Analyse comparative des méthodes quantitatives et qualitatives et des résultats obtenus par l'évaluation de trois programmes français de formation visant l'insertion professionnelle d'adultes en difficulté sur le marché du travail.

Maurice BASLÉ, professeur Université de Rennes 1, CREREG-CNRS, membre du conseil scientifique de l'Evaluation des politiques publiques

Agnès CHECCAGLINI, doctorante, CREREG-Université de Rennes 1

Fernando FARIA DE OLIVEIRA Ingénieur de recherche, CEREQ, Université de Rennes 1

Isabelle HENRI, DEA Université de Rennes 1

In "Fondements, portée et limites des politiques sociales catégorielles", CEREQ-LEST-CNRS, à paraître.

**XVIII^e journées de l'association d'Economie Sociale (AES)
10 et 11 septembre 1998. Université de la Méditerranée
Marseille**

Résumé

Cet article rend compte de recherches françaises en évaluation de politiques de formation d'adultes en difficulté. On cherche à analyser les méthodes utilisées, à voir l'effet des méthodes sur les résultats et sur les réponses aux questions ultimes qui sont posées aux chargés d'évaluation. On précise leur portée et leurs limites et on cherche à les mettre en contraste avec les méthodes américaines qui traitent des programmes ciblés de même nature. Les comparaisons menées mériteraient d'être approfondies à partir d'autres cas de programmes de même nature portant sur les mêmes cibles.

I INTRODUCTION

Le recours à des politiques de formation et d'insertion professionnelle d'adultes en difficulté a été particulièrement renforcé depuis la fin des années 1970, aussi bien aux Etats-Unis qu'en Europe de l'Ouest. Avec les mutations technologiques, les restructurations sectorielles, les mouvements de re-localisation dans l'économie mondiale, il est en effet apparu aux autorités officielles à divers niveaux de gouvernement (fédéral, national, régional ou local) que les nouvelles formes de

croissance, plus basées sur l'innovation, ne pouvaient s'appuyer que sur de nouvelles compétences et formes de mise au travail des personnes adultes ayant bénéficié de formations "anciennes" : l'employabilité, au sens des conditions personnelles et organisationnelles qui permettent à un individu d'occuper, de conserver ou de retrouver un poste de travail dans des firmes évolutives, a, en raison de ces nouvelles formes de croissance, pris un visage nouveau, celui de l'adaptabilité permanente [STANKIEWICZ, F., 1998] nécessitant une formation minimale toujours renouvelée. Le coût de celle-ci a souvent semblé devoir être pris en charge dans les divers pays par des dispositifs publics à défaut de voir se développer suffisamment les marchés de la formation dite permanente ou continue, ou encore à tous les âges de la vie, par alternance etc....

Comme dans la plupart des pays, en France et aux Etats-Unis, un doute est cependant installé dans certains esprits sur la question de l'efficacité (atteint-on vraiment les objectifs ?), sur celle de l'effectivité (les effets produits sont-ils bien concourants ?) et même sur celle de la pertinence de tels programmes publics (est-il "politiquement correct" de mettre en œuvre de tels programmes ?). Le "marché du travail" et les autres marchés sont bien en échec et des interventions publiques semblent bien nécessaires, mais on se demande si les actions publiques entreprises, généralement coûteuses, sont réellement les plus adéquates ? Un des moyens de combler le vide de la connaissance en la matière a consisté à procéder à l'évaluation des programmes en question, ce qui a été fait dans la plupart des pays depuis une trentaine d'années et renforcé dans les années les plus récentes.

La question de la méthode d'évaluation a alors été cruciale (ceci est une remarque évidemment générale [DAVIS, WAVE HANDS, MÁKI, 1998]). Dans le domaine considéré, une première observation rapide (qui n'est pas un bilan) permet de voir combien la tradition française et la tradition anglo-saxonne semblent être écartées pour l'évaluation des programmes de formation d'adultes en difficulté, la seconde faisant plus souvent appel à des données expérimentales (avec groupe de contrôle) ou quasi-expérimentales (économie comparative de dispositifs ayant le même objectif) que la première. Le but est ici simplement de commencer à rendre compte de cet écart en rappelant rapidement ce qui a été fait aux Etats-Unis dans le choix des méthodes (II) et en rendant compte de trois exemples de travaux récents sur données individuelles longitudinales non-expérimentales réalisés en France (III). Dans ces exemples français, on verra que les chargés d'évaluation n'ont pas disposé d'une commande du même type qu'aux Etats-Unis (en partie parce que les choix de mise en œuvre des politiques sont différents) ni de tous les moyens nécessaires à la mise en place d'une approche plus expérimentale. Les auteurs ont donc dû faire au mieux avec des méthodes permettant de percer seulement une partie des réponses aux questions posées ce qui conduit à des résultats fiables en raison de la professionnalité du travail, mais à interpréter quelquefois avec prudence en raison de l'absence de comparaison des résultats avec ceux d'un groupe de contrôle (IV). Ce choix français ne s'explique probablement pas seulement pour des raisons d'éthique (une expérience implique que des éligibles à un programme n'en soient pas bénéficiaires), mais peut-être aussi pour des raisons tenant au fait qu'on s'intéresse davantage au fait de faire une évaluation (le

processus) plus qu'aux résultats. Le réflexe de l'évaluation, le caractère d'apprentissage des effets de l'action, la possibilité d'associer différentes parties prenantes à l'évaluation sont peut-être déjà des résultats dans un pays où l'administration a longtemps cru à son omnipotence. Il faudrait élucider en science politique ce choix, mais ce n'est pas notre propos ici. En particulier, nous n'envisagerons pas la question de portée politique plus générale de savoir si un tel constat peut être plus largement interprété au regard de la phrase " la théorie de l'évaluation à laquelle nous nous référons nous dit ce que nous sommes "[SHADISH, 1998].

II LES METHODES D'EVALUATION EMPLOYABLES EN THEORIE ET EMPLOYEES AUX ETATS-UNIS DANS LE DOMAINE DES PROGRAMMES DE FORMATION D'ADULTES EN DIFFICULTE.

L'action publique pour compenser l'échec du marché du travail à intégrer certains adultes en difficulté a souvent consisté à faire participer des bénéficiaires à des programmes contrôlés d'orientation, de sélection, de formation et d'insertion professionnelle en comptant sur les effets d'une telle participation pour améliorer un indicateur d'objectif qui a d'ailleurs plusieurs dimensions : retour à l'emploi, insertion plus ou moins durable, meilleur salaire, meilleure adaptation au poste de travail etc....

Lorsqu'il s'est agi d'évaluer l'efficacité d'une telle politique publique de formation d'adultes en difficulté, on a recouru à trois types de démarches.

