réinsertion des chômeurs de longue durée après un stage du FNE en 1987", *DSTE*, n°50, juillet, pp31-43.

RIBOUD M., 1978, *Accumulation du capital humain*, Economica, 207p.

RIDELL C., 1991, "Évaluation des programmes de main-d'oeuvre et de formation : l'expérience de l'Amérique du Nord", in OCDE, *L'évaluation des programmes pour l'emploi et des mesures sociales. Le point sur une question complexe*, pp49-82.

RITZEN J.M.M., 1991, "Market Failure for General training, and Remedies", in RITZEN J.M.M., STERN D., (eds), *Market Failure in training ? New Economic Analysis and Evidence on Training of Adult Employees*, Springer-Verlag, pp185-214.

RITZEN J.M.M., STERN D., 1991, (eds), *Market Failure in training ? New Economic Analysis and Evidence on Training of Adult Employees*, Springer-Verlag, 233p.

ROGUET B., 1994a, "Les comptes de l'emploi et de la formation professionnelle en 1992", *Premières Synthèses*, n°41, DARES, janvier, 6p.

ROGUET B., 1994b, "Les comptes de l'emploi et de la formation professionnelle en 1993", *Premières Synthèses*, n°76, décembre, 7p.

ROMANI C., 1992, *Insertion professionnelle des jeunes et lutte contre le chômage de longue durée. L'évaluation ex post des programmes du Fond Social Européen*, Document de travail, n°77, CEREQ, juillet, 61p.

ROSSI P.H., FREEMAN H.E., 1993, *Evaluation : a systematic approach*, Sage Publication, 488p.

RYAN P., 1987, "New Technology and Human Resources", in ELIASSON G., RYAN P., *Human Factor un Economic and Technological Change*, *OEDC - Education monographs*, n°3, novembre, pp102-161.

SALAI R., 1976, "Qualification individuelle et qualification de l'emploi", *Économie et Statistique*, n°81-82, septembre-octobre, pp3-11.

SANTELMANN P., 1993, "Insertion et formation : quel droit à la qualification ?", *Droit Social*, n°5, mai, pp418-428.

SAUNIER J.M., 1993, "La définition des qualités au moment de l'embauche", *Journées AFSE*, Dijon, 27&28 mai, 26p.

SAVALL H., BONNET M., AGNESE V., 1991, *Gestion des actions de formation intégrée pour traiter l'illétrisme en entreprise*, ISEOR, janvier, 175p.

SCHELHAASS H.M., 1991, "Stratégies et méthodes d'évaluation des programmes concernant le marché du travail : la situation allemande", in OCDE, *L'évaluation des programmes pour l'emploi et les mesures sociales : le point sur une question complexe*, pp103-124.

SCHWARTZ B., GENESTET V., HANOULLE J.Y., LENAIN M.C., 1989, *Nouvelles compétences, nouvelles entreprises*, juillet, 92p.

SELLIER M., 1988, *L'enjeu pédagogique des nouvelles technologies pour les publics de bas niveau de qualification*, CLP, Paris, septembre, 40p.

SELLIER M., 1989, *Evaluer la formation des publics bas niveau de qualification*, CLP, Paris, janvier, 77p.

SIBILLE H. (sous la direction de), 1989, *Les politiques d'emploi à l'épreuve du chômage de longue durée*, Syros Alternatives, MIRE, 160p.

SOMAFORD (Société des mathématiques pour la formation au développement), *Méthode d'apprentissage des cubes de Mialet*, Plaquette de la société Somaford.

SPENCE M., 1973, "Job market signaling", *Journal of Public Economics*, vol. 87, n°3, august, pp355-374.

STANKIEWICZ F., 1990, "Surcoût, quasi-fixité et fixité du travail", *Revue d'économie politique*, n°100, janvier-février, pp43-57.

STANKIEWICZ F., 1995a, "La mesure de l'efficacité des stages de formation destinés aux demandeurs d'emploi", *Travail et Emploi*, n°64, pp48-63.

STANKIEWICZ F., 1995b, "Choix de formation et critères d'efficacité du travail : adaptabilité et financement de la formation générale par l'entreprise", *Revue Economique*, n°5, septembre, pp1311-1333.

