

# D OCUMENT D'ÉTUDES

## POURQUOI LES MOINS QUALIFIÉS SE FORMENT-ILS MOINS ?

*Par*

*Camille BONAÏTI,  
Aurore FLEURET,  
Patrick POMMIER,  
Philippe ZAMORA*

N° 116  
Juillet 2006

**Les documents d'études sont des documents de travail ;  
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs  
et ne représentent pas la position de la DARES.**

# Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ?

Camille Bonaïti, Aurore Fleuret, Patrick Pommier, Philippe Zamora (Dares)

Article réalisé à la demande de l'Observatoire de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale  
(Novembre 2005)

*« La formation continue va aux formés ». C'est là un phénomène aujourd'hui bien connu. Que l'on considère la qualification du point de vue du capital scolaire ou de la position professionnelle occupée, le constat est invariable : le taux d'accès à la formation continue des moins qualifiés est près de trois à quatre fois moindre que celui des plus qualifiés. Les écarts se renforcent même lorsque l'on observe la durée des formations suivies. Ces écarts prévalent depuis le début des années 70 mais ils ont pris davantage d'acuité à partir du milieu des années 90 où, après une période de diffusion de la formation, l'accès à la formation s'est stabilisé et la durée a entamé une tendance à la baisse qui se poursuit encore aujourd'hui.*

*L'article dresse un état des lieux des mécanismes qui jouent au détriment de l'accès des moins qualifiés à la formation. Ces mécanismes sont multiples et varient selon l'environnement institutionnel propre à chaque catégorie considérée : salariés, demandeurs d'emploi, jeunes en cours d'insertion. Les réformes récentes en matière de formation professionnelle – l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et la loi du 4 mai 2004, ainsi que le développement de la validation des acquis de l'expérience – sont replacées dans ce contexte.*

Le recours inégal à la formation est considéré par l'ensemble des observateurs comme un problème crucial : il interroge les efforts consentis par les pouvoirs publics depuis de nombreuses années pour favoriser l'éducation permanente et, de la sorte, aider les individus à rattraper les qualifications qu'ils n'ont pas pu, pour diverses raisons, atteindre au cours de leur vie scolaire. Le chômage de masse a rendu cette situation d'autant plus injuste d'un point de vue social que la formation continue est considérée comme un moyen de prévention du chômage de longue durée et des situations de précarité longues, dont sont précisément victimes les moins qualifiés.

Les facteurs explicatifs du faible accès des moins qualifiés à la formation sont assez nombreux et n'induisent pas les mêmes solutions. Les deux premières parties de cet article se proposent de faire une synthèse des mécanismes supposés être à l'origine des écarts d'accès à la formation, notamment à la lumière de différents travaux de ces cinq dernières années, mais également à partir de travaux originaux (partie II). Nous avons pris le parti de distinguer deux types de publics : les salariés d'une part (partie I), les personnes sans emploi d'autre part (partie II), car les univers institutionnels qui gouvernent leurs chances d'accéder à la formation sont pour chacun d'entre eux spécifiques.

Enfin, depuis le début des années 2000, une série de profondes réformes a modifié le paysage institutionnel de la formation professionnelle en France. Nous nous attacherons surtout dans cette troisième partie à détailler la validation des acquis de l'expérience introduite par la loi de modernisation sociale, le Droit Individuel à la Formation et enfin la possibilité donnée aux entreprises et aux salariés d'organiser les formations en dehors du temps de travail, deux dispositions introduites par l'accord national interprofessionnel de septembre 2003 et reprises par la loi sur la formation professionnelle promulguée en mai 2004. L'objectif n'est pas de rentrer dans le détail de ces mesures mais de situer leur efficacité supposée au regard des mécanismes présentés dans les parties précédentes.

## I. L'accès des salariés à la formation

*Les inégalités d'accès sont renforcées par une concentration des formations*

Les inégalités d'accès à la formation selon la position professionnelle ou le diplôme ou la taille de l'entreprise sont les plus couramment mises en avant (tableau 1). Elles n'épuisent toutefois pas les facteurs qui influencent l'accès à la formation. Les titulaires de contrat à durée indéterminée (CDI) se forment davantage que les titulaires de contrats courts. Les entreprises des secteurs à haute technologie et les plus innovantes entretiennent davantage les compétences de leurs salariés. Enfin, à expérience sur le marché du travail donnée, les salariés les plus anciens dans l'entreprise se forment plus que les plus récents. Au vu de ces constats, il semble que la formation professionnelle continue ne joue pas aujourd'hui le rôle préventif contre le chômage de longue durée qui devrait être le sien : elle tend paradoxalement à s'adresser plutôt aux mieux insérés et donc aux plus protégés contre le risque de chômage.