Idéalement, la première méthode est celle de l'Economie Expérimentale avec recherche des effets nets [HEY, J.D. Edr.] 1994]. C'est d'ailleurs la méthode souvent utilisée aux Etats-Unis. Souvent, mais pas exclusivement (cf. par exemple, RIDDER, 1986 ; ou GRITZ, 1993) car les évaluations américaines sont aussi des approches comparatives avec groupe quasi expérimental dans la lignée des travaux de Campbell et Stanley [CAMPBELL, D.T., STANLEY, J.C. 1966] et des travaux sur l'Economie expérimentale [FREIDMAN, SHYAM, 1994 ; KAGEL, ROTH Edrs, 1995 ; SMITH, 1990]. Dans le cas de données expérimentales, le raisonnement central est simple : si la formation d'adultes en difficulté X est cause de l'insertion ou du meilleur salaire Y et si toutes les autres causes de Y peuvent être gardées constantes, alors un changement volontaire de X doit être accompagné d'une variation conséquente de Y. Alors, on peut mesurer le rapport de cause à effet en créant deux groupes : un groupe expérimental bénéficiant de ΔX et un groupe de contrôle n'en bénéficiant pas. Les individus doivent être aléatoirement répartis dans ces deux groupes pour s'assurer de la neutralité de tous les autres facteurs sur le ΔY . On utilise alors les techniques habituelles de l'économétrie (analyse bivariée ou multivariée) [TACQ, J., 1997]. Le groupe de référence peut être fourni de différentes manières : ce peut être un groupe de référence approximative composé de participants à des programmes jugés a priori comparables au plan des effets [US Department of Labor, 1993].

Mais, idéalement, il s'agit d'un groupe témoin composé de non participants- non bénéficiaires ayant été repéré comme ayant au départ des caractéristiques identiques au groupe des participants bénéficiaires [MATHEMATICA POLICY RESEARCH, 1994].

Pour Coralie Perez [PEREZ, 1998], ce sont des évaluations expérimentales de ce type " qui ont été majoritairement appliquées aux programmes d'emploi et de formation dans les années 1970 " aux Etats-Unis, avec ensuite une recrudescence dans les années 1980 en particulier pour l'évaluation de programmes ciblés sur les économiquement désavantagés. Une des raisons invoquées a été l'avis du groupe d'experts sollicités par le Department of Labor : ceux-ci ont déclaré en effet " qu'aucun résultat fiable ne peut être tiré d'une évaluation non expérimentale ". Ils ont ajouté un argument de crédibilité de la démarche vis à vis du monde politique. C'est ainsi que par exemple l'évaluation du programme JTPA (Job Training Partnership Act), titre IIa, ciblé sur les jeunes et les adultes défavorisés économiquement et leur fournissant une aide à la recherche d'emploi a été réalisée de 1985 à 1993 [BLOOM et alii, 1993]¹ ; la même méthode a été ensuite utilisée

¹ Le programme JTPA possède deux caractéristiques institutionnelles qui affectent l'élaboration et l'interprétation de toute évaluation de son impact:

- le JTPA est un programme national mais il est administré à la fois par l'Etat et les Régions. Souvent, la formation dans une localité est assurée par 20 organismes ou plus. Il est donc difficile de caractériser les services de formation du JTPA car ils varient fortement à la fois entre et à l'intérieur des localités.
- Quand un candidat est retenu pour participer au programme, un plan de formation est conçu pour lui (une suite de services spécifiques). Il peut par exemple recevoir tout d'abord un enseignement basique, participer à un cours d'enseignement professionnel, et enfin recevoir une aide dans sa démarche de recherche d'emploi.

En raison de ces parcours individualisés, quand les analystes évaluent les impacts d'un certain composant du JTPA, il est probable que les stagiaires aient reçu d'autres services à côté de celui étudié. d'une expérimentation ayant pour but d'estimer l'impact que l'accès aux services du JTPA a eu sur les participants admis dans le programme en 1988 et 1989 sur 16 sites à travers les Etats-Unis.

Une fois les plans de formation définis, un groupe qui n'est pas employé par le bureau local de formation affecte de façon aléatoire deux tiers des femmes de chaque plan de formation dans le groupe de traitement. Le tiers restant est placé dans le groupe de contrôle et ne peut pas recevoir les services du JTPA durant 18 mois, bien qu'on ne puisse pas les empêcher de recevoir une formation similaire d'une autre manière.

Comme cela est exigé dans toute expérimentation, les principales caractéristiques des groupes de traitement et de contrôle sont presque les mêmes :

- âge moyen: 32 ans
- la moitié de l'échantillon sont des personnes exclues des collèges

avec succès pour les programmes de type Jobstart et Reemployment bonus. Les résultats ont paru lisibles, crédibles et fiables aux autorités du Department of Labor. Un des résultats de l'évaluation JTPA a été de décomposer les modifications du revenu salarial obtenu en quatre dimensions : l'effet pur d'emploi, l'indicateur de stabilité-durabilité de l'emploi, un indicateur d'intensité de l'emploi, et un changement du taux de salaire horaire. Evidemment, la conception sous-jacente à de telles évaluations renvoie à une approche mécaniste du monde, avec dans certains cas, une tendance à la recherche de mono causalité linéaire. Pour ses détracteurs, il y a illusion de simplicité, illusion de généralité des lois établies localement et on n'arrive pas à suffisamment de compréhension des composés d'actions [BOUDON, BOURRICAUD, 1986, voir aussi, LEMOIGNE, J.L., 1991]. Par ailleurs, on souligne d'autres limites : l'attribution aléatoire de l'échantillon (biais d'auto-sélection) ; ou la possibilité que les membres du groupe de contrôle reçoivent les mêmes services dans une autre organisation ; ou le fait que l'on mesure l'effet de l'offre des services aux participants retenus mais pas l'effet de participer activement à la formation ; ou enfin l'inconvénient qu'on ne peut pas produire les estimations des effets de la formation sur les salaires et la durée des périodes d'emploi consécutives.

Le deuxième type de méthodes consiste à se replier sur des données quasi-expérimentales. Celles-ci sont obtenues selon une méthode qui a pour objectif premier d'estimer la relation de cause à effet entre l'action et les résultats par comparaison des situations post-programme de bénéficiaires et de non-bénéficiaires . Ceci implique une nouvelle fois un groupe de comparaison et un modèle en forme structurelle, mais cette fois, contrairement au cas de l'expérimentation, les individus du groupe de comparaison ne sont pas sélectionnés aléatoirement. Un groupe de comparaison composé de non-participants est constitué. On apparie les deux groupes sur la base de caractéristiques liées à la variable de résultat (caractéristiques socio-démographiques, expérience sur le marché du travail, profils de ressource ...) et/ou on assure le contrôle statistique des variables influant sur la variable de résultats afin de raisonner « ceteris paribus ».

-
- un tiers est afro-américain
 - un tiers a des enfants de moins de cinq ans
 - un tiers a reçu des aides depuis au moins deux ans
 - un cinquième n'a jamais eu un travail rémunéré
 - pendant la période de mise en oeuvre, 40% recevaient des aides et 65% recevaient une assistance publique comprenant des bons alimentaires
 - 84% étaient sans emploi quand elles se sont inscrites au JTPA
 - 16% ont été employées pendant le mois de mise en oeuvre du programme

