Chapitre 4

Les politiques de formation professionnelle des demandeurs d’emploi

Le marché du travail en France et dans une grande partie des pays européens est marqué par une forte récurrence du chômage dans les parcours professionnels. Un nombre important de personnes restent exclus de l’emploi ou sont, notamment en début de vie active, affectés sur des postes temporaires et peu qualifiés.

Le paysage institutionnel de la formation des chômeurs est complexe. Alors que la formation professionnelle des salariés relève essentiellement de la compétence des entreprises, la formation des chômeurs est en France sous la responsabilité de multiples acteurs : Conseils régionaux, État et plus récemment partenaires sociaux.

La formation des demandeurs d’emploi répond à des objectifs d’insertion professionnelle mais aussi d’insertion sociale. L’action publique en matière de formation professionnelle articule donc des mesures axées sur les besoins économiques du marché du travail (satisfaction à court terme des besoins en main d’œuvre des entreprises, amélioration de la qualification dans une optique de moyen terme) et des actions de lutte contre la sélectivité du chômage (formations destinées aux personnes les plus éloignées de l’emploi : jeunes peu qualifiés, chômeurs de longue durée...).

La politique de formation des demandeurs d'emploi n'est pas indépendante de son histoire. Jusqu'en 1993, il s'agissait essentiellement de réduire les inégalités en affectant davantage de moyens aux populations les plus défavorisées. L'objectif de l'Etat était de parvenir à réaliser l'insertion ou la réinsertion de ces publics grâce au passage par la formation.

Le contexte actuel est très différent. Le public prioritaire est celui des chômeurs de longue durée, et notamment les plus âgés d’entre eux, devant faire face au risque d'exclusion et des jeunes qui quittent le système scolaire sans qualification. L'objectif est de prévenir ou d'atténuer les risques pour ces populations grâce à la mise à disposition d'un ensemble de prestations à visée d'insertion professionnelle et sociale parmi lesquelles la formation occupe une place relative.

Il en résulte une évolution significative des approches en termes de typologie. On passe ainsi d'une typologie des prestations de formation à une typologie des prestations d'insertion. Deux caractéristiques expliquent que la nomenclature des prestations destinées aux demandeurs d'emploi ne peut pas se définir en catégories aisément repérables.

* Un changement dans les finalités des actions de formation caractérisé à la fois par une marginalisation progressive de l'apport formation au sein de l'ensemble des prestations à visée d'insertion professionnelle et sociale et par la modification de l'objectif des prestations de formation avec priorité donnée à la resocialisation par rapport à la formation.
* Une diversification des prestations achetées « au titre de la formation ». Déjà, en 1991, la législation sur la formation professionnelle considérait qu'entraient dans le champ de la formation les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Aujourd'hui, on assiste à un élargissement de fait du champ de la formation à des prestations d'accompagnement vers l'emploi.

Cette difficulté à identifier la nature même des actions relevant des politiques de formation des demandeurs d’emploi rend complexe l’exercice d’évaluation de ces politiques. De plus, les sources d’information sont nombreuses mais disparates. L’évaluation est néanmoins un élément nécessaire au pilotage des politiques. On distingue :

* l’évaluation de l’efficience d’une politique : relation entre les moyens mobilisés et les actions réalisées ;
* l’évaluation de l’efficacité : relation entre les résultats obtenus et les objectifs qui avaient été définis ;
* l’évaluation de la pertinence : relation entre les objectifs définis et les moyens mobilisés.

# La description des politiques de formation des demandeurs d’emploi

# 1A. L’histoire de la construction de ces politiques[[1]](#footnote-1)

Dans les années soixante, alors que la formation des adultes n’avait été mobilisée jusque-là que dans les périodes de guerre, de reconstruction ou de crise, l’État s’empare du chantier de la formation continue. Dans un contexte de plein emploi et de mutations économiques (essor du secteur tertiaire, progrès technologique), cette intervention de l’État a pour but de prévenir les pénuries de main-d’œuvre, d’adapter la population active aux besoins d’emploi et de favoriser la promotion sociale. Les lois de 1959 sur la promotion sociale, puis de 1966 et de 1971 sur la formation professionnelle et l’éducation permanente, donnent un cadre institutionnel aux politiques de formation.

Parallèlement, le service public de l’emploi se met en place, avec notamment l’Union nationale interprofessionnelle pour l’emploi dans l’industrie et le commerce (UNEDIC) en 1958, du Fonds national de l’emploi (FNE) en 1963, l’Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) en 1964 et l’Agence nationale pour l’emploi (ANPE) en 1967.

L’AFPA est une association créée après la deuxième guerre mondiale pour qualifier rapidement la main d’œuvre nécessaire aux travaux de reconstruction de la France. L’essentiel de son budget provient d’une subvention de l’Etat. Les besoins de reconstruction satisfaits, l’AFPA a mis son savoir-faire en matière de qualification au service des demandeurs d’emploi. Spécialisée dans les secteurs du bâtiment et de l’industrie, elle offre une large gamme de formation permettant d’acquérir un titre professionnel.

Suite au premier choc pétrolier de 1973 et au ralentissement de l’économie, le marché du travail se dégrade et le chômage frictionnel (chômage lié au mouvement naturel d’embauche et de débauche) fait place à un chômage structurel massif. Entre décembre 1973 et décembre 1975, le nombre de chômeurs passe de 600 000 à un million. Des dispositifs généraux tels que les stages de l’AFPA et du Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale (FFPPS) se développent. En 1973, 100 000 bénéficiaires entrent dans ces dispositifs de formation, qui représentent alors l’intégralité de l’effort de formation en faveur des demandeurs d’emploi.

À la fin de l’année 1975, le taux de chômage (au sens du Bureau international du travail – BIT –) des 15-24 ans atteint les 10 %. L’État adopte alors une politique de l’emploi plus particulièrement tournée vers les jeunes, avec la mise en place des stages Granet, du nom du secrétaire d’État à l’Emploi de l’époque. Ces stages s’adressent aux jeunes de 16 à 20 ans inscrits à l’ANPE et ayant un faible niveau de qualification. En 1977, est créé le premier pacte national pour l’emploi des jeunes qui reprend l’essentiel du dispositif en élargissant le public cible aux 16-25 ans. Les mêmes types de dispositifs seront reproduits au cours des deuxième et troisième pactes (1978-1981) et en 1981-1982 avec le plan avenir jeunes. Entre 1975 et 1982, le nombre de stages orientés spécifiquement vers les jeunes demandeurs d’emploi oscille autour de 40 000 chaque année et les 16-25 ans représentent plus de 60 % de l’ensemble des bénéficiaires entrés en formation à cette période.

Cet effort des pouvoirs publics ne suffit pourtant pas à endiguer le chômage croissant des jeunes. En 1981, à la suite du rapport Schwartz sur l’insertion sociale et professionnelle des jeunes, la logique des stages en faveur des jeunes demandeurs d’emploi change. Pour que la formation professionnelle ne profite pas en priorité aux jeunes les plus formés, des permanences d’accueil, d’information et d’orientation (PAIO) et des missions locales sont implantées sur l’ensemble du territoire. Leur but est de prendre en charge les jeunes les plus en difficulté dès leur sortie du système scolaire. Entre 1982 et 1989, une centaine de milliers de stages jeunes sont suivis chaque année et plus de 70 % d’entre eux sont suivis par des jeunes sans qualification (de niveau VI et Vbis). En 1989 enfin, est mis en place le « crédit formation individualisé » afin de répondre aux difficultés d’insertion des quelque 90 000 jeunes qui sortent chaque année du système scolaire sans qualification. Ce dispositif rompt avec la logique du stage car il introduit la notion de parcours d’insertion. En fonction des potentialités des jeunes, les conseillers élaborent un projet individualisé faisant appel aux dispositifs existants en vue de donner aux jeunes une qualification. En 1990, près de 270 000 jeunes, soit un tiers des bénéficiaires de la formation professionnelle, entrent dans ce programme.