**Tableau 1 : Taux d'accès des salariés à la formation**

	formations financées par les employeurs (salariés)						toutes formations					
	Taux d'accès			Durée médiane			Taux d'accès			Durée médiane		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Position professionnelle (dernière détenue ou présente)</b>												
Ouvriers non qualifiés	12,7	8,6	11,0	24	16	20	14,0	8,9	11,5	30	50	30
Ouvriers qualifiés	20,1	14,1	19,5	18	24	18	20,8	14,3	19,9	24	38	26
Employés	28,5	23,6	24,8	24	20	24	29,6	23,2	24,5	30	30	30
Professions Intermédiaires	41,8	43,3	42,5	30	30	30	42,9	45,1	44,0	30	36	30
Cadres	46,1	46,7	46,3	33	28	30	48,9	50,3	49,4	36	32	36
<b>Niveau de formation</b>												
VI	13,4	8,3	11,0	24	18	18	10,0	6,7	8,2	30	32	30
Vb	23,5	19,0	21,1	18	20	20	21,8	16,3	18,5	24	30	30
V	24,9	24,6	24,8	24	21	24	24,1	22,1	23,3	27	30	30
IV	38,3	33,3	35,7	30	24	24	38,5	33,3	35,7	32	30	30
III	45,2	43,7	44,3	30	30	30	45,7	47,4	46,7	36	36	36
I et II	45,0	43,3	44,3	32	30	30	52,4	50,3	51,4	40	36	38
<b>Taille de l'entreprise</b>												
-de 10	14,2	14,2	14,2	24	18	20						
10-49	18,8	21,6	19,9	24	18	24						
50-499	31,8	31,0	31,5	24	24	24						
500 et +	46,1	43,4	45,1	30	24	30						
fonction publique	34,2	35,5	34,9	30	24	30						
<b>Ensemble</b>	30,0	29,0	29,5	30	24	24	28,8	25,9	27,3	30	30	30

*Enquête FC2000 - Traitements DARES.*

Qui plus est, les statistiques d'accès annuel ne permettent d'approcher la réalité que très indirectement. Pour apprécier réellement l'investissement des individus dans leur capital humain, il s'agit aussi de retracer celui-ci sur une période plus longue que l'année. Compte tenu du manque de données longitudinales françaises en population générale, de telles statistiques ne sont pas très familières. Des études récentes montrent néanmoins qu'à caractéristiques observables données (position sociale, expérience, taille d'entreprise...), l'effort de formation ne se répartit pas uniformément dans le temps. Ainsi, selon le panel communautaire des ménages, 60% des personnes stables<sup>1</sup> ne suivent pas du tout de formation sur sept années [Chardon, Zamora 2005]. Autrement dit, certains individus tendent à accumuler l'investissement en formation, alors que d'autres y échappent durablement. C'est là un phénomène important à souligner, car il a tendance à aggraver les inégalités ponctuelles généralement constatées. Celles-ci en réalité se cumulent au cours de la carrière des individus. En tout état de cause, les conséquences potentielles de cette concentration de la formation sont prévisibles : les personnes

<sup>1</sup> « Stables » correspond à des personnes qui sont restées en emploi sous CDI pendant la majeure partie des sept ans étudiés (observés).

exclues durablement de la formation risquent de voir leurs compétences s'éroder progressivement et par conséquent de se retrouver en situation de grande difficulté pour retrouver rapidement un emploi en cas de licenciement.

*Peu de formations certifiantes pour les salariés.*

Les formations suivies par les salariés sont généralement très courtes. Ce sont souvent des formations d'adaptation ponctuelles au poste de travail. Cela n'invalide pas pour autant l'effet potentiel à *moyen terme* de ces formations. Lorsqu'elles se cumulent - et on a vu que c'était le cas pour bon nombre de bénéficiaires - on peut penser que ces formations consolident les compétences, ou du moins les signalent, ce qui peut avoir un effet au moins « défensif » sur le devenir professionnel des formés. Les devenirs sur long-terme ne sont d'ailleurs pas ambigus : à caractéristiques égales, les formés sont à tout point de vue dans une situation professionnelle meilleure que les non-formés, même si la formation n'explique probablement pas à *elle seule* ce phénomène [Chardon-Zamora 2005].

Les formations qui débouchent sur un diplôme ou plus généralement sur une certification reconnue témoignent directement d'un projet d'ascension professionnelle. Les salariés sont peu nombreux à suivre ce type de formation : chaque année, selon l'enquête FC2000, un peu plus de 300 000 salariés entre 25 et 64 ans entreprennent une formation certifiante financée par leur employeur. L'entreprise ne semble donc pas être un cadre très propice à ce type d'investissement : le faible nombre de bénéficiaires du congé individuel à la formation (CIF) en est d'ailleurs un signe patent (30 000 environ par an).

Si l'on revient maintenant à la formation en général, les inégalités d'accès peuvent être attribuées à des causes très diverses que l'on peut rassembler en trois groupes : le premier relève du fonctionnement et de l'organisation des entreprises, le deuxième tient aux obstacles financiers et matériels, le troisième renvoie à l'appétence des individus pour la formation.

