

**Maurice BASLÉ**

Membre du Conseil scientifique de l'Evaluation (Paris),  
chaire Jean Monnet d'Economie Européenne  
Professeur à la Faculté des Sciences Economiques de  
l'Université de Rennes I  
Directeur de la Formation Doctorale Economie Industrielle  
E.mail : Maurice.Basle@univ-rennes1.fr

**Adresse :** 7, place Hoche  
35065 Rennes Cedex (France)  
Bureau 154  
☎ : 02.99 25 35 16 direct  
02.99 25 35 75 (secrét.)  
Fax : 02.99 38 80 84

---

**Objet : Conférence européenne sur les pratiques d'évaluation en  
matière de politiques structurelles, Séville, 17-18 mars 1998**

Organisé par

Centre Européen d'Expertise en Evaluation

D.G. XVI. Commission Européenne Politique régionale et cohésion.

Direction G. : coordination et Evaluation des interventions.

---

POLITIQUE RÉGIONALE DE FORMATION ET D'INSERTION  
D'ADULTES A LA RECHERCHE D'EMPLOI : ÉVALUATION  
QUANTITATIVE ET QUALITATIVE EX POST DU CHÈQUE-FORCE EN  
BRETAGNE. 1989-1996

---

**Key-words : Evaluation of training and other social programs, quantitative  
and qualitative methods**

**CREREG-UMR-CNRS, UNIVERSITÉ DE RENNES I**

## INTRODUCTION

En France, la compétence de la Formation Professionnelle a fait l'objet d'un processus de décentralisation (passage du relais de l'Etat aux Conseils Régionaux). Parmi les politiques régionales (c'est à dire du Conseil Régional) menées en ce domaine, en Bretagne, le chèque-force fait figure d'une petite innovation institutionnelle dans le domaine de la Formation Professionnelle et de l'Emploi : il s'agit, en effet, d'une tentative d'offrir des chèques de 40 heures de formation en essayant de mieux tenir compte de l'éventuelle demande individuelle de formation.

Le dispositif Chèque FORCE est entré en vigueur en 1989. En Bretagne, le Chèque FORCE n'a pas été une mesure isolée. Il s'est inséré en effet dans le cadre d'une politique plus large en faveur de la formation et de l'insertion offrant aux demandeurs d'emploi une gamme variée de mesures et d'actions appropriées à leurs besoins.. Son objectif officiel a été le reclassement rapide de demandeurs d'emploi inscrits au chômage depuis moins de 12 mois. Quant aux moyens précis, le Chèque FORCE prévoit l'attribution à chacun de ses bénéficiaires d'un chéquier formation lui permettant de réaliser, en moins de 400 heures, un parcours de formation individualisé visant à combler un déficit de compétences. Avant de se voir attribuer des Chèque FORCE, chaque bénéficiaire doit établir son projet professionnel avec le concours d'un réseau d'évaluation et d'orientation principalement constitué des agences locales de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (cf. schéma 1). En outre, les formations doivent obligatoirement se dérouler dans des organisme de formation dûment habilités, réunissant les conditions nécessaires à l'individualisation de la formation. Enfin, chaque parcours doit être validé par une cellule inter institutionnelle préalablement à sa réalisation.

La politique régionale est aussi complémentaire d'un autre dispositif, étatique celui-là, le contrat individuel de formation proposé par l'Agence Nationale pour l'Emploi. Les commanditaires de l'évaluation ont été l'Etat et la Région Bretagne (Annexe 1). La commande a été passée au Comité Régional d'Evaluation, outil régional en partenariat doté d'une Commission Scientifique et en charge, par ailleurs, d'une évaluation légère mais exhaustive de l'ensemble du contrat de plan Etat-Région. L'évaluation s'est déroulée du mois de février 1996 au mois d'avril 1998. Une première phase d'analyse statistique a été confiée à un cabinet privé de consultants, l'IREQ. Une seconde phase plus qualitative a été confiée à l'Observatoire Régional de l'Emploi et des Formations de Bretagne. Une troisième phase, plus centrée sur l'audit des organismes d'orientation et des organismes de formation, a été réalisée par un nouveau cabinet de consultants.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Des remerciements doivent être adressés à Franck Pelé, doctorant CREREG pour la mobilisation des dernières informations concernant cette évaluation.