En 1983, l’État se recentre sur la formation des publics spécifiques et confie les stages plus classiques aux conseils régionaux. Les jeunes ne sont pas les seuls à être touchés par le chômage. En 1983, on compte deux millions de demandeurs d’emploi, soit trois fois plus qu’en 1972. L’action publique change alors d’orientation. L’État décide de renforcer son rôle auprès des demandeurs d’emploi en créant des stages spécifiques aux chômeurs de longue durée : stages du FNE en 1983, puis stages modulaires de l’ANPE en 1985 et stages de reclassement professionnels en 1987, qui sont fusionnés en 1990 en un seul et même stage, les actions d’insertion et de formation (AIF). Ce sont des stages plus longs que les autres stages destinés aux adultes puisqu’ils durent environ 450 heures, soit environ 100 heures de plus que les stages « ordinaires ». Parallèlement, l’État se désengage des dispositifs de formation plus généraux en donnant aux régions en 1983 une « compétence de droit commun en matière de formation professionnelle continue ». Les conseils régionaux reçoivent effectivement une compétence de développement économique territorial. La formation des demandeurs d’emploi est un des instruments de cette politique. 70 000 formations destinées aux demandeurs d’emploi et financées par les conseils régionaux débutent ainsi en 1983.

La loi quinquennale de 1993 accentue le processus de décentralisation de la formation professionnelle. Les conseils régionaux prennent peu à peu à leur charge les stages de formation destinés aux jeunes de moins de 26 ans. En 1999, ils ont l’entière compétence du dispositif « crédit formation individualisé – jeunes », qu’on a coutume d’évoquer aujourd’hui sous l’appellation « stages régionaux » (ou parcours qualifiants) pour les jeunes. Au début de la mise en place de la décentralisation, les effectifs de ces stages jeunes baissent fortement. Depuis 1998, ils sont restés constants et concernent environ 200 000 jeunes chaque année. Les conseils régionaux ont tendance à se réorienter vers des niveaux de qualification légèrement plus élevés (niveau CAP/BEP) : la part des jeunes sans qualification diminue donc fortement. En 1998 toutefois, les trois quarts des bénéficiaires entrés en stages jeunes avaient un niveau inférieur ou égal au CAP/BEP.

Le recentrage de l’État autour des publics spécifiques est encore renforcé avec la loi d’orientation de juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions. Les jeunes sans qualification, les demandeurs d’emploi rencontrant des difficultés particulières d’accès à l’emploi, les personnes handicapées, les bénéficiaires du revenu minimum d’insertion ou de l’allocation spécifique de solidarité, les parents isolés et les anciens détenus constituent désormais les publics éligibles des stages financés par l’État. Le programme « trajet d’accès à l’emploi » (Trace) est alors mis en place pour les jeunes les moins qualifiés. Ce programme vise à conférer aux conseillers des missions locales et des PAIO une fonction qui dépasse la simple orientation. Ils doivent envisager le parcours des jeunes dans leur globalité sociale et professionnelle et adapter l’accès aux prestations aux nécessités individuelles.

À partir de la fin des années 1990, l’AFPA est engagé plus résolument dans les politiques de l’emploi. Il lui est demandé de développer son activité au service des publics les plus en difficulté sur le marché du travail et de renforcer sa coopération avec l’ANPE pour le repérage et la sélection de ses stagiaires. Sa subvention néanmoins demeure stable et son potentiel de formation (11 000 salariés) également.

En 2000, les stages d’insertion et de formation à l’emploi (SIFE), successeurs des AIF, sont ouverts aux jeunes suivant le programme Trace. Suite à ces orientations, le profil des bénéficiaires des stages de formations évolue légèrement. La part des femmes augmente pour atteindre 53 % en 2002. En revanche, les bénéficiaires sans qualification ne sont pas plus nombreux qu’auparavant, même si leur poids augmente légèrement dans les SIFE et dans les stages d’accès à l’entreprise (SAE), stages permettant aux demandeurs d’emploi d’accéder à une offre d’emploi.

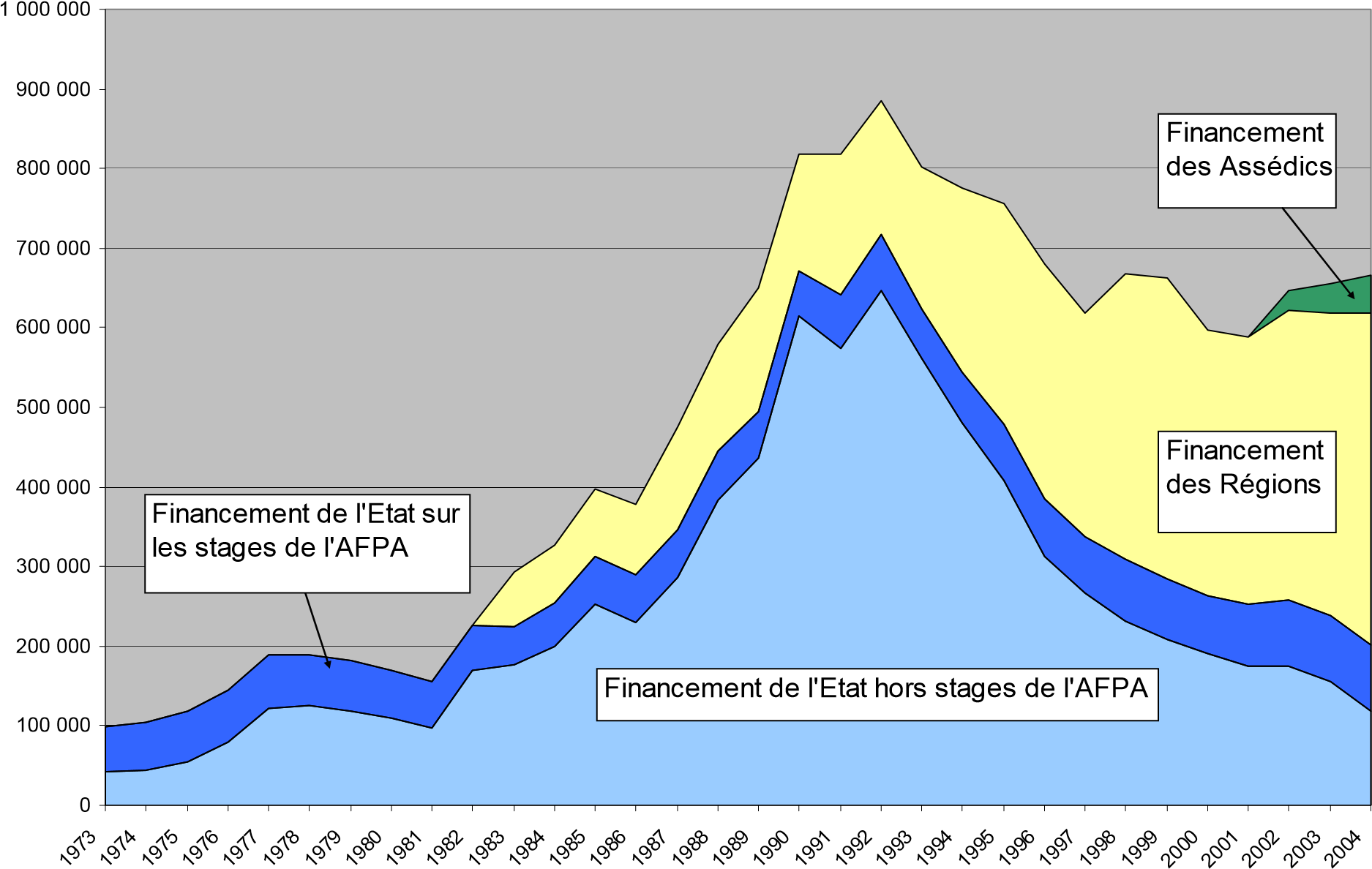
Depuis 1993, les effectifs de chômeurs en formation sont en baisse. Les stages jeunes sont moins nombreux depuis la décentralisation et les stages de l’État destinés aux chômeurs de longue durée s’amenuisent. Les instruments de lutte contre le chômage se diversifient. La politique de l’emploi s’engage de plus en plus fortement vers l’allègement du coût du travail : abattement de charges sociales pour l’embauche à temps partiel en 1992, abaissement des cotisations sociales patronales sur les bas salaires à partir de 1993. Les emplois aidés se développent également, avant de se contracter sur la période récente. Ces emplois permettent aux chômeurs en difficulté de retrouver un travail et à long terme, d’obtenir un emploi non aidé grâce à l’expérience acquise durant leur passage en dispositif. Dans le secteur non marchand, les contrats emploi solidarité (CES) et les contrats emplois consolidés (CEC) succèdent aux travaux d’utilité collective dans les années quatre-vingt-dix. Dans le secteur marchand, les contrats initiative emploi (CIE) succèdent aux contrats de retour à l’emploi en 1995. Les contrats en alternance (contrats d’apprentissage, d’orientation, de qualification et d’adaptation) progressent nettement depuis 1997.