Le troisième type de méthodes consiste à choisir ou à être contraint à des études descriptives et des mesures de l'effet brut. Le point de référence est la situation des participants avant le programme. On observe le même groupe d'individus avant et après, chacun pouvant être interrogé plusieurs fois après sa sortie du programme. Ces études se limitent généralement à repérer la situation d'emploi et à mesurer l'insertion ou les revenus consécutifs à la participation au programme. Rossi et Freeman (1989) qualifient ce type d'évaluation de « contrôle réflexif » : on compare la situation de mêmes individus à deux points du temps séparés par une période de participation au programme. Les différences entre les deux mesures sont considérées comme une estimation de l'effet de l'intervention. Un des inconvénients de cette méthode est que l'on fait appel à la mémoire des participants pour reconstruire leurs parcours antérieurs. La mémoire n'étant pas quelque chose de fiable et de vérifiable, cela peut être source d'un important biais dans l'évaluation. Mais le principal problème méthodologique est le biais de sélection. En effet, afin d'isoler l'effet propre des dispositifs, on va comparer les résultats des bénéficiaires à ceux des non-bénéficiaires (trois critères étant généralement retenus pour apprécier les effets d'une mesure : le taux d'emploi, la durée de l'emploi obtenu et le salaire). Mais, en procédant à cette comparaison, on est confronté à un problème du contrôle de l'hétérogénéité entre les deux groupes d'individus (biais de sélection). L'estimation des effets propres d'une mesure sera biaisée si des caractéristiques inobservées jouent un rôle dans la détermination des résultats (taux d'emploi, durée de l'emploi, salaire). Ces caractéristiques peuvent être diverses, selon le degré de richesse des données dont on dispose. Ainsi, des caractéristiques importantes ne sont pratiquement jamais recensées dans les études (la motivation, la présentation de soi...). Au niveau statistique, le problème essentiel est celui du contrôle de l'hétérogénéité non observée. Il se pose notamment lorsque l'on constate que la probabilité de connaître un état donné est fonction du fait d'avoir connu ce même état dans le passé. Ainsi, la probabilité de sortie du chômage diminue avec l'ancienneté au chômage. Ce peut être dû soit à l'hétérogénéité des individus, soit à la "dépendance d'état". Dans le premier cas, on a une simple corrélation entre ancienneté au chômage et probabilité de sortie, qui serait due au fait que, toutes choses égales par ailleurs, les plus employables sortent les premiers du chômage, et que ne restent donc au chômage, à mesure que le temps passe, que les moins employables. Dans le second cas, on a, au contraire, causalité : les compétences des individus et leur motivation se dégradent au fur et à mesure qu'ils restent au chômage, ce qui diminue leur chance de retrouver un emploi au cours du temps.

On ne discutera pas plus avant ici sur ce plan des méthodes dans cet article qui cherche seulement à illustrer le contraste avec certains travaux menés en France.

III. LA REALITE DES METHODES EMPLOYEES DANS LES TROIS CAS FRANÇAIS ENVISAGES ET LA PORTEE ET LES LIMITES DES RESULTATS

Bien que nous n'ayons pas tous les bilans en la matière, il est possible de penser, au terme d'une observation sommaire, que les méthodes employées en France dans

le domaine considéré n'ont pas été des méthodes expérimentales avec groupe de contrôle. En France, les programmes ont donné lieu à des tentatives d'évaluation d'efficacité (atteint-on les objectifs ?), d'efficience (le fait-on au moindre coût) ou de l'impact (produit-on des effets nets globalement positifs au regard de l'ensemble des préoccupations d'intérêt public ?) [Conseil scientifique de l'évaluation, 1996]. Lorsque plusieurs programmes ont coexisté avec un objectif commun, on s'est aussi posé des questions sur la cohérence d'ensemble des dispositifs [Conseil scientifique de l'évaluation, 1996, Commissariat général du Plan, Comité interministériel de l'Evaluation des politiques publiques, 1997]. Les méthodes utilisées ont souvent été les méthodes de mesure des effets bruts des programmes à partir de données individuelles longitudinales non-expérimentales [BONNAL, FOUGERE, SERANDON, 1997, par exemple] et non de mesurer les effets nets (pour la première approche réalisée en France avec groupe témoin mais dans un autre secteur, celui des aides publiques à l'entreprise, voir Floc'hlay [FLOC'HLAY, 1995]).

On illustrera le cas français le plus courant en observant plus attentivement et sans souci de représentativité trois études menées en France sur les effets de dispositifs assez semblables au regard de différents critères. Dans les trois cas envisagés, les cahiers des charges ou les termes de référence ne comprenaient pas le souhait de voir se développer la méthode expérimentale : seuls les effets bruts des formations d'adultes en difficulté ont donc été établis, quantitativement et qualitativement ce qui a conduit, compte tenu de la professionnalité des chargés d'évaluation à des résultats fiables mais aussi, compte tenu de la méthode employée, à des résultats de portée partiellement limitée en termes d'évaluation récapitulative (dans chacun des cas envisagés, par contre, de grands effets ont été produits en termes d'évaluation endoformative, c'est à dire avec apprentissage en cours de processus)..

A) Les Actions étatiques d'Insertion et de Formation

a) description de la mesure.

Soucieux de renforcer la lutte contre le chômage en général et plus particulièrement le chômage de longue durée, les pouvoirs publics, dès la fin de l'année 1989, ont mis sur pied un certain nombre de mesures qui sont entrées en application dès le début de l'année 1990. Ces mesures appelées Actions d'Insertion et de Formation (AIF), ont constitué dès lors et jusqu'au moment où le relais a été pris par les stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE) en 1994, l'instrument de formation et d'insertion essentiel destiné à favoriser la réinsertion professionnelle des chômeurs de longue durée et prioritairement celle des chômeurs qui ont subi les durées de chômage les plus longues, de ceux qui sont le plus en difficulté et des bénéficiaires du RMI. Ces mesures étaient destinées en priorité à un public adulte (plus de 25 ans) et non primo demandeur d'emploi. Les actions d'insertion et de formation (AIF) sont devenues en 1990 avec les contrats de retour à l'emploi (CRE) et les contrats emploi solidarité (CES), l'ossature des mesures pour la formation et l'insertion professionnelle des chômeurs de longue

durée, auxquelles on doit ajouter les stages du Fonds National de l'Emploi pour femmes isolées ou encore femmes seules qui se sont consacrées à l'éducation de leurs enfants et qui ne perçoivent plus de prestations familiales régulières. Le dispositif AIF s'est donc présenté comme la réponse des pouvoirs publics, en matière de formation professionnelle et de réinsertion à l'emploi, à un état de fait résultant d'une démultiplication des mesures dans ce domaine tout au long des années 1980.

C'est ainsi que trois ensembles de mesures destinées jusqu'alors aux chômeurs de longue durée, les stages de réinsertion en alternance (S.R.A.), les stages modulaires ANPE et les stages FNE (Fonds National pour l'Emploi) chômeurs de longue durée, ont été réunis et ont cédé leur place au seul dispositif AIF dès le début de 1990. (Ce souci de simplification a, à l'époque, été plus loin et d'autres mesures destinées à l'insertion des chômeurs de longue durée ont été également regroupées. Ainsi, les contrats de retour à l'emploi (CRE) ont regroupé les contrats de réinsertion en alternance (CRA) et les CRE déjà existants. Parallèlement, sous le titre "contrats emploi solidarité" (CES), ont été regroupés les travaux d'utilité collective (TUC), les programmes d'insertion locale (PIL) et les activités d'intérêt général (AIG)).²¹

Globalement, deux aspects sont à souligner lors du point de vue de la recherche de l'efficacité. Il y eut d'abord une recherche d'efficacité à travers l'incitation à susciter la demande de formation : en effet, l'unification des mesures et le recentrage sur une même administration du service public de l'emploi (D.D.T.E.) devaient permettre de consolider la lisibilité des aides et de renforcer la demande de formation par rapport à l'offre. Cela devait permettre au service public de l'emploi, non pas de se présenter d'une façon dispersée et éclatée sur le marché de la formation, mais au contraire de peser de tout son poids sur l'offre de formation pour que la demande puisse prévaloir sur l'offre de formation. Il y a eu également recherche d'efficacité à travers la procédure d'élaboration et de déploiement des actions. Cherchant à coller de plus en plus à la réalité des stagiaires, le dispositif AIF a tenté, à travers la diversité des formations, d'assurer à chaque stagiaire le parcours de formation qui lui serait le plus favorable. C'est donc à travers une combinaison des modules de formation susceptibles de répondre aux besoins réels