Les deux premières phases de l'évaluation ont permis des résultats d'une grande richesse obtenus grâce à des travaux d'études, grâce aussi à un travail de groupe de suivi composé d'administratifs et d'experts, et comprenant une analyse des données de bénéficiaires, des enquêtes téléphoniques et des entretiens en face à face ciblés auprès de personnes ayant bénéficié du dispositif. La troisième phase encore en cours de validation doit phase déboucher sur des préconisations d'adaptation du dispositif d'orientation et de la formation.

Au plan des méthodes, une remarque préalable s'impose avant de penser aux résultats définitifs de l'évaluation sur l'efficacité et l'effectivité du dispositif. Evidemment, pour porter in fine un jugement de valeur sur la politique de formation professionnelle de ce public spécifique, il aurait fallu créer **avant étude** un groupe de contrôle qui aurait pu servir de référence mais ici comme souvent on n'a su qu'après l'évaluation quelle pouvait être la population de référence des éligibles "attirés" par un tel dispositif demandant aux utilisateurs de se prendre partiellement en charge. Il a donc été difficile de le faire avant, le biais de sélection ou d'attraction du dispositif reste encore mal mesuré et il a été difficile de trouver dans d'autres régions des études comparables de telle sorte qu'on n'a donc pu disposer aujourd'hui de trajectoires de référence pour des personnes comparables. **La mesure ultime de l'efficacité relative du dispositif Chèque Force n'a donc pu être totalement établie au terme de ces deux phases.**

Cependant, l'ensemble des trois phases a permis le déploiement d'une grande variété d'outils et a abouti à des préconisations utiles pour la réflexion des maîtres d'ouvrage de la politique. Des résultats importants ont en effet été obtenus qui permettent de se faire une bonne idée des bénéficiaires du dispositif Chèque Force, de leur utilisation du dispositif et des trajectoires qui ont été suivies pendant les deux années qui ont suivi leur sortie du dispositif (Annexe 2). En outre, le rôle des guichets d'admission, de sélection, d'orientation et des centres de formation professionnelle a pu être expertisé.

## I - UN DISPOSITIF LEGER POUR UNE MASSE DE BÉNÉFICIAIRES

Le dispositif a coûté 10 millions de francs par an. Il a permis l'admission de 11 642 bénéficiaires qui ont reçu au total 57 181 Chèques Force, soit 5 en moyenne par bénéficiaire, la durée moyenne de la formation étant de 200 heures. Le dispositif devait au départ être peu discriminant (au sens d'une "discrimination positive"). Mais, s'il n'avait pas de "cibles très spécifiques" au départ, on s'aperçoit, ex-post, qu'il a un peu plus bénéficié aux femmes (60% des bénéficiaires), aux jeunes de 18-29 ans (51%), aux personnes ayant une formation initiale de niveau bac et bac plus 2 (49%), ainsi qu'aux demandeurs d'emplois d'Ille-et-Vilaine et des Côtes d'Armor. D'autres biais de sélection mal mesurés ont pu provenir du tri opéré par les demandeurs eux mêmes qui devaient se charger en partie de leurs visites auprès des organismes de formation et d'une partie de leur écriture de leur demande de formation.

On a aussi observé que les formations proposées par les organismes de formation, formations plus ou moins annoncées par les organismes d'orientation et choisies à la fois par les organismes d'orientation et les demandeurs ont eu tendance à s'uniformiser. Ainsi, les bénéficiaires ont suivi pour 82% une formation aux fonctions de l'entreprise, les autres grands domaines sont peu représentés (formation générale, formation au secteur tertiaire, formation agricole ou industrielle).