### **Le fonctionnement des entreprises, à l'origine d'une partie des inégalités**

L'accès à la formation des salariés est fortement dépendant des caractéristiques de l'entreprise à laquelle ils appartiennent. Ainsi, les petites entreprises n'investissent que très peu dans la formation : moins de 20% des salariés des entreprises de moins de 10 salariés accèdent chaque année à une formation. Malgré un relèvement récent du seuil de mutualisation minimal, la loi ne les y incite d'ailleurs que très peu : 0,5% de la masse salariale doit être versé à un organisme de mutualisation des fonds de la formation professionnelle. Les secteurs d'activité ne sont pas non plus égaux devant la formation : à catégorie socio-professionnelle donnée, on se forme davantage dans l'aéronautique que dans le bois, le papier ou le textile. Plus généralement, la formation est corrélée à l'intensité technologique du secteur (nomenclature Ocde, voir Zamora, 2003). Au-delà de ces facteurs, certaines entreprises sont davantage tournées vers la formation que d'autres. Les salariés formés se trouvent ainsi plus souvent dans des entreprises où partir en formation concerne la plupart des salariés [Aucouturier, 2001]

Dans l'entreprise, le départ en formation ne peut pas être décrit comme un choix individuel. Tout un faisceau de facteurs collectifs y concourt : organisation, culture d'entreprise, présence d'un service de ressources humaines, etc.... Plusieurs travaux récents montrent ainsi que le taux d'accès à la formation des salariés de l'industrie est *avant tout* corrélé à des modes d'organisation spécifiques. Ainsi, la formation est plus fréquente lorsque les entreprises adoptent une production centrée sur le respect de normes qualité ou ont un fonctionnement très décentralisé donnant aux opérateurs une autonomie très affirmée, notamment dans la résolution d'incidents. Dans ce dernier cas, la formation de ces opérateurs qualifiés augmente et surtout demeure à un niveau plus élevé qu'avant le changement d'organisation [Zamora, 2003].

L'impact de l'adoption d'un nouveau dispositif technologique sur la formation est beaucoup plus circonscrit dans le temps. La formation des cadres et des agents de maîtrise n'augmente que

*momentanément*, et on n'observe pas de changement pour les ouvriers [Zamora, 2003]. En effet, l'automatisation de la production ne conduit pas en soi à une responsabilisation accrue des opérateurs et n'amène pas nécessairement à se confronter davantage à l'imprévu.

Si les organisations innovantes semblent s'être diffusées [Lorenz et Valeyre, 2004], la majorité des entreprises sont encore organisées suivant la forme traditionnelle du taylorisme ou privilégient la réduction des coûts et le juste à temps. Dans celles-ci, les postes de travail sont davantage rigides et les tâches prescrites et cloisonnées, ce qui rend la formation moins nécessaire.

L'accès à la formation dépend aussi des caractéristiques du contrat de travail. Ainsi, les titulaires de contrats courts accèdent moins souvent à la formation. Auto-censure et éviction explicite sont les deux motifs principalement avancés [Aucouturier, 2001]. La formation d'un salarié en CDD est probablement ressentie comme une perte sèche par les supérieurs hiérarchiques, soit directement, car l'absence momentanée est mesurée au regard de la faible durée du contrat, soit indirectement, parce que l'employeur n'aura pas le temps d'en tirer profit<sup>2</sup>.

### **Les responsabilités familiales : un obstacle pour se former**

Il n'y pas d'écarts d'accès à la formation entre hommes et femmes. Mais à un niveau plus fin de qualification, ce constat ne se vérifie plus. Les ouvrières et les employées accèdent en effet moins à la formation que leurs homologues masculins. C'est l'inverse pour les cadres ou professions intermédiaires. Les écarts s'accroissent encore lorsque les individus concernés ont une charge de famille [Fournier, 2001]. Une des explications est le poids des contraintes familiales et du travail domestique auxquels les femmes dérogent manifestement moins facilement que les hommes. Ainsi, 20% des femmes salariées formées déclarent avoir dû réorganiser leur vie personnelle à cette occasion, contre 14% des hommes [Fournier, 2001]. Le suivi d'une formation, même lorsqu'elle est financée par l'employeur, n'est pas forcément neutre financièrement pour les bénéficiaires (il peut par exemple être nécessaire de financer la garde des enfants). Ceci handicape particulièrement les ouvrières et employées, déjà positionnées dans des environnements professionnels moins favorables à la formation que les femmes cadres et professions intermédiaires (celles-ci se trouvent davantage dans la fonction publique, notamment).

Un tel constat peut surprendre car la loi prescrit (jusqu'au 4 mai 2004, tout au moins) que les actions du plan de formation - c'est-à-dire quasiment l'ensemble des formations - doivent se dérouler pendant le temps de travail. En pratique, 10% environ des formations dérogent à cette règle et même 16% si on se limite aux stages de formation proprement dits<sup>3</sup>. Si la difficulté de la conciliation vie familiale/vie professionnelle se règle souvent par le choix du temps partiel ou le retrait total du marché du travail [Garner, Méda, Sénik, 2004], elle induit également un certain nombre de renoncements moins visibles, notamment aux événements perçus comme professionnellement non indispensables. La formation en fait certainement souvent partie...