Au tournant des années 2000, un nouvel acteur entre dans le jeu. Face à la persistance du chômage de masse, l’UNEDIC, organisme gérant l’assurance chômage, met en place une stratégie de formation visant à accélérer le retour à l’emploi des chômeurs indemnisés. Alors qu’elles se bornaient à verser une allocation de formation reclassement aux chômeurs indemnisés en stage, avec la création du plan d’aide au retour à l’emploi (Pare) en 2001, les ASSEDIC ont la possibilité de mettre en place des formations, de la façon qu’elles jugent la plus efficace. Ces formations visent notamment à promouvoir des actions en faveur des métiers jugés en tension, c’est-à-dire pour lesquels on constate une pénurie d’offre de travail. En 2002, plus de 40 000 bénéficiaires ont débuté une action de formation dans le cadre de dispositifs réservés aux demandeurs d’emploi relevant du régime d’assurance chômage et élaborés à l’initiative de l’UNEDIC.

L’année 2004 marque une nouvelle vague de décentralisation vers les conseils régionaux. L’Etat transfert aux régions le financement des formations de l’AFPA, mais celle-ci demeure une entité unique. Ce transfert se fait progressivement sur 5 ans pour permettre aux conseils régionaux d’intégrer ces nouveaux financements qui représentent entre le tiers et la moitié de leur budget formation. Avec ce nouveau transfert, l’Etat abandonne le dernier budget qu’il consacrait à la formation des demandeurs d’emploi. Son intervention dans ce domaine cesse mais il demeure « garant sans être gérant » selon le mot célèbre de M. Adrien Zeller, président du conseil régional Alsace. L’emploi reste de la compétence de l’Etat et la nécessité de coopération Etat et régions ne fait que s’accroître.

L’enjeu principal se déplace de la formation vers le parcours professionnel qu’il convient de sécuriser pour prendre acte du fait que l’emploi lui-même devient de moins en moins stable. Le lieu clé cesse d’être l’organisme de formation mais l’organisme chargé de construire et de coordonner ce parcours. On créé les maisons de l’emploi à cette fin et l’ANPE est fusionné en 2008 avec l’UNEDIC pour optimiser les moyens de cet accompagnement. La formation professionnelle devient un élément parmi d’autres de ce parcours.

**Evolution des entrées en formation de chômeurs de 1973 à 2004 suivant le financeur principal de la formation**



# 1B. Les acteurs

La formation professionnelle des chômeurs est financée principalement par deux acteurs : les régions et l’UNEDIC. Ce financement couvre les coûts pédagogiques ainsi que la rémunération des chômeurs au cours de leur stage. La mise en relation des demandeurs d’emploi avec les formations organisées par ces deux commanditaires est faite principalement par l’ANPE.

## 1B1. Les pouvoirs publics : l’État et les conseils régionaux

Les régions sont le principal financeur des coûts pédagogiques. Elles ont pris en charge plus de la moitié des formations débutées en 2005. L’État a financé 29 % d’entre elles, dont 13 % au travers de l’action de l’Association nationale pour la formation des adultes (AFPA). La loi du 13 août 2004 a décentralisé les financements de ces formations aux conseils régionaux. Cette décentralisation qui intervient progressivement sera totale en 2009. À cette date, l’ensemble des formations destinées aux demandeurs réalisées par l’AFPA sera financé par les conseils régionaux. 9 % des formations sont soit pris en charge par d’autres financeurs (départements, stagiaire, AGEFIPH, etc.) soit imputés sur les subventions de fonctionnement des organismes de formation (Universités, Ateliers Pédagogiques Personnalisés notamment).

## 1B2. Les partenaires sociaux : l’UNEDIC

L’UNEDIC est l’organisme gestionnaire de l’assurance chômage. Son intervention dans la formation des demandeurs d’emploi consiste à attribuer un revenu de remplacement aux demandeurs d’emploi qui accomplissent une action de formation et, éventuellement, à prendre en charge les coûts de la formation. La relation avec les demandeurs d’emploi est effectuée par les ASSEDIC. Les aides à la formation financées par l’assurance chômage consistent en la prise en charge de tout ou partie : – des frais de formation, d’inscription et de dossier ; – des frais de transport et d’hébergement.

Les actions de formation pouvant donner lieu à une prise en charge sont celles :

* répondant à des besoins en main-d’œuvre identifiés, dont la satisfaction nécessite une formation préalable à l’embauche (AFPE)
* renforçant les capacités professionnelles des allocataires pour répondre à des besoins de qualification identifiés au niveau territorial ou professionnel ou à des tensions du marché du travail sur certains métiers.

L’objectif est de favoriser, à chaque fois que nécessaire, l’acquisition, par les allocataires, des qualifications les mieux adaptées par rapport aux besoins identifiés sur le marché de l’emploi. L’effet recherché est la réduction du chômage et corrélativement des charges du régime d’assurance chômage. Pour que ces moyens dédiés à la formation des demandeurs d’emploi aient l’impact escompté, il importe que les interventions des ASSEDIC ne se substituent pas aux ressources déjà consacrées au reclassement des demandeurs d’emploi par les autres financeurs de formation, notamment les régions. A cet effet, une coordination au plan régional de cette convention doit être effectuée entre les représentants de l'Etat, le conseil régional et l’ASSEDIC.