STANKIEWICZ F., 1995c, *Politiques d'emploi et marché de la formation délivrée aux chômeurs : modèles de l'offre administrée et modèle de quasi-marché*, ronéo, LAST-CLERSE, mai, 21p.

STANKIEWICZ F., FOU DI R., TRELCAT M.H., 1992, *Les Bas Niveaux de Qualification, l'entreprise et le marché du travail*, Etude pour le MRT, 225p.

STERN D., BENSON C.S., 1991, "Firms' Propensity to train", in RITZEN J.M.M., STERN D., (eds), *Market Failure in training ? New Economic Analysis and Evidence on Training of Adult Employees*, Springer-Verlag, pp135-152.

STERN D., RITZEN J.M.M., 1991, *Market failure in training ? New economic analysis and evidence on training of adult employees*, Springer-Verlag, 233 p.

STROOBANTS M., 1991, "Travail et compétences - Récapitulation critique des approches des savoirs par le travail", *Formation Emploi*, n°33, janvier mars, pp .

TANGUY L. (sous la direction de), 1986, *L'introuvable relation formation / emploi*, La Documentation Française, 302p.

TANGUY L., 1991, *Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France*, Collection des rapports officiels, La Documentation Française, 142p.

TERRADE J.L., 1990, *L'appréciation du personnel ouvrier*, Les Editions d'Organisation, 143p.

TESNIÈRE M.O., 1991, "Les stages de reclassement professionnel en 1990", *DSTE*, n°75-76, décembre, pp157-160.

THUROW L., 1970, *Investment in Human , Capital*, Belmont.

TOUTIN-TRELCAT MH., 1992, "Le taux de placement dans l'emploi : indicateur de l'efficacité des actions de formation destinées aux demandeurs d'emploi de bas niveau de qualification ?", *La revue de l'économie sociale*, n° spécial XII journées d'Economie Sociale, pp203-218 .

TUCHZIRER C., 1993, "Les chômeurs de longue durée dans la gestion des entreprises : l'exemple du contrat de retour à l'emploi", *Travail et Emploi*, n°55, mars, pp40-49.

VANEECLOO N., 1982, *Théorie de la transformation de la main-d'oeuvre.*, Economica, 304p.

VERDIER E., 1990, "L'efficacité de la formation continue dans les P.M.E.", *Sociologie du Travail*, n°3, pp295-325.

VERDIER E., 1990, "Pourquoi des entreprises mettent-elles en oeuvre des formations continues diplômantes", *Formation Emploi*, n°32, pp3-6.

VERDIER E., FEUTRIE M., 1991, *Entreprises et formations qualifiantes. Une construction sociale inachevée*, 5e Journées de Sociologie du Travail, Lyon, 13 au 15 novembre, 37p.

VIAL C., 1989, "La formation des personnes peu ou non qualifiées", *Actualité de la Formation Permanente*, n°100, mai-juin, pp43-47.

VIDAL F., CARRE Ph., 1988, "L'investissement formation", *Etude*, n°105, CPE, février, 65p.

VIDAL F., CARRE Ph., 1989, *Le co-investissement formation*, Interface, avril, 157p.

VILLEVAL M.Ch., 1989, *La reconversion de la main-d'oeuvre*, Groupe de recherche sur l'éducation et l'emploi, Nancy, juin, 55p.

VILLEVAL M.Ch., 1993, "Gestion des sur-effectifs et politiques de formation de reconversion en Europe", *Formation-Emploi*, n°43, juillet-septembre, pp25-39.

VINCENS J., 1987, *Sur la relation d'emploi*, Note n°66, CEJEE, Toulouse, 33p.

VINCENS J., 1993, "Réflexions sur le chômage de longue durée", *Revue Française de Sociologie*, n°3, p 327-343.

VINCENS J., 1995, *L'intermédiation dans le domaine du travail et de l'emploi*, Note n°181, LIRHE, 12p.

VINCENT C., 1993, "France : les bas niveaux de qualification", *La revue de l'IREES*, n°13, automne, pp131-164.

WALTER R., 1988, "Evaluer l'investissement formation", *Formation Développement*, n°81-82, 3è-4è trimestre, 174p.