### **Une moindre appétence des moins qualifiés pour la formation ?**

Environ la moitié des personnes entre 25 et 64 ans déclarent avoir un besoin de formation à court ou moyen terme. Ainsi que le remarque Fournier (2001), ce sont ceux qui accèdent le moins à la formation qui témoignent des besoins les moins importants (tableau 2). Le moindre accès à la formation pourrait dès lors ne pas tenir uniquement à des mécanismes d'offre mais également de demande. Les publics les moins qualifiés se formeraient moins car ils attribueraient moins d'intérêt à la formation.

---

<sup>2</sup> Toutefois, il convient de mentionner le Congé individuel de formation en faveur des titulaires de CDD (30 000 par an). L'obligation de dépense pour la formation est fixée à 2% pour les entreprises d'intérim (contre 1,5% jusqu'en mai 2004 pour les autres).

<sup>3</sup> L'autre forme courante de formation en entreprise est la formation en situation de travail (associée au poste de travail).

**Tableau 2 : Besoins futurs de formation très ou assez importants**

	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Position professionnelle (dernière détenue ou présente)</b>			
Ouvriers non qualifiés	38,3	31,4	35,0
Ouvriers qualifiés	43,9	34,9	42,6
Employés	52,9	47,3	48,5
Professions Intermédiaires	59,4	61,7	60,5
Cadres	60,4	65,6	62,2
<b>Niveau de formation</b>			
VI	19,3	17,5	18,3
Vb	46,6	39,9	42,6
V	47,2	47,1	47,2
IV	59,4	59,2	59,3
III	67,6	66,1	66,7
I et II	66,3	70,8	68,4
<b>Age</b>			
25-35	69,2	71,1	70,1
36-45	60,1	58,1	59,1
46-55	39,2	35,4	37,3
56-64	6,1	5,1	5,6
<b>Ensemble</b>	<b>48,2</b>	<b>46,6</b>	<b>47,4</b>

*Enquête FC2000 - Traitements DARES*

Le besoin de formation des plus diplômés peut s'expliquer en partie par le fait que les études initiales favorisent un désir d'apprendre, qui persiste même après la fin de la scolarité proprement dite. Toutefois, cette explication ne suffit certainement pas. Comment expliquer alors que les besoins de formation diminuent avec l'âge et surtout dépendent - toutes choses égales par ailleurs - de la position professionnelle ? Il est certainement plus opérant d'interpréter le besoin de formation des salariés au regard de leurs opportunités et bénéfices professionnels.

Fournier (2001) invoque deux raisons principales pour expliquer la faible appétence pour la formation: une plus faible information sur les opportunités et sur les bénéfices potentiels de la formation, le sentiment que la formation n'a pas d'impact salarial substantiel. Pour intéressante qu'elle soit, cette interprétation présuppose l'existence effective d'opportunités de changements de qualification ou de poste (ou tout au moins d'évolution des fonctions) et la volonté des individus de s'impliquer dans un tel changement (acquisition de nouvelles techniques, prises de responsabilités élargies...).

D'autres pistes d'interprétation peuvent être trouvées dans l'analyse des réponses ouvertes à la question : « pourquoi n'avez-vous pas suivi de formation depuis deux ans »<sup>4</sup> ? Plus des deux tiers des personnes concernés n'invoquent pas de raisons liées à la formation, mais plutôt à leur contexte professionnel général. Ils font part de leur absence de désir ou de perspectives de changement [Aucouturier 2001]. Dans un contexte professionnel pensé pour être immuable au moins à moyen terme, l'investissement dans la formation paraît effectivement sans intérêt, sinon absurde. Autrement dit, le manque d'appétence à la formation ne serait qu'un « symptôme » d'un moindre investissement professionnel plus large, au sens où Baudelot et Gollac (2003) par exemple le considèrent. Ces derniers identifient le « retrait » comme une des formes du rapport au travail où le travail ne prend de valeur que parce qu'il est un passage obligé pour disposer d'un revenu. Dans un travail récent, Amossé, Chardon (2005) montrent que le retrait est une attitude généralisée chez les salariés non qualifiés : « *C'est bien l'image d'un ressort largement distendu, peut-être même cassé dans certains cas, qui résume aujourd'hui les modalités d'intégration professionnelle des travailleurs non qualifiés :*

<sup>4</sup> Question posée dans l'enquête FC2000, enquête sur la formation continue conduite par l'INSEE en 2000, comme enquête complémentaire à l'enquête emploi (INSEE).