Le demandeur d’emploi qui remplit les conditions d’attribution de l’allocation d’aide au retour à l’emploi (ARE) continue à en bénéficier durant l’action de formation prévue par son projet personnalisé d’accès à l’emploi (PPAE), dans la limite de la durée d’indemnisation à laquelle il peut avoir droit. Au cas où sa durée d‘indemnisation ne serait pas suffisante pour couvrir toute la période de formation, une allocation de fin de formation (AFF), financée par l’État, pourra lui être attribuée de la fin du versement de l’ARE jusqu’au terme de l’action de formation, dans la mesure où cette action de formation permet d’acquérir une qualification pour laquelle sont recensées des difficultés de recrutement.

## 1B3. Le prescripteur : l’ANPE

L’ANPE est le prescripteur de la formation professionnelle des demandeurs d’emploi pour les stages financés par les régions, les ASSEDIC ou réalisés par l’AFPA.

La formation professionnelle des demandeurs d’emploi est liée au projet de retour à l’emploi. Elle est intégrée dans un parcours défini lors du PPAE et ne constitue pas un parcours spécifique. Elle est justifiée en fonction du besoin du demandeur d’emploi, et du marché du travail. Elle doit de préférence intervenir à travers une décision précoce, dans le cadre d’une démarche préventive, plutôt en début de la période de chômage.

Trois grands types de formation des demandeurs d’emploi sont distingués :

* Les actions d’adaptation au poste de travail (action de formation préalable à l’embauche, action préparatoire au recrutement),
* Les actions de formation qualifiante (formation homologuées et conventionnées par les ASSEDIC, stages AFPA, stages des conseils régionaux, contrats de professionnalisation),
* Les actions de reconversion liées aux mutations économiques et aux restructurations.

# 1C. Le contenu des politiques

En 2005, 637 000 chômeurs sont entrés en formation. Au 31 décembre de cette même année, 250 000 étaient en train de suivre une formation. Globalement, 48 % des stagiaires sont rémunérés par les ASSEDIC pendant leur stage. Les stagiaires non indemnisés par l’assurance chômage sont indemnisés par l’État ou par les régions en tant que « stagiaires de la formation professionnelle ». En 2005, 43 % des stagiaires étaient rémunérés soit par l’État (17 %) soit par les Régions (26 %). Les 9 % restants ne sont pas rémunérés pendant leur formation mais uniquement pris en charge au titre de la protection sociale par l’État ou les Régions.

Caractéristiques des stagiaires et des stages en 2005

|  |  |
| --- | --- |
| Part des femmes | 52% |
| Âge |  |
| Moins de 26 ans | 43% |
| Entre 26 et 44 ans | 46% |
| 45 ans et plus | 11% |
| Nationalité |  |
| Français | 90% |
| Union européenne | 1% |
| Hors Union européenne | 9% |
| Type de rémunération du stagiaire |  |
| Stagiaire formation professionnelle | 43% |
| Protection sociale (pas de rémunération) | 9% |
| Assurance chômage | 48% |
| Financement du stage |  |
| Etat hors AFPA | 16% |
| Etat au titre du programme d'activité subventionné de l'AFPA | 13% |
| Régions | 53% |
| ASSEDIC | 9% |
| Financement du stagiaire | 3% |
| Autres | 6% |
| Durée du stage |  |
| Moins de 3 mois | 43% |
| De 3 à 6 mois | 30% |
| 6 mois et plus | 27% |
| En moyenne | 4,3 mois |

Sources : AFPA, Cnasea, UNEDIC, Foragora - Traitement Dares (BREST)

Répartition des demandeurs d’emploi en formation en 2005

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Région de résidence du stagiaire | Entrés en formation | Effectif déc. 2005 | Taux d'accès à la formation |
| Alsace | 20 060 | 6 451 | 9% |
| Aquitaine | 31 677 | 10 534 | 7% |
| Auvergne | 16 775 | 5 954 | 11% |
| Basse-Normandie | 20 028 | 7 580 | 14% |
| Bourgogne | 14 664 | 5 932 | 8% |
| Bretagne | 30 421 | 12 423 | 11% |
| Centre | 19 164 | 6 946 | 7% |
| Champagne-Ardenne | 16 656 | 5 877 | 8% |
| Corse | 3 228 | 1 745 | nd |
| Franche-Comté | 12 334 | 5 091 | 10% |
| Haute-Normandie | 20 307 | 9 631 | 12% |
| Île-de-France | 90 443 | 32 691 | 6% |
| Languedoc-Roussillon | 27 733 | 9 703 | 7% |
| Limousin | 12 855 | 5 736 | 21% |
| Lorraine | 20 561 | 8 621 | 7% |
| Midi-Pyrénées | 25 752 | 10 533 | 9% |
| Nord-Pas-de-Calais | 56 500 | 21 207 | 9% |
| Pays de la Loire | 31 816 | 14 384 | 9% |
| Picardie | 22 295 | 9 011 | 9% |
| Poitou-Charentes | 20 485 | 8 681 | 11% |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 46 425 | 21 912 | 10% |
| Rhône-Alpes | 45 098 | 18 532 | 7% |
| Total France métropolitaine | 605 277 | 239 175 | 8% |
| Guadeloupe \* | 6 941 | 2 895 | nd |
| Martinique\* | 6 501 | 2 643 | nd |
| Guyane | 2 526 | 1 164 | nd |
| Réunion | 15 178 | 3 875 | nd |
| St-Pierre-et-Miquelon | 99 | 28 | nd |
| Mayotte | 97 | 60 | nd |
| Autres collectivités d'Outre-Mer | 394 | 214 | nd |
| Indéterminé | 91 | 21 | nd |
| Total France entière | 637 104 | 250 076 | nd |

Lecture : le taux d'accès à la formation est le rapport entre le nombre de chômeurs en formation fin 2005 (source BREST) et le nombre moyen de chômeurs en fin d'année entre 2002 et 2005 (source enquêtes emploi en continu des derniers trimestres 2002, 2003, 2004, 2005).

Sources : AFPA, Cnasea, UNEDIC, Foragora - Traitement Dares (BREST)

Les stages durent 4,3 mois en moyenne. Les stages financés par les ASSEDIC sont beaucoup plus courts (3 mois) car ils répondent aux besoins de main d’œuvre à court terme et visent à favoriser un accès plus rapide à l’emploi. Les stages financés par l’État via le programme d’activité subventionné de l’AFPA sont plus longs que la moyenne (4,5 mois) car ils visent très souvent l’obtention d’une certification.

Fin 2005, en France métropolitaine, 8 % des chômeurs étaient en train de suivre une formation. Ce taux d’accès national recouvre des disparités régionales importantes : ainsi c’est en Île-de-France que le taux d’accès est le plus faible (6%) et dans le Limousin qu’il est le plus élevé (21%). Dans cette dernière région, l’offre de formation est très importante avec notamment la présence de centres de l’AFPA spécialisés dans les formations du bâtiment.