WILLEMS J.P., DEJEAN P., 1991, *La formation professionnelle dans quatre pays d'Europe de l'Ouest*, Ministère de l'Education Nationale, ADEP, 94p.

WILLIS R., 1987, "Wage Determinants : A Survey and Reinterpretation of Human Capital Earnings Functions", in ASHENFELTER A., LAYARD R., (eds), *Handbook of Labour Economics*.

WOODBURY S.A., SPIEGELMAN R.G., 1987, "Bonuses to Workers and Employers to Reduce Unemployment : Randomized Trails in Illinois", *American Economic Review*, n°77, septembre, pp513-530.

WUHL S., 1991, *Du chômage à l'exclusion : l'état des politiques, l'apport des expériences*, Syros Alternative, 200p.

WUHL S., 1992, *Les exclus face à l'emploi*, Syros Alternatives, 298p.

TABLE DES MATIÈRES DÉTAILLÉE.

Introduction générale	4
CHAPITRE 1 - LE "PROBLÈME" DES BAS NIVEAUX DE QUALIFICATION	11
1. APPROCHE STATISTIQUE DU PROBLÈME DES "BAS NIVEAUX DE QUALIFICATION" EN SITUATION D'EMPLOI	13
1.1 - Repérage statistique de la population "BNQ".	13
1.11 - Sources statistiques et repérage des salariés BNQ.	13
a) - Sources statistiques.	13
b) - De la difficulté de constituer les "BNQ" en catégorie statistique.	15
1.12 - Evolution de la population BNQ salariée.	16
a) - Un recul du poids des non qualifiés.	16
b) - La régression des BNQ cache des évolutions contrastées entre ONQ et ENQ.	18
1.2 - Décomposition de la variation nette des salaires "bnq" : les effets qualification, branche et emploi.	19
1.21 - La méthode shift-share.	19
1.22 - L'emploi non qualifié : des rythmes d'évolutions spécifiques.	21
1.23 - L'influence des effets qualification et branche sur l'évolution de l'emploi non qualifié : des tendances divergentes entre ONQ et ENQ.	22
1.24 - La contribution des effets Emploi, Qualification et Branche : confirmation des différences entre ONQ et ENQ.	24
1.25 - Spécificités des catégories non qualifiées : divergences d'évolution aux sein des catégories d'ouvriers et d'employés.	25
1.3 - Les salariés non qualifiés : des évolutions contrastées selon les secteurs de l'économie.	26
1.31 - Une régression généralisée des ONQ ; d'importantes progressions des ENQ.	26
1.32 - Évolution de la présence des BNQ au sein des secteurs de l'économie.	27
a) - Réorganisation de la hiérarchie des secteurs les plus utilisateurs des salariés non qualifiés.	28

b) - Modification du poids des BNQ au sein du collectif de travail.	30
1.33 - Décomposition de l'évolution réelle des effectifs entre les effets emploi, qualification et branche.	31
a) - Le jeu des effets qualification et branche	31
b) - Le poids des effets emploi, qualification et branche.	32
1.4 - Evolution de l'emploi non qualifié : informations livrées par une analyse en terme de flux de mobilité.	35
1.5 - La catégorie des BNQ : traits majeurs communs et éléments d'hétérogénéité.	36
1.51 - Le déplacement des emplois non qualifiés.	36
a) - Plus qu'une opposition entre ouvriers et employés, c'est une opposition entre métiers de service et métiers de l'industrie qui se fait jour.	36
b) - L'empreinte des professions : facteurs d'hétérogénéité au sein de la catégorie des non qualifiés.	38
1.52 - Caractéristiques du contrat de travail : faible rémunération et précarisation.	38
a) - Bas niveau de qualification : faible niveau de rémunération.	38
b) - Une précarisation accrue de la position dans l'emploi.	39
1.53 - Qui sont les BNQ.	40
a) - Sur-représentation des femmes, des travailleurs étrangers et des jeunes.	40
b) - Une population par définition peu diplômée.	41
2 - LA MISE EN FORME DU PROBLÈME "BNQ" AU TRAVERS DES PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DES ENTREPRISES.	42
2.1 Un problème général de sureffectif au coeur des entreprises (début des années 70 - milieu des années 80).	42
2.11 - Une gestion mécanique de la main d'oeuvre : arrêt de l'embauche - mesures d'âge	43
2.2 - L'affirmation de la notion de sureffectif : la vulnérabilité des bnq aux critères de licenciement.	44
2.21 - Notion et thématiques du sureffectif.	45
a) - Sureffectif de capacité.	46
b) - Sureffectif de rentabilité.	46
2.22 - Les critères du "licenciement économique de restructuration".	47
a) - Le critère catégoriel de licenciement, ou le rejet prioritaire des personnels faiblement qualifiés.	47
b) - L'application du critère individuel de licenciement ou la constitution du concept péjoratif des "BNQ".	49