² L'unification des mesures qui sont à l'origine des AIF a prétendu également à une plus grande clarification aussi bien des moyens financiers que du rôle des services publics de l'emploi. Ainsi, à travers la globalisation des moyens financiers affectés aux AIF, c'est à la Direction Régionale du Travail et de l'Emploi qu'est revenu le rôle dominant dans la répartition des moyens. Par contre, les acteurs privilégiés de la mise en œuvre des Actions d'Insertion et de Formation sont devenus les Directions Départementales du Travail et de l'Emploi. A elles revient le rôle de financer les actions et la responsabilité de la conduite du dispositif, que ce soit à travers la définition et le conventionnement des actions, le choix des organismes de formation, ainsi que le contrôle et le suivi de la formation. En somme, le département est alors l'espace de référence de mise en application et de gestion du dispositif AIF. Gestion et mise en application qui doivent s'appuyer sur un schéma annuel départemental (AIF) arrêté par le Préfet du département sur proposition de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, après consultation de l'ANPE. Alors, chaque action de formation fait l'objet d'une convention passée avec l'organisme de formation, signée et gérée par la D.D.T.E.

des demandeurs d'emploi (pris individuellement) que l'individualisation du parcours de formation devait prendre racine. En résumé, on a été en présence d'un dispositif unique, d'une seule administration responsable, d'une articulation géographique cohérente, cherchant à assurer une position plus favorable du demandeur sur le marché de la formation.

b) la méthode d'évaluation employée

La méthode utilisée a été celle des effets bruts, méthode précédemment décrite. On a suivi un échantillon tiré dans la population de base (200 bénéficiaires), échantillon dirigé car tiré au hasard mais en respectant la proportionnalité du nombre de candidats de chacun des bassins d'emploi et la répartition respective des hommes et des femmes (tableau 1). L'échantillon de 200 bénéficiaires se répartissait par exemple sur quatre bassins d'emploi de chacun des départements bretons de la manière décrite au tableau 1.

Tableau 1 - Population de base des bénéficiaires D'A.I.F enquêtée : répartition hommes/femmes

Bassins d'emploi	Hommes	Femmes	Ensemble
Rennes	24 (37,5%)	40 (62,5%)	64 (32,0) 100%
Lannion/Guingamp	15 (33,3%)	30 (66,7%)	45 (22,5) 100%
Quimper/Concarneau	17 (50,0%)	17 (50,0%)	34 (17,0) 100%
Lorient/Lanester	21 (36,8%)	36 (63,2%)	57 (28,5) 100%
ENSEMBLE	77 (38,5%)	123 (61,5%)	200 100%

La population ré-enquêtée ensuite a représenté 64% de la population de base (elle est décrite au tableau 2). On remarque quelques problèmes, habituels dans la pratique, de représentativité dus au remplacement infructueux de certaines données manquantes. Tout d'abord, le bassin d'emploi de Quimper/Concarneau présente le taux de couverture le plus élevé (76,5%) et celui de Lannion/Lanester le plus faible (57,9%) ; ensuite, on observe une plus forte présence masculine dans la population enquêtée (42,2%) que dans la population de base (38,5%). Cela vient du fait que même si le taux de couverture est relativement faible pour le bassin d'emploi de Lannion/Lanester (57,9%), la part des hommes (51,5%) y est beaucoup plus importante que lors de la première enquête (36,8%) ; enfin, pour les autres bassins d'emploi, on observe sensiblement la même répartition, même si celui de Rennes

présente pour la population ré-enquêtée un taux de féminisation légèrement plus important (64,3% contre 62,5%) que pour la population de base. Ce qui d'ailleurs, pour l'ensemble, ne compense pas le fort taux de masculinisation constaté pour le bassin de Lorient/Lanester.

Dans cette évaluation des effets bruts, l'enquête elle-même a consisté en des entretiens semi-directifs ayant comme support un guide relativement fermé. La démarche a été identique pour chacun des bassins d'emploi : constitution des fichiers de la population de base avec l'adresse et le numéro de téléphone disponibles lors de l'enquête précédente et, dans un premier temps, demande de rendez-vous par téléphone, le lieu et la date de rendez-vous étant laissés au choix de l'enquête. Pour les absents, on a utilisé une recherche par minitel dans la région et les régions voisines, suivie si nécessaire d'une recherche patronymique ce qui a permis dans certains cas, à travers la (les) famille (s), soit de localiser le bénéficiaire, soit de disposer d'informations sur son "devenir". Finalement, pour les "introuvables", un envoi postal a été réalisé à l'ancienne adresse avec demande de faire suivre le courrier, ce qui a encore permis de toucher quelques bénéficiaires ayant changé d'adresse et également, au retour du courrier, de connaître les "inconnus à cette adresse". Cela a permis de connaître aussi bien pour les enquêtés que pour les non-enquêtés ceux qui avaient ou non changé d'adresse pendant la période qui s'étend entre la première et la deuxième enquête.

Tableau 2 - Population de bénéficiaires d'A.I.F. ré-enquêtée : répartition hommes/femmes

Bassins d'emploi	Hommes	Femmes	Ensemble	Population enquêtée/ Population de base
Rennes	15 (35,7%)	27 (64,3%)	42 (32,8%)	100% 65,6%
Lannion/ Guingamp	9 (33,3%)	18 (66,7%)	27 (21,1%)	100% 60,0%
Quimper/ Concarneau	13 (50,0%)	13 (50,0%)	26 (20,3%)	100% 76,5%
Lorient/ Lanester	17 (51,5%)	16 (48,5%)	33 (25,8%)	100% 57,9%
ENSEMBLE	54 (42,2%)	74 (57,8%)	128 (100%)	100% 64,0%

c) portée et limites de quelques résultats

Parmi les résultats très importants pour le commanditaire, on trouve les résultats suivants [Cereq-Bretagne, Faria de OLIVEIRA, 1998] : concernant les caractéristiques des bénéficiaires, la majorité des bénéficiaires a changé de domicile dans les quatre ans ; les femmes ont été plus mobiles que les hommes ; la mobilité a surtout concerné les jeunes, les plus diplômés et les personnes célibataires, séparées ou divorcées ; elle va plus de pair avec l'emploi ; les catégories sont principalement les employés qualifiés et non qualifiés puis les ouvriers qualifiés . Concernant le parcours professionnel après A.I.F. du bénéficiaire ré-enquêté, on mesure certes une petite baisse du pourcentage des chômeurs et la part des ex-stagiaires occupant un emploi régulier ou ayant créé une entreprise est supérieure en 1996, soit 45,3%, à celle de 1992. Mais, il reste une partie importante de chômeurs résistants (51,7% des chômeurs de 1992 le sont encore en 1996 et moins d'un tiers d'entre eux a accédé à un emploi). Presque le tiers des bénéficiaires a connu le chômage pendant au moins un an après formation mais d'autres bénéficiaires sont bien insérés (50,8% n'ont connu qu'un ou deux emplois dans les 48 mois suivant la formation), et ceci quel que soit le sexe mais corrélé avec un diplôme plus élevé; alors que la précarité de certains semble appeler de nouvelles précarités (instabilité chronique). 68% des bénéficiaires ont considéré ex-post que l'A.I.F. était un atout pour l'emploi et pour se re-mobiliser dans la recherche d'emploi alors même qu'ils restent souvent sceptiques sur la lutte menée contre le chômage par ce moyen. .