# Le pilotage de la politique de formation des demandeurs d’emploi

Le pilotage d’une politique publique de formation commence par une description de ses contours. Or, compter et décrire les chômeurs qui bénéficient d’une formation n’est pas une tâche facile. La première difficulté consiste à définir ce que recouvre la notion de formation pour les demandeurs d’emploi. La deuxième difficulté vient de ce que les sources d’information en la matière sont multiples et parfois contradictoires. Ces difficultés, dont la résolution détermine la capacité de piloter une politique, sont examinées ici sous l’angle de la formation des demandeurs d’emploi. Elles peuvent être généralisées, à travers la présentation des systèmes d’information disponibles, pour l’ensemble du système de formation professionnelle.

# 2A. La notion de formation pour les demandeurs d’emploi

La compréhension des politiques de formation professionnelle des demandeurs d’emploi mises en œuvre par les différents acteurs suppose de pouvoir comparer leur action, et donc de disposer de grilles communes de lecture sur les dispositifs et les mesures mises en œuvre. Les typologies des formations pour les demandeurs d'emploi sont nombreuses et généralement distinguées en fonction de leur finalité : préformation et de préparation à la vie professionnelle, adaptation, promotion, prévention, conversion, acquisition, entretien ou perfectionnement des connaissances.

À titre d'exemple, le cabinet Bernard Brunhes Consultants, dans son rapport d'enquête sur la qualité de l'offre de formation financée par l'Etat (1989), distinguait les cinq catégories suivantes :

* orientation (y compris sous forme de bilan de compétences) ;
* préformation (remise à niveau) ;
* insertion ;
* réinsertion ;
* qualification (y compris la formation pré qualifiante).

Des catégories de ce type, centrées sur les finalités, présentent une double utilité : elles permettent de classer les mesures destinées aux demandeurs d'emploi (modes d'accueil, stages, contrats de travail de type particulier ...) mais aussi de jalonner les étapes des parcours que peuvent suivre les bénéficiaires des mesures.

Aujourd'hui, les prestations de formation sont pensées en termes de dispositifs globaux de réinsertion professionnelle et sociale mis en place au niveau local. Les dispositifs d'insertion mettent en œuvre de nombreuses fonctions telles que l'accueil, la prospection des offres d'emploi, l'information des publics, l'orientation professionnelle, l'accompagnement social, l'accompagnement à la recherche d'emploi, la formation.

Chacune de ces fonctions donne lieu à des commandes qui vont donner plus ou moins d'importance aux prestations de formation au sein de l'ensemble des mesures. L'accent mis sur le retour à l'emploi et la nature des publics traités entraîne un glissement dans la nature des commandes passées aux opérateurs de formation : à côté des prestations centrées sur l'acquisition ou le développement de compétences ou de connaissances (prestations de formation proprement dite) se développent des prestations d'accompagnement vers l'emploi commanditées au titre de la formation. Cette orientation provoque l'apparition d'une offre de prestations d'insertion de la part des organismes de formation qui complète les services offerts par les réseaux permanents et le service public de l'emploi.

Dans les faits, les prestations demandées aux prestataires de formation, devenus "opérateurs d'insertion" et à qui il est demandé des résultats en termes de placement, vont bien au-delà de la formation. L'apprentissage n'occupe plus systématiquement une place centrale dans le traitement des situations. La tendance observée est de privilégier les stratégies de recherche d'emploi et le traitement des difficultés comportementales. Plus généralement, les mécanismes d'exclusion sociale positionnent l'apprentissage plus en termes de structuration de la personnalité et d'intégration sociale qu'en termes d'acquisition de connaissances et de techniques.

Cette ambiguïté entre formation et insertion n’est pas sans poser questions.

* L'application de la réglementation établie en matière d'achat de formation à l'achat de prestations d'accompagnement hors formation. Les coûts des prestations de formation et ceux des prestations d'accompagnement peuvent-ils être analysés de la même façon ? En particulier, le passage qui a été réalisé, en matière de prestations de formation, d'un mode de subvention à des pratiques d'achats au service réalisé, est-il applicable aux prestations d'accompagnement ?
* La relation entre commanditaire et prestataire. Les organismes de formations acceptent, sous la pression économique, la commande plus large qui leur est faite sans que l'on sache trop si l'on est en présence d'une profession qui doit se doter de nouvelles compétences pour satisfaire aux exigences de ses clients ou si l'on assiste à un véritable changement de métier.
* Les problèmes de concurrence entre mission de service public et marché concurrentiel. De manière plus générale, une telle tendance encourage les organismes de formation à intervenir dans le champ de compétence des opérateurs publics du service public de l'emploi.

# 2B. Le suivi statistique de la formation des demandeurs d’emploi

La diversité des dispositifs de formation professionnelle des demandeurs d’emploi et la multiplicité des acteurs intervenant dans ce champ rend le décompte et la caractérisation des stagiaires particulièrement délicats. La manière la plus immédiate d’appréhender la formation professionnelle des demandeurs d’emploi est de la décomposer en dispositifs. Chaque mesure est en effet suivie par le financeur et possède donc un système d’information et de gestion qui lui est propre.

L’inconvénient de l’approche par type de mesures est qu’elle aboutit à une information hétérogène et parcellaire, à la fois sur les dispositifs et sur les caractéristiques des bénéficiaires. En effet, chaque financeur recueille les informations qui lui sont utiles en fonction de ses objectifs et sans souci de l’homogénéité des informations disponibles. Ainsi, certains dispositifs de faible ampleur peuvent ne pas être répertoriés. Sur les autres, les informations relatives au stage et aux stagiaires sont souvent hétérogènes. Le sexe, l’âge, le niveau de formation du stagiaire ou la durée du stage sont généralement bien renseignés. En revanche, il est plus délicat de disposer systématiquement d’informations sur le passé professionnel du stagiaire ou la spécialité de la formation.

Une seconde source consiste à mobiliser les fichiers de l’ANPE qui comptabilise les demandeurs d’emploi en formation. Cette information n’est toutefois pas exhaustive. D’une part, parce que certains stagiaires ne déclarent pas avoir débuté une formation et sont rayés des listes de l’ANPE pour « absence au contrôle ». D’autre part, parce que tous les demandeurs d’emploi ne s’inscrivent pas forcément à l’ANPE mais suivent néanmoins des stages, prescrits notamment par les missions locales et PAIO pour les plus jeunes des bénéficiaires, ce qui sous-estime assez largement le nombre réel d’entrées.

Une troisième voie consiste à utiliser les informations issues des organismes rémunérant les stagiaires. En effet, ceux-ci sont le plus souvent rémunérés ou pris en charge au titre de la protection sociale durant leur formation. Pour les chômeurs relevant de l’assurance chômage, ces rémunérations sont acquittées par l’UNEDIC dans le cadre de l’ARE. Les autres stagiaires sont rémunérés par l’État ou par les conseils régionaux. Il s’agit donc de coupler ces trois sources d’information pour obtenir des données complètes sur les demandeurs d’emploi en formation.

Une dernière approche consiste à mobiliser les enquêtes telles que l’enquête sur l’emploi de l’Insee. Cette source donne des informations supplémentaires sur le stagiaire et le stage : dernier emploi occupé par le chômeur, ancienneté de chômage, déroulement du stage. Elle permet aussi d’estimer des taux d’accès à la formation, c’est-à-dire d’évaluer le pourcentage de chômeurs suivant une formation. En revanche, la nature du dispositif suivi ne peut être identifiée.

# 2C. Le système d’information de la formation professionnelle

Les difficultés du système d’information des politiques de formation des demandeurs d’emploi sont transposables à l’ensemble des politiques de formation. D’une part, l’instabilité des définitions de la nature des formations mises en œuvre rend très délicate la consolidation d’informations provenant d’origines diverses. D’autre part, les sources d’information sont diverses par nature.