Une première analyse typologique réalisée sur les 11 6542 bénéficiaires a fait apparaître dix types de profils de "consommation" principalement articulés sur le sexe et, en liaison étroite, l'âge et le niveau de formation dont six types de femmes et quatre types d'hommes qui ont été distingués. Une seconde typologie a fait apparaître trois familles de comportement dans l'utilisation de la procédure Chèque Force :

- les "**pluridisciplinaires**" (22% des bénéficiaires soit 2.549 personnes) qui ont utilisé en moyenne 7,3 chèques-Force, dans 3,4 domaines de formation (sur 12),
- les "**concentrés**" (26% soit 3.031 personnes) ont utilisé en moyenne 7,1 chèques-Force mais seulement dans 1,6 domaine,
- les "**mesurés**" (52% soit 6.062 personnes) ont utilisé en moyenne 2,8 chèques-Force dans seulement 1,2 domaine.

On a aussi repéré les zones géographiques d'utilisation du dispositif et on a pu relier les différences observées à des facteurs locaux autres que la présence de tel ou tel organisme de formation. Les zones qui ont le plus bénéficié de la procédure sont celles :

- disposant de personnels de production très qualifiés (ingénieurs, cadres techniques,...)
- où le poids de l'encadrement est élevé, et même où il a augmenté (1982-1990)
- où les grands établissements sont les plus présents

- où le taux de scolarisation des 20-24 ans est le plus élevé en 1990, et où il a le plus augmenté (1982-1990)
- où le taux d'activité des 15-24 ans est le plus faible
- où la proportion de Demandes d'emploi en fin de mois de type Ingénieurs ou Cadres est la plus élevée
- où le niveau de salaire moyen était le plus élevé en 1991.

Par contre le taux de chômage, ses variations, l'importance de la population active, etc...n'ont pas statistiquement d'influence sur l'intensité de l'utilisation du dispositif Chèque Force.

## **II - ANALYSE LONGITUDINALE : UN DISPOSITIF QUI A INFLÉCHI LES TRAJECTOIRES DES BÉNÉFICIAIRES**

On a observé les trajectoires qui ont été suivies par un échantillon de 421 bénéficiaires de l'année 1993, bénéficiaires sélectionnés après leur sortie du dispositif. Ces bénéficiaires constituent un échantillon assez représentatif de la population 1989-1995. Cependant, par rapport à la population de 1993, une forte surreprésentation des utilisateurs de type 1 ("pluridisciplinaires") n'a pu être évitée et seule des informations complémentaires ont permis, après le contre-rapport d'évaluation, d'être rassurés sur le biais introduit par la principale surreprésentation des personnes appartenant à la typologie n°1 "pluridisciplinaires". Il s'avère que ces personnes, 24 mois après leur sortie du dispositif, ne sont pas, au plan des situations de formation, emploi, chômage ou autre, différentes des autres personnes et de la population totale 1993.

Les résultats des observations ont aussi montré que, **deux ans après leur sortie du dispositif, 69% des bénéficiaires enquêtés sont en emploi (tous types d'emploi et de contrats de travail)**. La nature des contrats de travail a mis ensuite en évidence une moindre stabilité dans cet emploi pour les femmes : elles sont près de 30% en CDD contre 19% pour les hommes, eux-mêmes à 72% en CDI contre 53% pour les femmes. Les plus jeunes bénéficiaires sont plus nombreux en situation d'emploi, leur situation estimée est stable. Ainsi, 52% des 16-25 ans sont en Contrats à durée indéterminée deux ans après leur sortie du Chèque Force, les 40-50 ans l'étant encore à plus de 70%.

On constate ensuite un faible effectif en formation deux (3%) après leur sortie du chèque force. Enfin, si 23% des bénéficiaires du Chèque Force encore sont demandeurs d'emploi deux ans après, cette situation concerne 26% des femmes et 20% des hommes.