*lorsqu'on les interroge sur "ce qu'ils aimeraient garder ou changer dans leur situation professionnelle", ces salariés n'évoquent qu'en de très rares cas, en positif ou en négatif, leurs possibilités de promotion et leur position professionnelle ; signe d'un renoncement à progresser réellement dans leur filière professionnelle et dans la hiérarchie des emplois, ils souhaitent, plus que les autres salariés, changer de métier afin d'améliorer leurs conditions de travail et leur salaire ».*

## **II. La formation des chômeurs et l'insertion des jeunes**

### **L'évolution des politiques publiques d'insertion et de formation vis-à-vis des moins qualifiés et des chômeurs de longue durée**

Fragilisés sur le marché du travail, les jeunes peu qualifiés, les chômeurs de longue durée et les allocataires de minima sociaux sont une cible prioritaire des politiques publiques d'emploi et de formation depuis de nombreuses années. Aux stages de formation proprement dits, se sont toutefois progressivement substitués des dispositifs de mise en situation directe d'emploi, complétés éventuellement par une formation.

#### *La formation des jeunes non qualifiés : remédier à l'absence ou à l'inadéquation des qualifications*

Les jeunes non qualifiés cumulent les difficultés sur le marché du travail. Dépourvus d'expérience, ils ne peuvent faire état d'un capital scolaire conséquent et fraîchement acquis, à la différence de ceux qui ont suivi un cursus plus poussé. En période de récession, ils sont concurrencés par des jeunes plus qualifiés, menacés de déclassement professionnel. L'avantage salarial à l'embauche d'un jeune plutôt que d'un travailleur plus âgé est peu sensible quand il s'agit d'occuper des emplois de toute façon peu rémunérateurs. Autant de facteurs qui accroissent l'exposition des moins qualifiés au chômage de longue durée : parmi les jeunes ayant connu le chômage en début de vie active, la première période de chômage a été supérieure à 12 mois chez 45% des non-qualifiés, contre 22% chez les titulaires de CAP ou BEP industriel, et 5% chez les diplômés Bts/Dut [Cereq, 2001].

Les difficultés rencontrées par les jeunes non qualifiés sur le marché du travail recommandent d'agir assez tôt après leur sortie du système scolaire, en ciblant sur cette tranche d'âge des dispositifs visant à accroître la formation et la qualification. Il s'agit alors, de façon structurelle, d'améliorer les facultés d'insertion de chaque génération d'entrants sur le marché du travail, et de favoriser le rapprochement entre offre et demande de travail en augmentant le niveau de qualification de la main d'œuvre. Les problèmes d'insertion des jeunes peu qualifiés peuvent aussi motiver la mise en œuvre de mesures visant à modifier le fonctionnement du marché du travail, en stimulant la création d'emploi en basse conjoncture ou en incitant à l'embauche de publics « éloignés de l'emploi ». Ces mesures prennent essentiellement la forme d'un abaissement du coût du travail et font, jusqu'à présent, peu intervenir la formation.

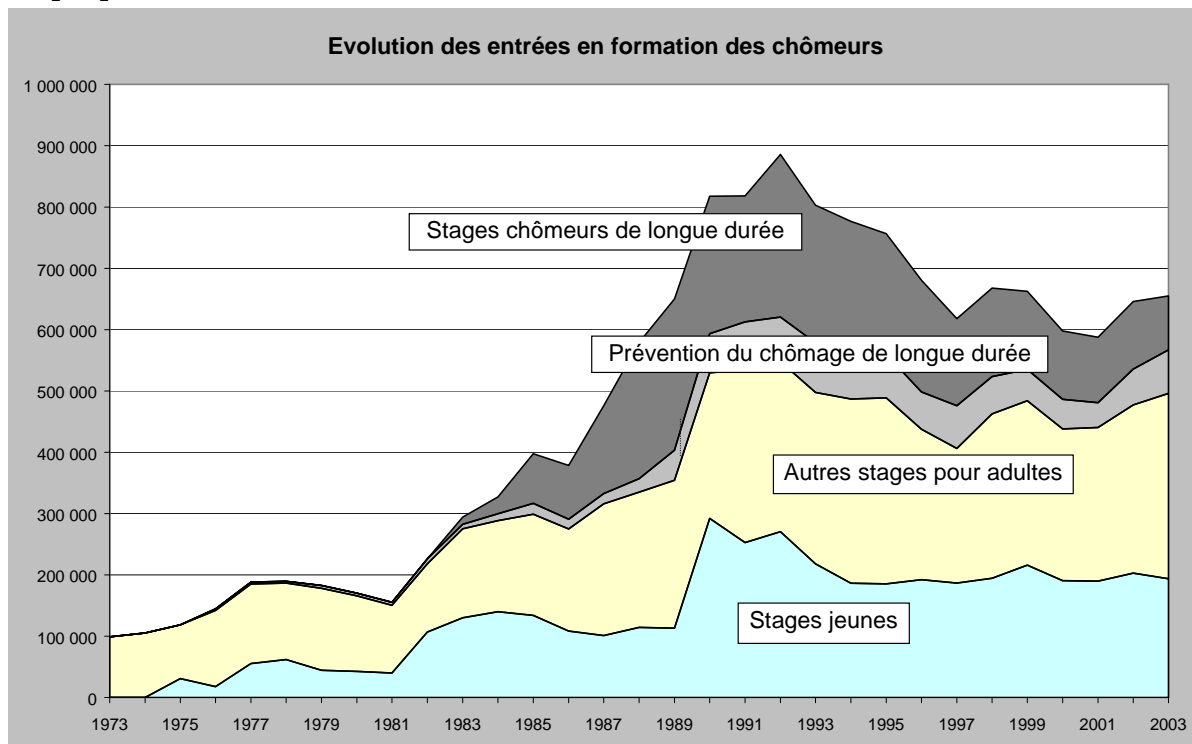
#### *L'obsolescence des compétences chez les chômeurs adultes*