Les informations sur la formation professionnelle proviennent de différentes sources qui interrogent :

* soit les financeurs de la formation (déclarations 2483 remplies par les entreprises, états statistiques et financiers des organismes collecteurs (OPCA), suivi spécifique des différents dispositifs, UNEDIC, CNASEA, enquête auprès des conseils régionaux) ;
* soit les organismes de formation (bilans pédagogiques et financiers remis chaque année à l’administration, enquêtes spécifiques auprès d’un panel) ;
* soit les individus (enquêtes INSEE).

À ces sources d’informations nationales correspondent, pour les informations émanant des financeurs (entreprises) et des individus, des sources de même nature au niveau européen (EUROSTAT) ou international (OCDE, UNESCO).

Cet ensemble constitue un système d’information riche mais dispersé et cloisonné. Il fait l’objet de nombreuses insatisfactions et critiques :

Le système d’information est très fortement structuré par la loi de 1971, et plus précisément par l’obligation légale de participation des entreprises au développement de la formation. Il s’appuie pour beaucoup sur les outils mis en place pour assurer la fonction de contrôle de cette obligation de nature fiscale. Cette confusion entre les fonctions de contrôle et d’information est préjudiciable au recueil des informations dans leur réalité. Ainsi, la nature fiscale de l’obligation impose une définition normée et restrictive de l’action de formation qui ne recouvre pas la diversité des situations. Par ailleurs, cette obligation légale étant une spécificité française, le fait de baser dessus le système d’information ne facilite pas les comparaisons européennes, voire internationales.

Le système d’information n’a pas évolué en fonction de l’évolution du système de formation qu’il est censé traduire. En particulier, trois évolutions majeures ont impacté le système de formation issu de la loi de 1971 : le développement des mesures d’emploi visant à répondre à la montée en puissance d’un chômage de masse, la responsabilisation accrue des conseils régionaux et plus généralement la territorialisation des politiques, l’émergence de la notion de formation tout au long de la vie et donc l’importance nouvelle donnée à la dimension biographique des parcours de formation et au rôle de l’individu lui-même dans la construction de sa formation. Il est patent que, malgré les efforts accomplis, le système d’information ne permet pas de disposer de façon fiable de données physico-financières sur ces trois domaines : formation des demandeurs d’emploi, intervention des conseils régionaux, parcours individuels de construction de la qualification.

Le système d’information sur la formation professionnelle ne fait pas l’objet d’un cadrage d’ensemble. De ce fait il souffre en de nombreux points de manques de cohérence et de non-comparabilité et il rend difficile, sinon impossible, l’établissement de liens entre les différentes sources d’information. La réalisation d’une vision synthétique de la réalité physique ou financière de la formation professionnelle est conditionnée par la maîtrise d’informations saisies par un grand nombre d’acteurs, utilisant leurs propres concepts et leurs propres priorités. Dans le même temps, la nécessité de ces visions synthétiques est renforcée par le développement des politiques d’ensemble européennes.

Le système d’informations s’appuie essentiellement sur des indicateurs de volumes ou de prix. Les questions relatives à la qualité et les indicateurs de performance font le plus souvent défaut. Le système d’informations permet donc de nourrir une réflexion sur les moyens mobilisés mais peu sur les résultats obtenus.

# L’évaluation des politiques

# 3A. L’évaluation de l’impact des stages de formation des demandeurs

# d’emploi : une méthodologie exigeante

Le terme d’évaluation ne fait l’objet ni d’une définition unique ni d’une typologie acceptée par tous les spécialistes. On n’évoquera pas ici les questions d’évaluation de la qualité des formations dispensées, mais celles relatives à l’évaluation des politiques de formation : évaluation de l’efficience d’une politique (relation entre les moyens mobilisés et les actions réalisées), de son efficacité (relation entre les résultats obtenus et les objectifs qui avaient été définis) et de sa pertinence (relation entre les objectifs définis et les moyens mobilisés).

Évaluer une politique de formation des demandeurs d’emploi consiste essentiellement à répondre à la question suivante : dans quelle mesure le passage par une action de formation permet-il d’accélérer l’accès à l’emploi d’un demandeur d’emploi et d’améliorer la qualité et la stabilité de l’emploi trouvé ? Ces critères peuvent paraître restrictifs, laissant de côté d'autres bénéfices potentiels des stages de formation, notamment en matière de resocialisation ou de remobilisation de publics très éloignés du marché du travail. Mais ils sont néanmoins centraux tant d’un point de vue politique que scientifique. Dans un contexte budgétaire difficile, au niveau de l’État et à celui du régime d’assurance chômage, une pression de plus en plus forte s’exerce sur le service public de l’emploi pour utiliser le plus efficacement possible les moyens dont il dispose. Par ailleurs, ces critères se prêtent à une évaluation dont les conditions scientifiques sont reproductibles et vérifiables.

Les évaluations font appel à deux types de démarches, le plus souvent complémentaires.

* Les évaluations de nature qualitative s’appuient généralement sur des enquêtes de terrain, de nature monographique, qui procèdent essentiellement par entretiens avec de multiples acteurs locaux et analyse de documents (schémas, règlements, rapports d’activité, conventions…). Ces évaluations permettent notamment de comprendre concrètement comment un dispositif est mis en place, comment il est approprié et porté localement par les divers acteurs, quelles sont les difficultés éventuelles de sa mise en œuvre sur le terrain mais également ses conditions de réussite. Les limites de ce type de démarche sont essentiellement liées au fait que la plupart du temps, seul un petit nombre de terrains (départements, régions…) peut être observé, ce qui peut limiter la portée générale des conclusions, même si les terrains sont choisis pour que l’étude balaie des situations locales diversifiées. On ne peut en général en tirer d’éléments quantitatifs précis. Elles sont donc souvent conçues comme complémentaires à des évaluations quantitatives.
* Les évaluations de nature quantitative peuvent avoir des ambitions plus ou moins larges. Plus les objectifs évaluatifs sont ambitieux, plus les données nécessaires devront être riches et de qualité et plus les compétences à mobiliser pour mener l’analyse seront élevées. Ainsi, du suivi statistique du nombre de bénéficiaires d’une action de formation donnée à l’évaluation de l’effet du passage en formation sur la durée et la récurrence du chômage, on peut mener toute une palette d’analyses quantitatives plus ou moins précises et qui nécessitent plus ou moins de temps, de moyens et de compétences spécifiques.

À titre d’exemple, si on souhaite évaluer l’efficacité des formations suivies par les demandeurs d’emploi, plusieurs niveaux d’analyse sont nécessaires.