**L'analyse longitudinale** a permis de compléter les résultats de l'analyse de l'insertion en caractérisant les parcours après formation des bénéficiaires selon des trajectoires types. Il ressort que :

- 22% des bénéficiaires sont en trajectoire d'emploi continu (T1) sur les deux ans de l'observation,
- 36% en trajectoire emploi dominant <sup>(2)</sup> (T2),
- 26% en trajectoire emploi minoritaire (T3)
- 1% en trajectoire formation (T4),
- 15 % en trajectoire inactivité totale (T5).

Une recherche complémentaire a permis de trouver des études d'insertion un an après la sortie des CFI (Crédit Formation Individualisé) <sup>(3)</sup>. Ces études, qui ne peuvent servir de référence pour le Chèque Force donnaient par exemple en 1993, un taux d'insertion à un an de seulement un tiers.

On a pu aussi connaître le degré de satisfaction important des utilisateurs (91% des 421 personnes ayant répondu à la question se sont déclarées satisfaites ou très satisfaites.).

- **Des entretiens en face à face réalisés auprès de 60 personnes** ont montré ensuite que les effets en terme d'insertion des bénéficiaires du Chèque Force ont été dépendants de plusieurs éléments) aux yeux des bénéficiaires :

- le type de parcours du bénéficiaires, antérieur au Chèque Force (par exemple : la trajectoire emploi continu post Chèque Force semble liée au parcours de type "insertion" ou "inactivité continue"),
- le fait d'avoir été mobile fonctionnellement par le passé,
- le fait de porter un projet individuel fort : le projet de réorientation semble par exemple moteur de l'insertion,
- le fait de choisir sa mobilité géographique : les femmes qui suivent leur mari muté ont plus de difficultés d'insertion que les autres,
- le contexte individuel : à la suite de difficultés personnelles, les effets en terme d'insertion semblent être plus faibles.

Pris isolément, ces facteurs ne rendent évidemment pas compte d'une réalité complexe. C'est le plus souvent une combinaison de facteurs qui explique une situation particulière. Les

---

<sup>2</sup> Bénéficiaires qui ont travaillé au moins sur plus de la moitié de la période d'observation.

<sup>3</sup> Etudes du LERSCO à Nantes 1991-1993.

trajectoires se déroulent dans un monde réel complexe dans lequel les individus sont conduits, au bout de 24 mois à l'emploi stable ou, à l'opposé, à l'inactivité, ces deux situations extrêmes étant comblées pour une majorité de bénéficiaires du Chèque Force, par des alternances d'emploi et de chômage.

### **III DES ORGANISMES D'ORIENTATION ET AGRÉES DE FORMATION QUI INFLUENCENT UN PEU LES PARCOURS**

Le demandeur individuel de chèque-force suit un itinéraire décrit dans le schéma 1.

Les points cruciaux sont évidemment l'information fournie en amont du dispositif, le pré-accueil de la personne, le type d'information fournie par l'organisme ANPE et, lors de la visite qu'effectue le demandeur, le type d'information fournie par l'accueil des organismes de formation. Les "postures" choisies dans les organismes ANPE à propos de la "révélation" d'informations ou de préférences pour tel ou tel organisme de formation ont été plus ou moins variées (pour des raisons locales, personnelles ou des raisons de manque de confiance vis à vis du dispositif d'agrément ou de labellisation). La troisième phase a révélé plusieurs points soumis à validation :

- une interrogation ultime sur le pilotage du dispositif. Qui régule quoi ? A quel niveau géographique ? (niveau local ou niveau plus large). Quel est le rôle véritable de la cellule chèque Force du Conseil Régional ?
- la difficulté pour certains organismes de formations de fonctionner sans un flux minimum régulier de stagiaires ce qui ne peut être garanti par le dispositif en raison de la formation individualisée de la demande.
- La constatation que l'individualisation de la demande pourrait paradoxalement induire une certaine standardisation de la formation : des exercices plus normés sont proposés dans des groupes plus hétérogènes en formation.
- La question cruciale est peut-être celle de l'après-formation.
- Des tables rondes avec des personnes des organismes d'orientation et des organismes de formation feront peut être évoluer ces constats et devront conduire à des propositions.