Pour les chômeurs adultes, les difficultés rencontrées pour retrouver un emploi sont plutôt dues à l'érosion de leurs compétences, après une longue période de chômage ou d'inactivité. A la différence des jeunes, les compétences des adultes ne peuvent être mesurées par le seul niveau de formation. Leur expérience professionnelle leur a en effet permis d'accumuler des compétences techniques, pratiques qui peuvent faciliter leur insertion dans l'emploi. Ainsi, chez les adultes, les publics prioritaires des politiques d'emploi et de formation sont les chômeurs de longue durée et les allocataires de minima sociaux, plutôt que les chômeurs peu ou pas qualifiés.

### *De moins en moins de jeunes non qualifiés dans les stages de formation*

Actuellement, plus de 650 000 chômeurs commencent chaque année une formation. Parmi eux, 160 000 (soit 25%) sont sans qualification au moment de leur entrée en stage. Ces chiffres marquent une nette décroissance par rapport aux années 1990. A cette époque, jusqu'à 900 000 chômeurs dont 350 000 sans qualification débutaient une formation (graphiques 1 et 2). Ce repli est essentiellement dû à l'évolution des stages destinés aux jeunes, les stages pour adultes ayant toujours été assez peu ciblés sur les publics non qualifiés.

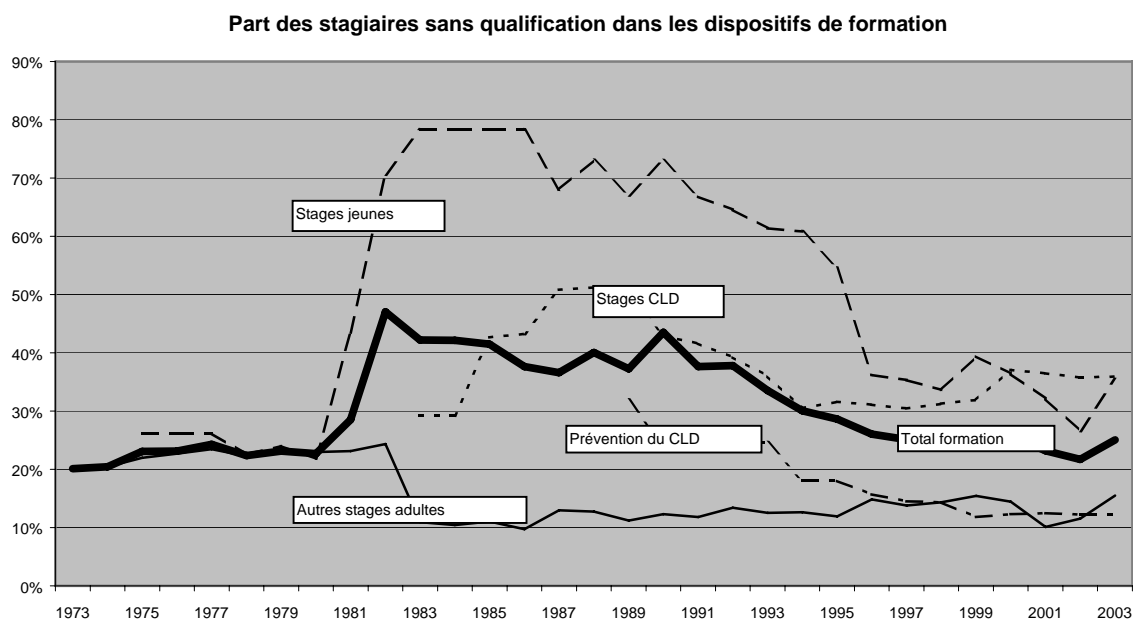
**Graphique 1 :**



Sources: Dares, Unedic, Cnasea, Afpa, Anpe; calculs Dares.