2.23 - Du licenciement de restructuration au licenciement de permutation.	50
2.3 - Évolution de la nature du problème des "bnq" (fin des années 80 ; 1993).	50
2.31- Poursuite des mouvements de mobilité externe et de précarisation pour les personnels les moins qualifiés.	51
2.32 - Le rejet des personnels les moins qualifiés est néanmoins une tendance à nuancer.	52
3 - LA RÉPLIQUE DU PROBLÈME "BNQ" DANS LA SPHÈRE DU CHÔMAGE.	54
3.1 - L'intensité du chômage des bnq.	54
3.2 - Le chômage des BNQ, un problème de qualification ? Une vision plus circonstanciée.	56
 Conclusion du chapitre 1	 59

CHAPITRE II - LA FORMATION COMME SOLUTION AU PROBLÈME DES PERSONNES LES MOINS QUALIFIÉES.

62

1 - CARACTÉRISTIQUES DU SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE FRANÇAIS.	63
1.1 - Des dépenses de formation élevées	63
1.11 - Sources d'information sur la formation professionnelle	63
1.12 - L'importance des dépenses de formation professionnelle	64
1.13 - Activités de formation et acteurs du financement de la formation professionnelle : éléments de cadrage.	68
a) - Qui finance la formation professionnelle ?	68
b) - Quels secteurs de formation sont concernés ?	69
1.2 - La formation professionnelle en France : un système fortement institutionnalisé.	70
1.21 - Le système de Formation Professionnelle : formalisation des règles et gestion paritaire.	70
1.22 - Les objectifs assignés à la formation : une inscription dans la loi.	72
1.23 - Le "Système de Formation Professionnelle Continue" : une spécificité française.	73

1.3 - Modalités et domaines d'intervention des principaux financeurs de la formation : l'empreinte du caractère institutionnel de la fpc française.	74
1.31- L'intervention de l'État.	75
a) - Des organismes institutionnels structurent l'intervention des Pouvoirs Publics.	75
b) - Un effort prédominant en faveur des demandeurs d'emploi.	76
1.32 - L'intervention de la Région modelée par la loi de décentralisation.	77
a) - Modalités d'intervention.	77
b) - Domaines d'intervention.	78
1.33 - L'Entreprise : une intervention strictement définie par la loi.	78
a) - Une obligation de dépenses.	78
b) - Les affectations de l'obligation de financement.	80
1.34 - Domaines de formation et financeurs privilégiés : synthèse.	81
2. - LA FORMATION COMME SOLUTION AU PROBLÈME DES BAS NIVEAUX DE QUALIFICATION.	83
2.1 - Formation professionnelle continue et bnq salariés.	84
2.11 - La formation en entreprise : l'affirmation d'un compromis entre le plan de formation et le congé individuel de formation.	84
2.12 - La mise en place de mesures spécifiques pour les salariés BNQ s'avère tardive.	86
2.2 - Formation et accompagnement des restructurations industrielles.	87
2.21 - Diversité de la place de la formation.	88
a) - La formation tient une place importante au sein de l'aide à la gestion de l'emploi dans l'urgence.	88
b) - Le reclassement des salariés licenciés : une formation "facultative".	88
2.22 : Restructurations industrielles et mesures spécifiques aux BNQ.	89
a) - Le reclassement.	89
b) - Formation et gestion des restructurations.	89
2.3 - La formation des demandeurs d'emploi BNQ : "une catégorie cible transversale".	90
2.31 - La formation élément important des politiques publiques de l'emploi.	90
2.32 : Les BNQ : une catégorie transversale aux populations cibles des stages de formation pour demandeurs d'emploi.	91
Conclusion du chapitre 2.	94