Parmi les questions que la méthode des effets bruts ne pouvait traiter, on trouve, par exemple, les questions suivantes : que signifie la mesure absolue de l'indicateur d'insertion ? Que signifie le taux de satisfaction par rapport à la mesure (60,9%) ? A quoi peut-on le comparer ? La formation a-t-elle réellement pallié le manque de qualification alors qu'on observe que les bénéficiaires ré-employés le sont souvent à des postes moins qualifiés ? Ce sont les réponses à de telles questions qui, effectivement, auraient pu être fournies par des méthodes plus expérimentales ou quasi-expérimentales.

B) Les aides régionales à la formation de type "chèque-force"

a) description de la mesure

Le dispositif Chèque Force a été mis en œuvre en 1989, dans le cadre du contrat de plan Etat-Région 1989-1993 et reconduit quasiment à l'identique dans le contrat de plan 1994-1998. Le Chèque Force a eu pour objectif de financer la formation pour faciliter la reprise d'activité ou l'accès à un premier emploi, grâce à une formation individualisée permettant de réaliser un projet professionnel. Selon les termes de la convention passée, il s'agissait " *de permettre à des jeunes ou à des actifs privés d'emploi de parfaire leurs compétences par une formation personnalisée. Le Chèque Force repose sur le principe de mise en relation d'une demande individuelle avec une offre de formation régionale habilitée afin d'apporter une*

réponse ajustée à des besoins individuels de formation.” L’objectif officiel était le reclassement rapide de demandeurs d’emploi inscrits au chômage depuis moins de 12 mois. Quant aux instruments, le Chèque Force prévoit l’attribution à chaque bénéficiaire d’un chèque-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 Chèques Force, chaque bénéficiaire devait établir son projet professionnel avec le concours d’un réseau d’évaluation-orientation principalement constitué des agences locales de l’ANPE. En outre, les formations devaient obligatoirement se dérouler dans des organismes de formation dûment habilités, réunissant les conditions nécessaires à l’individualisation de la formation. Enfin, chaque parcours était validé par une cellule inter institutionnelle préalablement à sa réalisation.

Le Chèque Force⁽¹⁾ n’a pas été conçu comme une mesure isolée. Il s’est en effet inséré 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. Mais une attention particulière lui a été portée ce qui explique que l’Etat et la Région de Bretagne ont souhaité évaluer le dispositif de formation Chèque Force afin d’acquérir une meilleure connaissance des résultats et de l’impact de cette mesure mais aussi des conditions de sa mise en œuvre. L’objectif a été de comprendre et d’analyser le dispositif Chèque Force en termes d’efficacité, d’effectivité et de cohérence.

b) la méthode d’évaluation utilisée

Malgré la sophistication des méthodes et la décomposition du travail en étapes, il ne s’agit toujours que d’une analyse des effets bruts.

L’évaluation a été décomposée en trois phases : premièrement, une analyse statistique descriptive des publics touchés par le dispositif qui a consisté tout d’abord à rendre compte de la réalité du Chèque Force (caractéristiques des bénéficiaires, stratégies d’utilisation des chèques), mais aussi à connaître la population des bénéficiaires du Chèque Force et à préparer un échantillon représentatif de bénéficiaires ; deuxièmement, une évaluation de l’efficacité et de l’impact du dispositif (en termes de devenir des bénéficiaires du point de vue de l’objectif d’insertion dans l’emploi) qui a cherché à savoir si l’objectif du Chèque Force a été atteint, à mesurer l’adéquation entre les parcours de formation et les besoins personnalisés et à cerner la valeur ajoutée par le dispositif en évaluant ses effets directs et indirects, quantitatifs et qualitatifs, intentionnels ou pervers ; troisièmement, une analyse des pratiques de mise en œuvre du Chèque Force (le point de vue des organismes d’évaluation-orientation et de formation). Il s’agissait, dans ce dernier cas, de discerner l’influence des comportements ou logiques observées sur le fonctionnement du dispositif, d’étudier le mode de fonctionnement du dispositif, et de mettre à jour les évolutions constatées par rapport au fonctionnement théorique du dispositif dans le but de préparer

⁽¹⁾ FORCE : Formation Reclassement Conduisant à l’Emploi

d'éventuelles propositions d'évolution de son fonctionnement. Bien que non expérimentale ou quasi-expérimentale, l'évaluation a dépassé ici la recherche habituelle pour se rapprocher de l'audit des procédures et des routines organisationnelles.

1°) Une analyse statistique et des typologies des usages du chèque-force

L'analyse statistique a porté sur la période 1989-1995. Deux fichiers mis à disposition par la Région et relatifs au Chèque Force ont été analysés : - le fichier des 57 181 Chèques Force distribués entre 1989 et 1995, le fichier des 11 642 bénéficiaires de ces 57 181 Chèques Force. Ces deux fichiers indépendants ont été fusionnés afin de réaliser des analyses croisées. Les premières analyses ont consisté à décrire et caractériser les Chèques Force attribués et la population des bénéficiaires. Ces analyses descriptives ont certes fait ensuite l'objet de comparaisons avec la population des demandeurs d'emploi de Bretagne : mais, cette comparaison a été faite en termes très généraux. La connaissance de la spécificité de l'attraction du dispositif a été améliorée mais il n'a pas été demandé ensuite de se servir de cette connaissance pour essayer de constituer un groupe de référence. L'analyse des domaines de formation, des évolutions de la procédure dans le temps et dans l'espace entre les quatre départements bretons et la comparaison des profils des bénéficiaires ont complété ces investigations.

Les analyses réalisées incluent une typologie des bénéficiaires de nature socio-démographique (âge, sexe, niveau de formation initiale, motif d'inscription) et une typologie des bénéficiaires en termes d'utilisation de la procédure Chèque Force (les pluridisciplinaires, les concentrés, les mesurés). En croisant ces deux typologies, il a été possible d'étudier la liaison entre le besoin de formation évalué à partir du niveau de formation initiale et l'utilisation de la procédure Chèque Force. D'autre part, ces approches ont été complétées en étudiant les liaisons entre l'utilisation de la procédure Chèque Force et l'offre de formation présente sur la région. Enfin, à l'aide d'une centaine d'indicateurs socio-démographiques sur les 18 zones d'emploi bretonnes, une recherche systématique des déterminants et des facteurs explicatifs de l'utilisation de la procédure Chèque Force a été réalisée.

2°) Un double échantillonnage, une enquête d'insertion, des entretiens auprès des bénéficiaires.

La seconde phase de l'évaluation, très riche, mais relevant toujours de la méthode des effets bruts, a comporté deux parties : une enquête d'insertion réalisée auprès d'un échantillon des bénéficiaires de la mesure Chèque Force et des entretiens approfondis.