### **IV LEÇONS D'ORGANISATION ET DE MÉTHODE SUITE A L'EVALUATION**

#### **A/ Au plan de l'organisation de l'évaluation.**

- Les trois phases complémentaires de l'évaluation ont été nécessaires : il fallait partir d'une vision statistique d'ensemble. Il fallait ensuite une analyse longitudinale. Elle aurait été fastidieuse si elle avait été réalisée sur la population totale, d'où la constitution d'un

échantillon. Il fallait ensuite recueillir en direct l'opinion des bénéficiaires, d'où l'entretien en face à face.

- L'organisation du travail d'évaluation en trois phases avec deux ou plusieurs opérateurs différents a cependant supposé de leur part une forte coordination. Celle-ci doit être prévue à l'avance par les chargés d'évaluation. On en infère que, dans l'avenir, les cahiers des charges des futures évaluations devraient donc inclure une rémunération pour cette coordination. Le responsable du groupe de suivi ou de pilotage serait alors plus en mesure d'imposer une coordination qui peut être difficile à organiser et coûteuse lorsqu'elle comporte des déplacements physiques des personnes.
- Le groupe de suivi ou de pilotage a eu un rôle très important dans ce type d'évaluation en trois phases et utilisant divers moyens. Il a assuré la conduite, chemin faisant, du travail des chargés d'évaluation. Il a été, en fait, une instance qui aurait nécessité souvent beaucoup de moyens. On peut en inférer que le responsable du groupe de suivi devrait avoir une véritable lettre de mission. On retire aussi de l'expérience que le groupe de suivi devrait encore davantage se donner les moyens de présenter les grandes options ou les grands résultats à la Commission Scientifique. Une fois les choix de la Commission Scientifique réalisés et inscrits dans les comptes-rendus, les choix deviennent en effet irréversibles.
- Le travail du contre-rapporteur de la Commission Scientifique a été effectif lorsqu'il a identifié le problème de surreprésentation d'une famille de bénéficiaires. Mais d'autres choix assumés par le groupe de suivi et la commission scientifique ne devaient pas être discutés de nouveau. La contre-expertise doit intégrer les rapports du groupe de suivi et de la Commission Scientifique. Elle doit vérifier l'application des directives apparues chemin faisant.
- La logique de situation créée par l'appel à un opérateur "interne" en évaluation peut-être difficile à gérer (cas de la phase 2 dans l'exemple du chèque force)

## **B/ Au plan des méthodes**

- Une évaluation comprend souvent une phase quantitative et une ou plusieurs phases qualitatives. Les deux types de phases supposent toujours un grand professionnalisme. D'une manière générale, il importe donc que les opérateurs puissent échanger à l'avance ou en temps réel sur leurs outils et leurs procédures (grilles d'entretien, questionnaires, bases de sondages, recyclages d'échantillons...) Les opérateurs doivent référer clairement devant le groupe de suivi et avoir, entre eux (s'il y a plusieurs phases) les moyens de se coordonner. Ceci entraîne nécessairement une réflexion sur les budgets de l'évaluation.

- Même si chaque évaluation est un cas particulier, cette évaluation en trois phases est sans doute caractéristique de la difficulté qu'il peut y avoir à établir un rapport de synthèse dans le cas où trois phases un peu indépendantes de l'évaluation ont été réalisées. Plus généralement, il serait souhaitable qu'une réflexion soit menée au sein de la Commission Scientifique, afin de préciser les modalités d'élaboration des rapports de synthèse (rapports confiés ou non aux chargés d'évaluation).

## **V - PRINCIPALES CONCLUSIONS SUR LA POLITIQUE PUBLIQUE**

1°) Du point de vue des bénéficiaires du Chèque Force, ce dispositif a d'abord été considéré comme un guichet, une aide financière, venant servir un projet de formation plutôt élaboré en amont de la rencontre avec un prescripteur dont le rôle premier semble d'abord conduit à l'attribution de moyens.