## Graphique 2 :



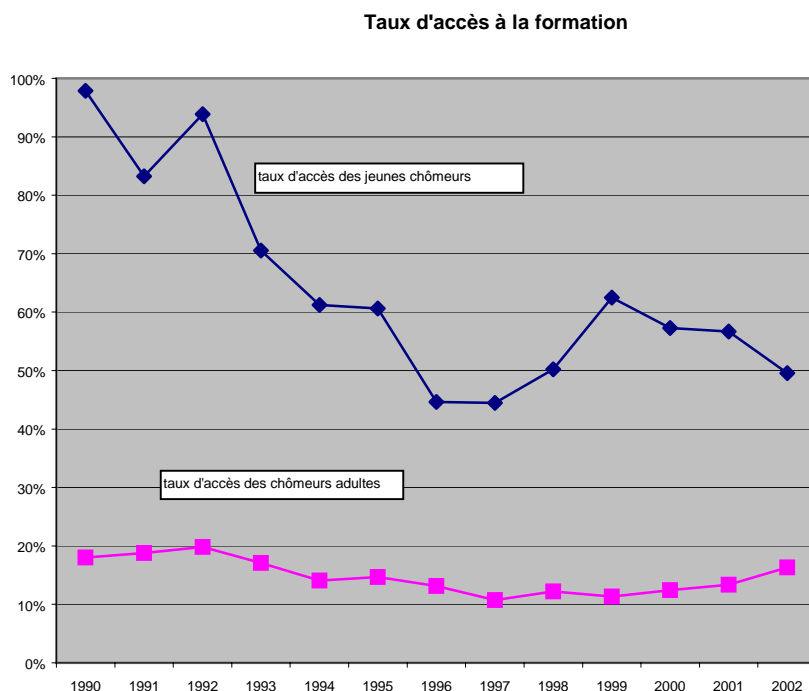
Sources: Dares, Unedic, Cnasea, Afpa, Anpe; calculs Dares.

Créés au début des années 1980 pour lutter contre le chômage des jeunes sortant du système scolaire sans qualification, les stages destinés aux jeunes de 16 à 25 ans ont accueilli près de 80% de jeunes non qualifiés entre 1980 et 1986. A partir de 1987, ces stages s'adressent à un public légèrement plus qualifié et les non qualifiés ne représentent plus que 70% des bénéficiaires. Cette évolution se confirme avec la mise en place du crédit formation individualisé (CFI jeunes) en 1990 : la part des jeunes sans qualification descend alors à 60%. A partir de 1993, les conseils régionaux prennent peu à peu à leur charge les stages de formation destinés aux jeunes de moins de 26 ans. L'orientation vers les niveaux de qualification légèrement plus élevés (niveau CAP/BEP) s'accroît. En 1998, date à laquelle s'achève la décentralisation des stages jeunes, les jeunes non qualifiés ne représentent plus qu'un tiers des entrées. Cette orientation vers des niveaux légèrement plus élevés ne s'explique pas uniquement par la montée générale de la qualification dans la population active. En 1990, 218 000 jeunes sont au chômage à la fin du mois de mars et 213 000 débutent une formation pendant l'année, ce qui constitue un ratio de 98%\*. En 1997, ce ratio tombe à 45%. Avec les lois de lutte contre l'exclusion de 1998 et 2001, l'accès des jeunes chômeurs non qualifiés à la formation croît de nouveau et atteint 63% en 1999. En 2002, il est de 50% (graphique 3).

Les non-qualifiés ont toujours été beaucoup moins nombreux dans les stages pour adultes que dans les stages destinés aux jeunes. La part des non qualifiés dans les formations pour adultes varie entre 11 et 36% suivant les types de stages. Dans les stages à logique curative, dont le but est de faciliter le retour à l'emploi des chômeurs les plus exclus, la part des non qualifiés est relativement importante. Ainsi, plus du tiers des bénéficiaires d'un stage d'insertion et de formation à l'emploi (Sife) collectif sont sans qualification. En revanche, dans les stages à logique préventive, dont le but est de limiter les risques d'entrée en chômage de longue durée, les non qualifiés sont beaucoup moins présents (entre 11 et 18% selon les dispositifs). Globalement, on observe la même tendance que pour les stages jeunes, quoique beaucoup moins prononcée. En 1990, le taux d'accès à la formation est de 18% pour les chômeurs adultes. Il diminue jusqu'à 11% en 1997 et augmente jusqu'en 2002 pour atteindre 16%.

\* Ce ratio « entrées en formation de chômeurs durant l'année / stock de chômeurs à la fin de l'année précédente » est en partie conventionnel mais présente l'intérêt de mesurer l'évolution de l'accès à la formation. Il peut être supérieur à 100% pour les jeunes, notamment parce que les flux vers le chômage sont importants.

### Graphique 3 :



Source : Dares, Insee, calculs Dares

*Note de lecture : Le taux d'accès utilisé ici correspond au ratio « entrées en formation de chômeurs durant l'année / stock de chômeurs à un moment de l'année ». Etant donné l'importance des entrées et sorties du chômage chez les jeunes, ce taux est très élevé chez les moins de 26 ans.*

*Au-delà de la formation, des instruments de plus en plus variés, qui font progressivement moins de place aux non qualifiés.*

L'emploi aidé représente aujourd'hui la modalité principale d'insertion sur le marché du travail des jeunes non qualifiés : plus de 60% des jeunes en emploi sortis du système scolaire avant le CAP-BEP sont en emploi aidé en 2004. L'ambition de former une main d'œuvre peu qualifiée a partiellement fait place à la nécessité de lui procurer des emplois, si bien que les instruments d'intervention se sont diversifiés. Dans le même temps, le chômage s'étant diffusé dans les années 90 à de multiples strates de la population, les politiques se sont adressées à un public plus large que celui des moins qualifiés.