L'enquête d'insertion a consisté en une enquête de cheminement qui a recensé et caractérisé les différentes situations vécues par les bénéficiaires d'une formation lors de leur retour sur le marché du travail au cours d'une période d'observation donnée. Cette enquête a repéré trois grandes situations (emploi, formation, autre) précisées respectivement par une nature d'emploi (contrat de droit commun,

emploi aidé.), de formation (initiale, continue, en alternance) ou d'autres situations (chômage, inactivité, service national, ...). Pour évaluer l'intégration dans l'emploi des 12 000 bénéficiaires du Chèque Force, l'année 1993 a été retenue comme année de référence. L'échantillon initial était constitué de 468 personnes. Toutefois, devant l'impossibilité de joindre certaines d'entre elles, un recyclage a été pratiqué, selon les normes habituelles, pour reprendre 160 personnes dans le fichier mis à disposition par la Région. Au final, ce sont 628 personnes envers lesquelles la démarche d'enquête téléphonique a été tentée. Le taux de réponse a été finalement de 67%. Un échantillon de 421 personnes a donc répondu finalement (soit 26% des bénéficiaires de 1993). Cet échantillon a été comparé aux caractéristiques socio-démographiques de l'ensemble des bénéficiaires de la mesure. L'ajustement du fichier initial par la Région, la nécessité de recycler l'échantillon, le fait que seuls des bénéficiaires de 1993 aient été interrogés ont nécessairement introduit de légers biais plus ou moins sous contrôle. Cependant, l'intérêt des résultats est très grand. Les personnes enquêtées ont décrit de façon précise les situations vécues à l'issue du Chèque Force ainsi que les durées de celles-ci. Ainsi, leurs trajectoires individuelles ont pu être tracées. Une typologie des trajectoires a été réalisée. En outre, à l'issue de l'enquête, la question suivante a été posée aux bénéficiaires : " Par rapport au dispositif Chèque Force êtes-vous très satisfait, satisfait ou insatisfait ? Dites en quelques phrases ou quelques mots les raisons de cette satisfaction ou insatisfaction ", ce qui a constitué une possibilité d'obtenir des matériaux plus qualitatifs.

Soixante entretiens face à face ont été conduits auprès de 30 personnes ayant vécu une trajectoire d'emploi continu dans les deux ans ayant suivi leur sortie du Chèque Force et 30 personnes ayant vécu une situation d'inactivité totale (choix dirigé vers les situations extrêmes). L'objectif principal était de savoir pourquoi des bénéficiaires ayant eu un usage identique du dispositif se retrouvaient au bout du compte dans des trajectoires d'insertion post Chèque Force différentes, voire opposées. Le questionnement retenu dans la phase d'entretiens qualitatifs a donc été constitué de trois points principaux : faire parler des spécificités du dispositif, entendre les facteurs présumés d'insertion professionnelle, faire émerger les autres effets du dispositif Chèque Force. Une grille d'entretien a été élaborée, elle a été organisée en trois séquences chronologiques : la première séquence porte sur ce qui s'est passé avant le Chèque Force : le parcours antérieur, le processus d'entrée dans le dispositif. La seconde séquence porte sur le déroulement du Chèque-Force, les choix des domaines de formation. La troisième séquence concerne l'après Chèque Force : les changements perçus par l'interviewé, les apports du Chèque-Force et le parcours post-Chèque Force. Après une lecture et analyse sémantique des entretiens, une liste de thèmes a été définie pour constituer la grille de traitement qualitatif. L'organisation des informations dans la grille d'analyse a permis de mettre en évidence des points communs et des différences et d'en déduire des typologies qualitatives pour les thèmes qui s'y prêtaient. L'analyse a donc été à la fois verticale (une analyse est conduite pour chacun des entretiens) et horizontale (comparaison inter entretiens).

3°) *Un "audit" des pratiques.*

Cette troisième phase de l'évaluation a analysé les pratiques actuelles de mise en œuvre du Chèque Force afin de mettre en lumière, tout d'abord, l'influence des comportements ou logiques observées sur le fonctionnement du dispositif, ensuite, les modes de fonctionnement du dispositif, enfin, les évolutions constatées par rapport au fonctionnement théorique du dispositif. La démarche a concerné deux types d'acteurs : les organismes d'évaluation-orientation et les organismes de formation habilités. Il s'agissait de chercher à connaître et comprendre les fonctionnements des uns et des autres, et l'interface des deux types d'institution. Le champ d'étude a été restreint à 4 bassins d'emploi bretons : Lannion, Morlaix, Rennes et Vannes. La démarche a croisé deux types d'approches : une démarche d'évaluation externe (à partir d'un modèle d'interprétation préalable stabilisé et validé, les consultants ont mené une enquête qualitative auprès d'un échantillon représentatif des acteurs) et une démarche participative impliquant l'ensemble des organismes concernés dans le diagnostic et les préconisations. La démarche, dans cette phase finale d'évaluation a comporté trois temps : l'interview des gestionnaires du dispositif afin de dégager un référentiel des effets attendus, les interviews auprès des organismes de formation et des organismes d'évaluation-orientation afin de recueillir les pratiques et en comprendre les logiques et des tables rondes réunissant l'ensemble des opérateurs Chèque Force des 4 bassins d'emploi.

c) portée et limites des résultats obtenus

C) Les formations proposées aux RMistes

a) le dispositif

Dans le cadre du dispositif RMI, les bénéficiaires ont pu recevoir un financement pour une formation, celle-ci s'inscrivant dans leur parcours vers l'insertion sociale et/ou professionnelle. Il s'agit donc d'une mesure qui vise aussi à modifier les caractéristiques de la situation au regard de l'emploi d'une population en difficulté, afin d'accroître son employabilité. Face à l'importante hétérogénéité des actions de formation², une double problématique a été dégagée : il s'agissait de savoir quelle était l'efficacité de la formation au regard de ses objectifs propres, c'est à dire quelle était l'efficacité de la formation en tant que médiateur vers l'emploi. L'évaluation des actions de formation mises en œuvre pour les bénéficiaires du RMI en 1996-1997 en Ille et Vilaine a cherché à mesurer les effets de la politique évaluée en terme d'impact sur le devenir des bénéficiaires et de comprendre les logiques de son fonctionnement. On s'est donc interrogé, dans un premier temps, sur la façon dont les besoins sont identifiés, le type de réponses apportées, les instruments sollicités, afin de vérifier leur conformité et de souligner

² Ces actions de formation sont très diverses tant dans leur objectifs - allant d'une remise à niveau, une formation qualifiante à une technique de recherche d'emploi -, que dans leur forme -collective, individuelle- ou que dans la complexité des mécanismes sollicités.

l'existence de déterminants et de facteurs explicatifs du plus ou moins bon déroulement de la formation. Dans un second temps, l'évaluation s'est attachée plus précisément à mesurer l'impact de la formation sur le bénéficiaire.