2°) Toutefois, un nombre significatif de bénéficiaires était, en fait, aussi demandeur d'un accompagnement de sa démarche et d'un suivi. Le dispositif peut localement n'avoir pas répondu à de telles attentes. Il en résulte une demande de meilleure cohérence de la part des acteurs, au départ et lors du déroulement de la formation et enfin, du retour sur le marché du travail.

3°) Le taux d'insertion obtenu avec cette politique publique, au terme des 24 mois est de l'ordre de 2/3. Ce taux qui peut paraître élevé est difficile à interpréter. Il ne peut être comparé à un taux de référence en matière d'insertion compte tenu des biais d'attraction spécifiques du dispositif. On peut ajouter que, 24 mois après la sortie du dispositif, le tiers non inséré n'est pas nécessairement dans une situation de chômage de longue durée ; des emplois ont pu être transitoirement occupés ; des personnes ont pu sortir de l'activité, etc. Les trajectoires observées ont été diverses. En effet, sur la période d'observation de 2 ans, 22% des bénéficiaires sont en trajectoire d'emploi continu (T1), 36% en trajectoire emploi dominant (T2), 26% en trajectoire emploi minoritaire (T3), 1% en trajectoire formation (T4) et 15% en trajectoire inactivité totale (T5).

4°) Au delà d'une appréciation globale sur le dispositif Chèque Force et qui, dans tous les cas, semble largement positive (91,5% des personnes interrogées se sont déclarées satisfaites ou très satisfaites du dispositif Chèque Force), l'exploitation de la question ouverte de l'enquête d'insertion a mis en évidence que la qualité de la formation avait pu faire l'objet d'appréciations positives voire très positives par 66% des personnes, le reste (34%) s'étant prononcé avec des appréciations négatives voire très négatives.

5°) Les résultats les plus étonnants concernent les disparités géographiques dans l'utilisation de la procédure Chèque Force : Lannion ou Morlaix par exemple. Ils conduisent à des interrogations sur le processus d'entrée dans le dispositif Chèque Force et le processus de prescription. Ces interrogations sur le travail des organismes d'orientation et sur la localisation et la structuration d'une offre de formation agréée, ont conduit à réaliser, dans une troisième phase, un audit des structures.

## **VI. OPINIONS DES “ CLIENTS ” DE L’EVALUATION SUR LES RESULTATS OBTENUS.**

Les principaux utilisateurs ou "clients" de l'évaluation ont été interrogés et ont donné leur avis sur l'utilité et l'utilisation des résultats des deux premières phases de l'évaluation du dispositif de formation Chèque Force. Ces utilisateurs, représentants de services de l'Etat (Secrétariat pour les Affaires Régionales, Direction régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) et du Conseil régional de Bretagne (Direction de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage) ont participé à l'ensemble du processus de mise en œuvre de l'évaluation (de l'élaboration de la note de faisabilité et du cahier des charges à la validation des rapports finals d'évaluation). **Plusieurs conclusions émergent de leurs propos.**

- D'une manière générale, l'évaluation (phases 1 et 2) a répondu aux attentes (dans la limite cependant de la précision de ces attentes). Autrement dit, les utilisateurs ont trouvé dans les conclusions des rapports les réponses aux questions qu'ils s'étaient posées avant sa mise en œuvre. Il est possible d'énumérer certaines des questions qu'ils se posaient au moment des différentes commandes ou des questions qui ont été précisées au fur et à mesure de l'état d'avancement de l'évaluation : quelles sont les caractéristiques, les stratégies développées par les publics touchés par le dispositif ? Existe-t-il des comportements types de demande de parcours de formation ? Que sont devenus les bénéficiaires après leur sortie du dispositif ? Quelle est l'efficacité du dispositif en terme d'insertion ou de réinsertion post-formation sur le marché du travail ? Pour quels types de contrats de travail ? Les emplois occupés sont-ils en relation avec les formations suivies ? Faut-il faire évoluer la procédure ?