1. Il est tout d’abord nécessaire de savoir combien de demandeurs d’emploi suivent des formations et quels types de formations sont suivies, quelles sont les caractéristiques de ceux qui suivent des formations (notamment sexe, âge, niveau de formation) et de ceux qui les proposent, combien coûtent ces formations, par type de financeur notamment. Ce suivi statistique permet de fournir des données de cadrage, indispensables pour toute évaluation.
2. Il convient ensuite de connaître la trajectoire professionnelle des demandeurs d’emploi qui ont suivi une formation : durée du chômage, type d’emploi retrouvé (qualification, salaire, type de contrat…), le résultat de la formation (accès à une qualification, une certification…) et l’opinion des bénéficiaires sur le dispositif.
3. Il faut ensuite comparer ces trajectoires avec celles de personnes comparables (i.e. qui auraient pu être éligibles à des formations mais qui n’en ont pas suivi), afin d’isoler un effet « net » de la formation sur la trajectoire professionnelle. L’idée est d’identifier l’effet causal du dispositif afin d’apprécier si celui-ci a permis une amélioration de la situation des bénéficiaires au regard de la situation alternative qui aurait été observée en l’absence de dispositif. La sélection des trajectoires comparées doit prendre en compte un ensemble de caractéristiques difficiles à observer et souvent impossibles à quantifier qui les distinguent, caractéristiques qui sont pourtant susceptibles d’avoir un impact sur le devenir ultérieur de la personne. Parmi ces caractéristiques figurent évidemment des éléments individuels (motivation, confiance, capital social...) mais également l’ensemble des contextes et pratiques locaux. L’évaluation qui ne corrige pas ces effets risque d’attribuer à la formation elle-même les éventuelles différences constatées après le stage alors qu’elles sont déjà prévisibles compte tenu des caractéristiques des individus et des contextes avant le stage.
4. Enfin, il faut apprécier l’efficience de la politique de formation. Cela consiste par exemple à comparer le coût des formations aux économies réalisées du fait que certains chômeurs retrouvent un emploi, de meilleure qualité, et sont donc indemnisés moins longtemps, cotisent davantage, paient davantage d’impôts, après leur passage en formation. Ce dernier niveau est plus exigeant en matière de données car il suppose notamment de disposer d’informations détaillées et précises sur les coûts des formations, les allocations chômage perçues, les salaires retrouvés.

# 3B. Au final, quelle évaluation pour les politiques de formation des demandeurs d’emploi ?

Pour illustrer notre propos, nous reprenons ici une synthèse des travaux d’évaluation conduits en matière de politiques de formation des demandeurs d’emploi, synthèse empruntée à M. Philippe Zamora et Mme Aurore Clément dans l’article déjà cité, auquel on pourra se reporter pour l’identification bibliographique des travaux servant de base.

## 3B1. Pour les jeunes, une convergence des travaux en faveur de l’efficacité de l’alternance

En France, les évaluations statistiques des mesures de formation se sont essentiellement concentrées sur les jeunes. On peut s’étonner de cet intérêt quasi exclusif de l’évaluation mais il reflète largement les préoccupations des pouvoirs publics qui ont privilégié des mesures intégrant un volant important de formation comme moyen de résoudre le chômage des jeunes. Il tient également au fait que les dispositifs à destination des jeunes comme l’alternance ou l’apprentissage sont bien structurés et délimités et donc qu’il est plus simple de les isoler statistiquement.

Ce sont de fait les contrats d’apprentissage et de qualification qui ont fait l’objet du plus grand nombre d’études. Celles-ci convergent quasi unanimement sur le constat d’une efficacité assez nette de ce type de mesures. Plusieurs travaux comparent le devenir des apprentis à celui d’élèves des lycées professionnels qui obtiennent les mêmes diplômes. Les premiers s’insèrent plus rapidement. Pour ces auteurs, c’est donc bien le passage en entreprise qui explique l’impact favorable de l’apprentissage. Le même type de conclusions ressort des évaluations du contrat de qualification. Les bénéficiaires s’insèrent plus rapidement que les jeunes chômeurs non bénéficiaires et l’emploi atteint est plus souvent stable et non subventionné par l’État. Il semble donc que le fait d’exercer un véritable emploi en entreprise apporte une réelle plus-value pour l’insertion ultérieure. Deux mécanismes peuvent ici jouer : d’une part, il peut s’agir de l’acquisition d’un capital social, c’est-à-dire l’opportunité de pouvoir disposer d’un réseau de contacts qui permettra à l’issue de recevoir un plus grand nombre d’offres. D’autre part, l’efficacité du dispositif peut reposer plus simplement sur l’acquisition d’une expérience pratique et spécifique valorisée par les employeurs notamment dans les métiers riches en savoir-faire informels (comme dans le bâtiment, par exemple). Les jeunes bénéficiaires de contrats en alternance considèrent d’ailleurs l’expérience accumulée comme plus utile que la formation proprement dite.

Plusieurs travaux ont cherché à évaluer les autres dispositifs en direction des jeunes. A la fin des années quatre-vingt, les études, en cherchant à comparer l’efficacité des différents dispositifs, constatent une fois de plus la prédominance des dispositifs alliant formation et emploi dans le secteur privé (contrats en alternance et les anciens stages d’insertion à la vie professionnelle – SIVP –). L’impact de l’alternance est notamment supérieur à celui des emplois aidés dans le secteur marchand. L’expérience acquise par la pratique d’un réel emploi ne suffit donc pas. C’est donc bien l’alliance entre formation générale et expérience pratique qui constitue la nette plus-value de ces dispositifs. Les jeunes les plus diplômés semblent bénéficier d’un passage par un stage de formation dans une plus faible mesure que les moins diplômés. Cet écart pourrait s’expliquer par un effet de signalisation négative ou de stigmatisation pour les plus diplômés.

## 3B2. Pour les adultes : peu d’effets des stages de formation

Force est de constater que les résultats de la formation des demandeurs d’emploi adultes sont dans l’ensemble très peu positifs. Ainsi, il est possible de détecter un taux d’emploi accru à court terme pour les bénéficiaires de stages de formation mais cet effet s’estompe à plus long terme. D’autres évaluations plus récentes de programmes en Suède et en Suisse mettent en évidence des effets très faibles, voire nuls, des politiques de formation en tant que telles. En revanche, plus globalement, l’efficacité des mesures est d’autant plus forte que ces programmes sont proches d’un emploi marchand. L’unique expérience contrôlée menée en Europe en vue de mesurer l’impact des stages de formation a eu lieu en 1991 en Norvège. Les résultats sont peu probants : aucun impact significatif n’a pu être détecté sur les chances de retrouver un emploi que ce soit à court (trois-quatre mois) ou à moyen terme à l’issue du stage (sept-huit mois). Toutefois, cet exemple reste trop isolé pour en tirer des conclusions définitives. Par ailleurs, un certain nombre de problèmes organisationnels ont pesé sur ce programme, car les responsables des agences locales de placement n’ont pas pu dans certains cas respecter les consignes méthodologiques très strictes qui leur étaient imposées.

Il faut signaler le manque d’études françaises sur ce domaine particulier. Cela tient essentiellement à la rareté des données longitudinales françaises portant sur les adultes. Par ailleurs, lorsque ces données existent, elles n’offrent pas une taille suffisante pour estimer avec précision les effets des mesures, d’autant que les divers programmes de formation ont des objectifs hétérogènes et des rendements qui le sont certainement tout autant. En tout état de cause, une revue des expériences contrôlées menées en Europe du Nord confirme que, même si les stages de formation ont un impact, celui-ci reste de toute façon bien inférieur à celui de politiques plus globales d’accompagnement personnalisé des demandeurs d’emploi.

L’interprétation des résultats mitigés constatés pour la formation des chômeurs adultes est aussi à replacer dans le contexte actuel de chômage de masse et de forte mobilité professionnelle. En dépit des outils de formation, les chômeurs de longue durée sont concurrencés par des chômeurs plus récents ou plus jeunes, qui ont la faveur des recruteurs. La récurrence du chômage fonctionne comme une trappe ou un cercle vicieux en partie à cause de la stigmatisation que les employeurs lui attachent.