b) les méthodes

Afin de répondre à ces différentes interrogations, l'évaluation a adopté une double démarche qualitative et quantitative. La démarche qualitative s'est appuyée sur une série d'entretiens semi-directifs avec différents acteurs se trouvant à la fois en amont de l'action, - et parfois sur l'initiative de cette action-, en accompagnement et en aval de l'action. La CLI (Commission Locale d'Insertion) constitue l'unité mère pour déterminer les différents entretiens. L'échantillonnage dirigé a été effectué suivant la méthode des quotas en se basant sur des critères de sélection inscrits dans le cahier des charges : la zone géographique, les volumes de formation, la fonction des personnes et les organismes retenus par les commanditaires. Ainsi, le critère géographique a permis de distinguer les CLI selon leur environnement économique et logistique à travers des situations urbaines, suburbaines et rurales, tandis que le critère " volume de formation " a pris en compte l'ampleur des actions de formation menées dans chaque CLI. Ont donc été interrogés, pour trois CLI, les présidents de CLI et l'ensemble des animateurs locaux d'insertion (ALI), et pour la CLI la plus importante le président et un échantillon d'ALI déterminé à partir d'une base de sondage stratifiée par quartiers. En outre, des entretiens ont été réalisés auprès des correspondants ANPE rattachés aux CLI, des directeurs ANPE des bassins d'emploi concernés, des directeurs et formateurs d'organismes de formation. Au total, une cinquantaine d'entretiens ont été menés, privilégiant cette fois en premier l'approche qualitative. Les entretiens ainsi réalisés ont permis de dégager les mécanismes et processus du traitement de la demande, du suivi et de l'accompagnement des bénéficiaires pendant et après la formation par chacun des acteurs. Mais, il convient de souligner l'aspect semi-directif des entretiens avec pour les questionnaires des différents types d'acteurs des questions fermées identiques et une analyse lexicale systématique. Ces questions ont alors été rapprochées et ont permis d'apprécier les différentes perceptions des rôles et places de chacun dans le dispositif selon le type d'interlocuteur et sa fonction. La comparaison des attitudes et impressions des différents acteurs a porté notamment sur la sélection des bénéficiaires, sur les critères de sélection, les motifs de refus, sur les caractéristiques des relations entre les différentes parties prenantes.

L'aspect semi-directif a conduit également à une appréhension quantitative de la mise en place de circuits ou mécanismes dans le cadre du dispositif. Les entretiens ont pu, en effet, être soumis à une étude statistique dégageant les principales tendances et la dépendance plus ou moins significative des variables. Cette démarche qualitative a été complétée par un traitement quantitatif qui a dégagé les logiques du fonctionnement de la mesure, cela devant conduire à des propositions à caractère opérationnel pour faire évoluer le dispositif.

L'évaluation s'est appuyée en outre sur une démarche quantitative directe auprès des bénéficiaires, afin de mesurer l'impact de la formation sur leur devenir. L'interrogation a été réalisée par questionnaires postaux auprès d'un échantillon de bénéficiaires de la mesure. L'échantillon a été constitué de l'ensemble des bénéficiaires du département d'Ille et Vilaine sur une année donnée par le

commanditaire, à savoir de juin 1996 en juillet 1997. Sur cette période, 712 actions de formation ont été menées auprès de bénéficiaires du RMI en Ille et Vilaine. Les personnes ayant suivi plusieurs formations ont été interrogées une seule fois en prenant en considération la première formation suivie. Les questionnaires n'ont pas été envoyés - en accord avec les commanditaires- aux personnes dont les coordonnées postales n'étaient pas fournies, aux personnes ayant suivi une formation de lutte contre l'illettrisme et aux gens du voyage qui avaient bénéficié d'une formation mais qui se trouvaient " en partance " au moment de l'enquête. Au total, 604 questionnaires ont été envoyés, 41 n'ont pas été distribués pour des problèmes d'adresse et 225 réponses ont été reçues avant relance³. Le questionnaire a recueilli des données longitudinales individuelles sur trois états du bénéficiaire : avant la mise en place de la formation, son état pendant le déroulement de la formation et six mois après la sortie de formation. Un délai minimal de six mois est apparu nécessaire pour pouvoir apprécier la situation du bénéficiaire vis-à-vis de l'insertion. Les éléments de la première partie ont permis de caractériser le bénéficiaire et d'isoler les effets bruts propres du dispositif. Les éléments concernant le déroulement de la formation ont pu permettre d'apprécier l'influence de la logistique sur les résultats. Enfin, les derniers éléments caractérisent l'insertion du bénéficiaire avec une palette des différents états possibles afin de nuancer le terme d'insertion et de ne pas cantonner le résultat à " le bénéficiaire est ou n'est pas inséré dans l'emploi ".

L'ensemble de ces données a été traité de façon économétrique, avec la mise en place d'un modèle de type logit et/ou probit, afin de déterminer 1/ quelles sont les variables qualitatives explicatives de l'insertion qui peuvent être interprétées et 2/ si la probabilité de l'insertion (sociale, économique, professionnelle) est une fonction croissante ou décroissante d'une des variables qualitatives du questionnaire. L'exploitation de ces résultats a pu permettre de mesurer l'effet brut médiateur de la formation et de voir en quoi elle a modifié ou non la position du bénéficiaire sur le marché de l'emploi au regard de sa situation antérieure. L'exploitation doit également conduire à dresser des profils types de bénéficiaires pour lesquels la formation constitue un réel catalyseur dans leur parcours vers l'insertion et ceux pour lesquels, à l'inverse, l'apport de la formation est moins directement perceptible.

L'évaluation de ces formations offertes aux rmistes, grâce à une méthodologie mixte, peut permettre de considérer les actions de formation mises en place pour les bénéficiaires du RMI dans leur globalité. L'évaluation peut ainsi aller au-delà d'une vérification de conformité du dispositif au regard de ses objectifs et des modalités techniques de fonctionnement, et déboucher sur des propositions à caractère opérationnel. En outre, l'impact du dispositif est appréhendé quantitativement et permet une mesure objective de son efficacité au regard de l'insertion des bénéficiaires.

³ Le nombre définitif de réponses après relance téléphonique n'est pas encore disponible.

IV) PORTEE ET LIMITEES DES RESULTATS OBTENUS AVEC LES DIFFERENTES METHODES : QUELQUES EXEMPLES (voir la version définitive du papier distribué lors du colloque)

Les résultats obtenus ne peuvent jamais dans ces trois cas être appuyés sur des données individuelles longitudinales et expérimentales, ni même quasi expérimentales [pour d'autres traitements, sur données expérimentales, HECKMAN et alii, 1997, HOTZ et alii, 1997, HOTZ et alii, 1997]. En conséquence, si de très riches apports ont été obtenus dans la connaissance sur les effets bruts des dispositifs, si l'évaluation a été, dans les trois cas, très en phase avec les services, souvent participative et endoformative, certains résultats ont la caractéristique un peu frustrante de devoir être interprétés avec prudence : il s'agit de l'effet net des dispositifs sur l'insertion, de la sélectivité des dispositifs et de l'effet des dispositifs lorsqu'on analyse les compositions d'effets de différents dispositifs ciblés sur les mêmes segments de main d'œuvre.

Bibliographie d'appui et autres références pouvant servir de compléments

AUCOUTURIER A.L., (1994), "*Panels et évaluation des politiques de l'emploi*", Paris, La Documentation Française, Ministère du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, Cahier Travail et Emploi.

BLOCH, Susan, BATES, Terry, (1995), "*Employability*", Association for Management Education and Development, Kogan Page.

BLOOM, H., ORR, L., CAVE, G., BELL, S. DOOLITTLE, F. (1993), "*The National JTPA Study : Title II A Impacts on earnings and employment at 18 Months* ", Bethesda, Abt Associates.

BONNAL, L., FOUGERE, D., SERANDON, A., (1997), "Evaluating the Impact of French Employment Policies on Individual Labour Market Histories", *Review of Economic Studies*, volume 64, pp. 683-713.

BOUDON, R., BOURRICAUD, F., (1986), "*Dictionnaire critique de la sociologie*", Presses universitaires de France, 2^e édition.

BOUGET D. & NOGUES H., (1994), "Evaluation des politiques de lutte contre les exclusions sociales", *Revue française des Affaires Sociales*, n°2, avril-juin, Ministère des Affaires Sociales, de la Santé et de la Ville, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Paris, pp 69-87.

BULGARELLI, A., RANIERI, A., (1997), "Vocational Training, employment and labour participation : an analysis of a panel of Italian regions", *Evaluation*, vol. 3, n°3, pp. 280-297.