CHAPITRE III - L'EFFICACITÉ DES ACTIONS DE FORMATION A DESTINATION DES BNQ EN SITUATION DE CHÔMAGE.	96
1.- PROBLÉMATIQUE DE L'ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DES POLITIQUES DE FORMATION.	98
1.1 - Évaluation de l'efficacité des programmes publics d'emploi et de formation : approche générale.	98
1.11 - Un effort de définition des concepts d'efficacité et d'évaluation.	98
a) - Le concept d'efficacité se décline sous de multiples acceptions.	98
b) - le concept d'évaluation.	100
1.12 - Constats pragmatiques quant aux études visant à évaluer l'efficacité des programmes pour l'emploi.	101
a) - Crises de légitimité des dépenses publiques et pratiques évaluatives.	101
b) - De la multiplicité des pratiques évaluatives.	102
c) - Du faible développement des évaluations dites d'efficience.	103
1.2 - Les évaluations non expérimentales : le problème du biais de sélection	105
1.21 - Principe et limites des évaluations non expérimentales.	105
1.22 - Méthodologies non expérimentales et réduction des biais de sélection.	108
a) - Correction du biais de sélection.	108
b) - Le biais de sélection peut néanmoins ne pas être complètement éliminé.	109
1.3 - Évaluations expérimentales.	110
1.31 - Limites de l'expérimentation sociale : un obstacle d'ordre éthique.	111
1.32 - Interrogations quant à la pertinence d'évaluations expérimentales des programmes pour l'emploi et la formation.	112
1.4 - Limites des méthodologies comparatives d'évaluation de l'efficacité.	113
2. - EFFICACITÉ DES ACTIONS DE FORMATION EN FAVEUR DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE BAS NIVEAU DE QUALIFICATION.	115
2.1 - Efficacité des stages de formation	115
2.11 - Efficacité des stages de formation : méthode d'évaluation.	115
2.12 - Efficacité des politiques de formation : un tiers de retour à l'emploi.	117
2.13 - De l'influence du profil des stagiaires et de l'ingénierie de la formation sur le taux de retour à l'emploi.	117

2.2 - Essai d'analyse de l'efficacité de la formation dans le cas des BNQ.	120
2.21 - Le taux de retour à l'emploi des BNQ : une efficacité en apparence élevée...	120
2.22 - ...qui cache d'importants mouvements de rotation sur le marché du travail.	120
2.3 : Évaluation de la stabilité de la trajectoire post formation.	122
2.31 - la dynamique du taux d'emploi.	122
2.32 - Mouvements sur le marché du travail : un épuisement avec le temps de l'impact du stage en terme de retour à l'emploi.	122
2.4 - Limites de l'indicateur "tre" au regard de l'évaluation de l'efficacité des stages de formation.	124
3. - ESSAI DE TYPOLOGIE DES EFFETS DU STAGE DE FORMATION : UN EMPLOI APRÈS LE STAGE = UN EMPLOI DU AU STAGE ?	126
3.1 - Typologie des effets des stages de formation.	126
3.11 - Problématique.	123
3.12 - Typologie des impacts du stage de formation.	127
3.13 - Repérage statistique des effets du stage de formation.	130
3.2 - Les acteurs du retour à l'emploi.	132
3.21 - Typologie des acteurs du retour à l'emploi.	132
3.22 - Repérage statistique des acteurs du retour à l'emploi.	133
3.23 - Croisement type d'effet du stage et rôle des acteurs dans le retour à l'emploi.	133
3.3 - Des appariements curieux	136
3.31 - Méthodologie.	136
3.32 - Résultats : la qualité de l'appariement ne présage pas véritablement du retour à l'emploi.	137
4. - LES CONTRAINTES INSTITUTIONNELLES DE MISE EN OEUVRE DU STAGE DE FORMATION.	139
4.1 - Modalités de gestion des dispositifs de formation par les pouvoirs publics : éléments de dilution de l'efficacité des stages.	140
4.11 - Des objectifs multiples, complexes et confus.	140
a) - Objectif affiché : l'amélioration de l'employabilité.	140
b) - ...aux objectifs implicites.	141