D’autres expériences ont été menées, mais elles portaient sur d’autres types de politiques d’aide à la recherche d’emploi. Plus spécifiquement, l’utilité des stages de formation peut être mise en doute lorsque ces derniers sont simplement perçus comme un moyen vague de se préparer à l’emploi, mais sans lien réel avec un futur employeur et sans perspectives concrètes de recrutement. Autrement dit sans qu’il y ait d’investissement réel de la part des divers acteurs.

Un principe d’amélioration – défendu par cette approche – consisterait à subordonner une formation à une promesse de recrutement. Toutefois, ce principe reste difficile à appliquer et à généraliser. C’est, par exemple, ce principe qui sous-tend les stages d’accès à l’entreprise. L’ANPE subventionne une période de formation aux entreprises qui désirent recruter et qui ne trouvent pas de candidats correspondant aux profils recherchés. En échange, les entreprises s’engagent à recruter les stagiaires à l’issue de cette période. Ce type de dispositif reste toutefois assez peu développé, malgré son efficacité reconnue par l’ensemble des acteurs, car il exige un investissement important et surtout une forte polyvalence pour les agents intermédiaires : connaissance approfondie du tissu productif, de l’organisation du travail des entreprises, contacts avec les divers acteurs....

L’accès à une certification, ou plus généralement à une qualification reconnue par une ou plusieurs conventions collectives, constitue également un outil pour améliorer l’insertion des bénéficiaires de formation. La reconnaissance sociale attachée au titre ou au diplôme, dans la mesure où celui-ci sanctionne un jugement neutre sur les compétences acquises, est en effet susceptible de compenser l’impact d’une stigmatisation éventuelle. On constate ainsi que l’acquisition d’un titre ou d’un diplôme s’accompagne d’une insertion plus favorable vers un emploi stable et non aidé. De même, les enquêtes de l’AFPA qui analysent le cheminement des bénéficiaires de ses formations qualifiantes mettent en évidence des taux d’insertion assez élevés. Néanmoins, ces travaux ne permettent pas de savoir rigoureusement si l’effet constaté est dû spécifiquement à l’acquisition d’un titre ou si les bénéficiaires disposent déjà avant leur entrée des atouts qui leur permettront d’évoluer favorablement sur le marché du travail.

# Pour poursuivre…

Les données statistiques relatives à la formation des demandeurs d’emploi sont disponibles dans l’annexe au projet de loi de finances (« Jaune » budgétaire) déjà évoqué.

Des travaux d’évaluation des politiques de formation des demandeurs d’emploi sont mis en ligne régulièrement sur forme résumée sur le site de la direction des études et des statistiques du ministère du travail, la DARES, et sur le site du centre d’études et de recherche pour l’éducation et la qualification, le CEREQ www.dares.gouv.fr www.cereq.fr

# Bibliographie

Ouvrages généraux

Centre pour le développement de l’information sur la formation permanente, Les fiches pratiques de la formation continue, Centre Inffo, Paris, 2006.

Commissariat général du Plan, Education et formation, les choix de la réussite, rapport du groupe « Education et formation » présidé par Michel PRADERIE, rapporteur général René MABIT, Editions la Découverte, La Documentation française, Paris, 1993

DE VIRVILLE Michel, Donner un nouvel élan à la formation professionnelle, rapport au ministre du travail et des affaires sociales, La Documentation française, Paris 1996.

DELORS Jacques, L’éducation : un trésor est caché dedans, Rapport à l’Unesco de la Commission internationale sur l’éducation pour le XXI siècle, O. Jacob, UNESCO, 1996.

Commission européenne / direction générale éducation, formation, jeunesse, Livre blanc sur l’éducation et la formation : enseigner et apprendre : vers la société cognitive, Luxembourg, OPOCE, 1997.

Secrétariat d’Etat à la formation professionnelle, La formation professionnelle : diagnostic, défis et enjeux, mars 1999.

DUBAR Claude, La formation professionnelle continue, 4e édition, la Découverte, Paris, 2000.

LINDEPERG Gérard, Les acteurs de la formation professionnelle : pour une nouvelle donne, rapport au Premier Ministre, La documentation française, 2000

GAURON André, Formation tout au long de la vie, Rapport pour le conseil d’analyse économique, La Documentation française, Paris, 2000.

Commission européenne, Mémorandum sur l’éducation et la formation tout au long de la vie, Bruxelles, 2000 .

LICHTENBERGER Yves, MEHAUT Pierre, Les enjeux de la refonte de la formation professionnelle continue, bilan pour le futur, Dossier établi pour la négociation interprofessionnelle, février 2001.

SANTELMAN Paul, La formation professionnelle, nouveau droit de l’homme ?, Gallimard, Paris, 2001.

Commission des communautés européennes, Réaliser un espace européen de l’éducation et de la formation tout au long de la vie, communication, novembre 2001.

DGEFP, Ministère de l’emploi et de la cohésion sociale, « Premiers éclairages sur la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle », 2006.

Ouvrages sur les politiques des conseils régionaux

Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue, CHEVREUL Philippe (prés.), Décentralisation de la formation professionnelle, Paris, 2003.

PERISSOL Pierre-André, Régionalisation de la formation professionnelle, Paris, La Documentation française, 2003.

BEL Maïten, DUBOUCHET Louis, Décentralisation de la formation professionnelle, un processus en voie d’achèvement, éditions de l’Aube, 2004.

Sénat, Observatoire de la décentralisation, KAROUTCHI René (rapporteur), Décentralisation de la formation professionnelle, 2005.

Ouvrages sur les politiques des partenaires sociaux

GOMEZ-MUSTEL M. J., Le rôle des acteurs dans la formation professionnelle continue, édition Septentrion, 2000.

GUILLOUX Patrick, Formation professionnelle et négociation collective, thèse de doctorat, Université de Rennes, 1993.

LUTTRINGER Jean-Marie, formation professionnelle : la réforme des organismes collecteurs agréés, Droit Social, 1995.

Ouvrages sur les politiques en faveur des demandeurs d’emploi

DARES, Les politiques de l’emploi et du marché du travail, éditions La découverte, Collection Repères, Paris, 2003.

FLEURET Aurore., ZAMORA Philippe : « La formation professionnelle des chômeurs ». France Portrait social, Octobre 2004.

GÉLOT Didier, MINNI C. : « Les chômeurs accèdent deux fois moins que les salariés à la formation continue, mais pour des durées quatre fois plus longues ». Premières Synthèses n°51.2, décembre 2004.

FLEURET Aurore : « L’orientation des chômeurs vers la formation de 2002 à 2004: plus de propositions pour les moins qualifiés, moins de formations à l’arrivée», Premières Synthèses n°29.2, juillet 2006.

TUGORES François : « La formation professionnelle des demandeurs d’emploi en 2005: la Région, principal financeur » Premières Synthèses n°26.3, juin 2007.

MAINAUD Thierry : « La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l’apprentissage en 2005: premiers effets de la réforme de 2004 » Premières Synthèses n°45.3, octobre 2007.

1. Cet historique reprend, en l’actualisant, le panorama décrit par M. Philippe Zamora et Mme Aurore Fleuret, « La formation professionnelle des chômeurs », France Portrait Social, octobre 2004 [↑](#footnote-ref-1)