BURTLESS, G., (1995) "The case for randomized field trials in economic and policy research", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 9, n°2, pp. 63-84.

Centre d'Etudes de l'Emploi, (1995). *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs*, Cahiers du centre, PUF

CEREQ-Bretagne, Faria De OLIVEIRA, (1998); "Les actions d'insertion et de formation en Bretagne. La situation d'un groupe de bénéficiaires 4 ans après", *Rapport à la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Bretagne*, février, CEREQ-Bretagne, 7 place Hoche, 35065 Rennes Cedex.

CHECCAGLINI, A., (1998), "*Evaluation des actions de formation mises en œuvre pour les bénéficiaires du RMI en Ille-et-Vilaine*". Etude en cours pour le Conseil Général d'Ille et Vilaine.

Comité Régional d'Evaluation des politiques publiques, (1998), "Evaluation du dispositif de formation individualisée Chèque-Force", *Rapport de synthèse de l'Evaluation, CRE*, 7 rue du général Guillaudot, 35069 Rennes Cedex [Ce document reprend des éléments d'études commandées à IREQ, OREF de Bretagne et CATALYS Conseil].

Conseil Scientifique de l'Evaluation, (mai 1996). *Petit guide de l'évaluation des politiques publiques*, la Documentation Française.

DAVIS, D.D., HOLT, C.A., "*Experimental Economics*", Princeton University Press.

ERMAKOFF, I. & TRESMONTANT R., (1990), "L'impact de la politique de l'emploi : une estimation quantitative de certains dispositifs", *Economie et Prévision*, n° 92-93, pp. 111-125.

EBERWEIN, C., HAM, J.C., LALONDE, R.J., NBER, (1997), "The impact of being offered and receiving classroom training on the employment histories of disadvantaged Women : Evidence from Experimental Data", *Review of Economic Studies*, volume 64, pp. 655-682.

FLOC'HLAY, B. (1995), "*Evaluation de l'action collective publique : questions de méthode et application au cas d'une politique publique européenne* ", septembre 1995, thèse pour le doctorat es sciences économiques, Université de Rennes 1..

FOUGERE, D., and KAMIONKA, T., (1992), "Individual Labour Market Transitions", in Matyas L. and Sevestre, P., Edrs, "*The Econometrics of Panel Data. Handbook of theory and Applications*", Kluwer Academic Press, pp. 470-508.

FREIDMAN, D., SHYAM, S., (1994), "*Experimental methods : a primer for economists*", Cambridge University Press.

GAUTIE, J., (1996). "*L'évaluation de la politique de l'emploi en faveur des jeunes en France* ", Centre d'Etudes de l'Emploi, Dossier 8 nouvelle série 1996.

GELOT, D., SIMONIN, B., (1997), "Vingt ans d'évaluation de la politique d'emploi", *La lettre du Centre d'Etudes de l'emploi*, n°48, Juin.

GRITZ, R.M., (1993), "The impact of training on the frequency and Duration of Employment", *Journal of Econometrics*", volume 57, pp. 21-51.

HAM, T. and LALONDE, R., (1990), "Using Social Experiments to Estimate the effect of training on transition rates", in HARTOG, J., RIDDER, G., and THEEUVES, J., Edrs, "*Panel Data and Labor Market Studies*", North Holland, pp. 157-172.

- HECKMAN, J.J., (1997), "Making the Most out of Programme Evaluations and Social Experiments : Accounting For Heterogeneity in Programme Impacts", *Review of Economic Studies*, volume 64, pp. 487-535.
- HECKMAN, J.J., ICHIMURA, H., TODD, P.E., (1997), "Matching as an Econometric Evaluation Estimator : Evidence from Evaluating a job Training programme", *Review of Economic Studies*, volume 64, pp. 605-654.
- HEY, J.D., Edr, (1994), "*Experimental Economics*", Heidelberg, Physica Verlag.
- HOTZ, V.J., MULLIN, C.H., SANDERS, S.G., (1997), "Bounding Causal Effects Using Data from a contaminated Natural Experiment : Analysing the Effets of Teenage Cohilsbearing", *Review of Economic Studies*, volume 64, pp. 575-603.
- IMBENS, G.W., (1997), "Estimating Outcome Distributions for compliers in Instrumental Variables Models", *Review of Economic Studies*, volume 64, pp. 555-574.
- KAGEL, J., ROTH, A., Edrs, (1995), "*Handbook of Experimental Economics*", Princeton University Press.
- LALONDE Robert J., (1995), "The Promise of public sector-sponsored training programs", *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 9, pp. 149-168.
- LECHENE V. & MAGNAC T., (1996), "L'évaluation des politiques publiques d'insertion des jeunes sur le marché du travail", *Les jeunes et l'emploi, recherches pluridisciplinaires*, Cahier Travail et Emploi, La Documentation Française, Ministère du travail et des affaires sociales, pp. 49-83.
- LEMOIGNE J.L. (1990), "*La modélisation des systèmes complexes* ", Paris, Dunod.
- MANSKI, C.F., (1997), "The Mixing Problem in Programme Evaluation", *Review of Economic Studies*, volume 64, pp. 537-553.
- MANSKI, C., and GARFINKEL, I., (1992), "*Evaluating Welfare and Training Programs*", Harvard University Press.
- MATHEMATICA POLICY RESEARCH, (1994), "*Evaluation of the impact of the job corps program on participants' postprogram Labor Market and related behavior* ", Study design report, march.
- PEREZ, C., (1998), "L'évaluation des programmes d'emploi et de formation aux Etats-Unis", in Conseil Sientifique de l'Evaluation, "*L'évaluation en développement, 1997. Rapport annuel sur l'évolution des pratiques d'évaluation des politiques publiques*", Paris, La Documentation Française, pp. 109-151.
- RIDDER, G., (1986), "An Event History Approach to the Evaluation of Training. Recruitment and Employment Programs", *Journal of Applied Econometrics*, volume 1, pp. 109-126.
- SMITH, V.L., Edr (1990), "*Experimental Economics*", Aldershot, Elgar ; Brookfirld ; Gower Publ.

STANKIEWICZ, F., (1998), "*Travail, compétences et adaptabilité*", L'harmattan.

SCHMID Günther, (1997), "The evaluation of labour market policy", *Evaluation*, vol. 3, n°4, pp. 409-431.

STANKIEWICZ F., (1994), "Comment évaluer l'efficacité des stages de formation destinés aux demandeurs d'emploi ?", *Méthodes d'évaluation des politiques sociales*, XIV^{ème} journées de l'Association d'Economie Sociale, septembre, Lille, pp. 305-325.

TACQ, J., (1997), "*Multivariate Analysis Techniques in Social Science Research : From problem to analysis*", Sage publications;

TOUGARD L. & VERDIE M., (1995), "Dispositif RMI en Ille-et-Vilaine, Evaluation des actions d'insertion sociale et recherche des obstacles et déclencheurs d'insertion dans les parcours des bénéficiaires", *Rapport final*, Paris, Ten Conseil.

U.S. Department of Labor, (1993), "*The national JTPA study, title II A, Impact on earnings and employment at 18 months* ", research and evaluation report.

VAN DEN BERG, G.J., LINDEBOOM, M. and RIDDER, G., (1994), "Attrition in Longitudinal Panel Data and the empirical analysis of dynamic Labour market behavior", *Journal of Applied Econometrics*, volume 9, pp. 421-435.