- Selon leurs dires, les résultats de l'évaluation ont été, en gros, à la hauteur de l'investissement en temps et en argent. Des doutes existent sur la longueur de l'évaluation (2 ans) et sur la capacité des membres du groupe de suivi à garder en mémoire les péripéties de l'exercice. Il a été clairement souligné que le temps et les moyens financiers consacrés aux travaux d'évaluation ne seront réellement "productifs" qu'en fonction des suites qui seront décidées par les responsables politiques.

- Les "clients" de l'évaluation ont été positivement surpris par deux résultats principaux : le taux d'insertion et le degré de satisfaction générale des bénéficiaires. Sur le taux d'insertion, on se rappelle l'éventualité d'un "biais de sélection" de la mesure. Sur la satisfaction, on se demande si un bénéficiaire "financé" peut se déclarer mécontent.

- Bien qu'il faille encore attendre les résultats de la troisième phase d'évaluation (centrée sur l'analyse des pratiques de mise en œuvre du Chèque Force par les organismes d'évaluation-orientation et de formation), un sentiment unanime préside : il est indispensable que les résultats de l'évaluation fassent l'objet d'une utilisation rapide.

**Cette utilisation devrait être guidée par plusieurs fins prenant la forme :**

- d'orientations nouvelles en matière d'organisation générale du dispositif (qui reste bien sûr à définir),
- d'un transfert auprès des organismes de formation et agences locales pour l'emploi afin d'améliorer certaines pratiques d'accueil, d'information et orientation.

- d'une auto-évaluation de la cellule inter institutionnelle en vue d'améliorer son fonctionnement ...

- Enfin, pour améliorer encore plus l'efficacité du dispositif Chèque Force, les utilisateurs des résultats de l'évaluation ont avancé certaines préconisations. Entre autres, il faudrait favoriser le suivi des parcours individuels par les agences locales pour l'emploi tout en veillant à assurer une réponse pédagogique véritablement individualisée, et encourager les partenaires à travailler en synergie.

## **Annexe n°1. Evaluation de la politique d'aide financière à la formation professionnelle et à l'insertion : politique dite du "chèque-force" (1989-1995)**

- Institutions ayant commandé l'évaluation

- Préfet de Région Bretagne
- Conseil Régional de Bretagne

- Nom des personnes utilisatrices de l'évaluation

- Préfet de Région Bretagne ; Secrétariat général aux affaires régionales ; Direction régionale du travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
- Conseil Régionale de Bretagne ; vice-président en charge de la Formation Professionnelle ; chef de service correspondant

- Conclusion/recommandations (cf. la communication présentée)

- Remarques : l'évaluation du chèque force a été réalisée en trois phases permettant l'utilisation d'une vaste gammes d'outils et de techniques quantitatives et qualitatives. Elle était lourde d'enjeux au moment où elle a été faite en Bretagne puisqu'elle a été faite au moment du développement de la compétence régionale et dans une période de chômage très important

## Annexe n° 2 . Méthodes et résultats

11642 bénéficiaires de chèques-force (57181 chèques)

Analyse des données exhaustive :

→TYPOLOGIE en dix catégories et trois familles de comportement selon l'usage du chèque force

+CORRELATION entre l'utilisation du chèque force et l'offre de formation habilitée

Echantillonnage

- Analyse longitudinale sur 2 ans des trajectoires de 421 bénéficiaires en 1993
- photographie finale
- Mesure du degré d'insertion dans l'emploi
- Mesure du sentiment de satisfaction des 421 bénéficiaires

Sélection de 60 bénéficiaires pour un entretien approfondi : 30 personnes à trajectoire satisfaisante d'insertion et 30 personnes à trajectoire très insatisfaisante :

- Opinion sur la nature du chèque force (aide financière)
- Opinion sur les relations de causes à effets (formation-insertion) et le modèle
- Suggestions, préconisations