4.12 - Un ensemble pléthorique de mesures ; une multiplicité d'organismes chargés de la mise en relation des demandeurs d'emploi et des dispositifs de formation.	142
a) - L'abondance des dispositifs de formation.	142
b) - Multiplicité des organismes gestionnaires.	143
4.13 - Des raisons d'optimisme ?	144
a) - Recentrage des dispositifs de formation.	144
b) - Rationalisation des compétences au sein du service public de l'emploi.	144
c) - Insatisfaction persistante.	145
4.2 - Service public de l'emploi : contraintes et stratégies.	146
4.21 - Ambiguïté de la mission à assurer.	146
4.22- Ambiguïté, rigidités de la logique d'intervention et effets pervers.	147
4.23- Modalités concrètes d'application des dispositifs : une large place à l'interprétation locale.	149
a) - Imprécisions quant au contenu pratique des stages.	149
b) - De la désignation des offreurs de formation.	149
4.24 - Indicateurs de gestion et effets pervers.	150
4.3 - Organismes de formation : contraintes et stratégies d'acteurs.	151
4.31 - La contrainte des indicateurs d'efficacité.	151
4.32 - Le partenariat avec l'État.	153
4.4 - De l'intérêt des entreprises qui accueillent des stagiaires.	154
5 - LES PARTICULARITÉS DE LA "DEMANDE DE FORMATION" DES CHÔMEURS.	156
5.1 - La demande de formation : interprétations théoriques usuelles.	156
5.11 - La formation : un investissement motivé par un supplément de gains anticipé.	156
5.12 - Des appréciations différentes de l'avantage que procure la formation.	157
5.2 - Des logiques de demande de formation qui restent inexpliquées.	160
5.21 - L'absence d'un retour sur investissement	160
5.22 - L'effet stigmatisation de la formation.	161
5.3 - La demande de formation des demandeurs d'emploi : un concept élargi.	163
5.31 - La demande de formation : logique d'investissement versus logique de consommation finale.	163

a) - La formation : un moment de bien être.	164
b) - La demande de formation des chômeurs médiatisée par la "rémunération" à court terme.	164
5.32 - Une demande de formation "encadrée".	168
Conclusion du chapitre 3.	170
CHAPITRE IV : ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DES ACTIONS DE FORMATION À DESTINATION BNQ EN SITUATION D'EMPLOI.	174
1 - CARACTÉRISTIQUES DE LA FORMATION DONT BÉNÉFICIENT LES BNQ EN ENTREPRISE.	176
1.1 - L'accès des BNQ à la formation en entreprise.	176
1.11 - La sous évaluation des dépenses de formation touche particulièrement les BNQ.	176
a) - Une obligation de dépenses et non de résultats.	176
b) - Sous évaluation de l'effort de formation : éléments objectifs et subjectifs.	177
1.22 - Les BNQ : un accès limité à la formation en entreprise.	178
a) - Les BNQ : une catégorie délaissée par la formation "2483".	179
b) - Atténuation de la sélectivité de l'accès à la formation ?	180
1.23 - De l'influence de l'effet taille et de l'effet sectoriel sur l'accès à la formation des BNQ.	181
a) - L'effet "taille" sur l'accès des BNQ à la formation .	181
b) - L'effet sectoriel.	182
1.2 - Caractéristiques des formations suivies par les BNQ en entreprises.	184
1.21 - Formation, certification et promotion.	184
a) - Formation et certification.	185
b) - Une distension du lien "formation et promotion".	186
1.22 - Typologies des actions de formation pour BNQ.	187
2. - DIFFICULTÉS PROPRES AUX POLITIQUES DE FORMATION POUR SALARIÉS "BNQ".	189
2.1 - La transformation des salariés BNQ : résistances internes à l'entreprise.	189

2.2 - Ingénierie des formations destinées aux salariés BNQ.	190
2.21 - Un blocage vis à vis de la formation.	190
2.22 - "La transformation c'est possible" : les Outils de Développement Cognitif.	191
2.23 - Les formations "Nouvelles Qualifications".	192
3. BNQ : UN BESOIN DE FORMATION GÉNÉRALE	194
3.1 - Les BNQ : un besoin de formation générale.	194
3.11 - Prédominance du critère de "la qualification sociale".	194
3.12 - Transformation des compétences : un besoin de formation générale.	195
3.2 - Le financement de la formation générale par l'entreprise : approches théoriques.	196
3.21 - Principe général.	196
3.22 - Le dyptique béckérien : "formation générale / formation spécifique".	198
4 - LE FINANCEMENT DE LA FORMATION GÉNÉRALE DES BNQ PAR L'ENTREPRISE : UNE DÉMARCHE RATIONNELLE.	199
4.1 - Constats empiriques et propositions théoriques.	199
4.11 - Confirmation des propositions de BECKER.	199
4.12 - Confirmation partielle des principes théoriques.	200
4.13- Les modalités beckériennes de financement de la formation générale discutées.	201
4.2 - Le financement de la formation générale par l'entreprise : une décision rationnelle.	202
4.21 - La théorie du capital humain : éléments d'insatisfaction.	202
4.22 - Rétention de la main d'oeuvre et coût de transformation.	206
a) - Externalisation et substitution de la main d'oeuvre BNQ.	206
b) - Rétention de la main d'oeuvre BNQ et coût de transformation.	208
4.23 - Le financement de la FG des salariés BNQ par l'entreprise : une démarche rationnelle.	209
a) - Première proposition : les entreprises seraient amenées à financer la formation du fait d'un désengagement des salariés .	210
b) - Seconde proposition : les entreprises peuvent trouver intérêt à financer la formation continue de leurs salariés.	211
Conclusion du chapitre 4 :	215

CHAPITRE V : EFFICACITÉ DE LA FORMATION ET EXCÈS D'OFFRE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.	218
1. - RÉSERVER DES EMPLOIS NON QUALIFIÉS AUX SALARIÉS BNQ.	220
1.1 - Des postes non qualifiés pourvus par des personnels qualifiés.	220
1.11 - Surqualification : des postes non qualifiés occupés par les personnes qualifiées.	220
1.12 - Des indices de pénurie de main-d'oeuvre non qualifiée.	222
1.2 - Le problème des BNQ : un problème d'emploi plus qu'un problème de qualification.	224
1.21 - Nouvelles technologies, nouvelles compétences ?	224
1.22 - De l'employabilité des BNQ.	225
2.2 - Réserver des emplois non qualifiés aux personnels les moins qualifiés	227
2.21 - Le social contre l'économie ?	227
a) - La stratégie économique de la croissance.	228
b) - Une logique qui module le primat de l'économie.	228
c) - Le dépassement de l'économie.	229
d) - Un secteur d'économie sociale comme solution à la crise de l'économie ?	229
2.22 - Réserver les emplois peu qualifiés aux personnes faiblement qualifiées.	230
2. - CONTRAINTE D'EMPLOI ET MODALITÉ DE FINANCEMENT DE LA FORMATION EN ENTREPRISE.	232
2.1 - L'efficacité de la formation en entreprise et contrainte d'emploi.	232
2.2 - Une nécessaire réforme du marché de la formation professionnelle.	234
2.21 - Le "marché" de la formation professionnelle.	235
2.22 - Effets pervers des modalités de financement de la formation des salariés.	236
a) - Mutualisation des fonds de la formation professionnelle : état des lieux.	236
b) - Enjeux de la réforme et limites.	237
3. - L'EFFICACITÉ DE LA FORMATION POUR CHÔMEURS SOUMISE À LA CONTRAINTE D'EMPLOI ET AU MODE DE CONTRACTUALISATION DU FINANCEMENT.	240
3.1 - Formation et chômage : un constat pessimiste.	340

3.2 - Évaluation de l'efficacité de la formation : de la nécessité de redéfinir puis d'afficher les objectifs.	342
3.21 - Repenser la place de la formation dans un marché du travail déficitaire.	242
3.22 - Pour une adéquation entre objectifs assignés à la formation et indicateurs d'efficacité.	244
3.23 - Révision des modalités de financement des stages pour chômeur par les pouvoirs publics.	246
 Conclusion du chapitre 5.	 250
 Conclusion générale	 253
Annexes	259
Liste des illustrations	288
Bibliographie	292
Table des matières détaillée.	312