A la fin des années 70, les jeunes sans qualification constituent le public prioritaire des politiques publiques. Dès 1977, le contrat emploi - formation développe le principe de l'alternance entre temps de présence dans l'entreprise et formation, sur la base d'un contrat de travail aménagé (principe qui préexistait sous la forme de l'apprentissage). L'alternance prend un nouvel essor avec la loi de 1984 réformant la formation professionnelle et la création des contrats de qualification et d'adaptation, ainsi que des SIVP (stages d'initiation à la vie professionnelle). Les deux premiers contrats visent explicitement à qualifier les bénéficiaires afin de répondre aux besoins du marché du travail ; l'insuffisance de qualification y est définie de façon extensive, si bien que ces dispositifs ne sont pas réservés aux seuls jeunes non-qualifiés. L'évolution des formations en alternance vers l'accueil de publics plus qualifiés dès la seconde moitié des années 80 amorce une tendance qui deviendra plus prononcée dans les années 90.

Parallèlement, apparaît une gamme de mesures ayant pour but de stimuler la création d'emplois, sur la base du diagnostic d'un coût du travail trop élevé, en particulier pour les basses qualifications [Sédillot, 2004]. Les contrats aidés du secteur marchand, tels que le contrat de retour à l'emploi (Cre) et le contrat initiative emploi (Cie), et les contrats du secteur non marchand (contrats emploi solidarité, contrats emploi consolidé) accueillent les publics non qualifiés en recherche d'emploi. Loin d'être réservés aux jeunes sans qualifications, ces contrats aidés ciblent aussi les chômeurs de longue durée et les allocataires de minima sociaux. La formation est certes possible dans le cadre de ces contrats, mais ne concerne qu'une minorité de bénéficiaires, le plus souvent parmi les plus diplômés (Even, 2003). En dépit d'un « recentrage » au profit des publics prioritaires, le nombre de non qualifiés qui accèdent à un contrat aidé s'érode sous l'effet de la réduction des enveloppes budgétaires. Ainsi, en 2002, les Ces et Cec accueillent 30% de non qualifiés de moins qu'en 1995. La question de l'insertion des non qualifiés est partiellement renvoyée aux dispositifs généraux d'allègement des charges sur les bas salaires, qui visent à stimuler la demande de travail plutôt qu'à élever les niveaux de qualification.

Au tournant des années 90 toutefois, plusieurs nouveaux dispositifs se développent en direction des jeunes faiblement qualifiés et des chômeurs connaissant des difficultés pour retrouver un emploi. Depuis 1998, le dispositif Trace réserve un accompagnement personnalisé aux jeunes peu qualifiés, suivant un parcours qui peut mobiliser les diverses mesures pour l'emploi et la formation. Avec le programme d'action personnalisé (Pap) mis en place par l'Anpe en 2001, les chômeurs peuvent prétendre à une meilleure prise en charge et à un meilleur suivi par les conseillers de l'emploi. Depuis l'été 2002, le contrat jeune en entreprise (Cje) propose aux employeurs une aide à l'embauche de jeunes de moins de 22 ans ayant au plus le niveau du bac (sans être diplômé). Ces trois mesures privilégient néanmoins l'insertion par l'obtention d'un emploi, plutôt que l'appui systématique de la formation.

Les modifications récentes du paysage institutionnel des politiques publiques d'emploi et de formation confirme le retrait de l'Etat en matière de stages de formation et la réorientation vers des dispositifs de mise en situation directe d'emploi, complétés éventuellement par une formation. La loi du 13 août 2004 relative aux responsabilités et libertés locales a ainsi renforcé la décentralisation de la formation professionnelle en confiant progressivement aux Régions les crédits affectés à l'Afpa. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, les stages d'insertion et de formation à l'emploi (Sife) et les stages d'accès à l'emploi (Sae), derniers outils de formation de l'Etat en direction des chômeurs, ont été supprimés. En contrepartie, la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 prévoit d'intégrer un volant d'accompagnement et de formation dans certaines aides à l'emploi. Formation et accompagnement sont ainsi obligatoires dans le contrat d'avenir qui s'adresse aux allocataires de minima sociaux. Les nouveaux contrats initiative emploi (Cie et contrat d'accompagnement dans l'emploi (Cae) peuvent également prévoir des actions de formation mais celles-ci, bien que recommandées, ne sont pas obligatoires. Enfin, le Civis, dans l'esprit de Trace, propose un accompagnement personnalisé pour les jeunes de niveau VI et Vbis.

## **L'accès à la formation des chômeurs et des jeunes les moins qualifiés**

### **L'orientation des chômeurs vers la formation : plus de propositions au départ pour les moins qualifiés, moins de formation à l'arrivée**

Le projet d'action personnalisé (PAP) est proposé à tous les demandeurs d'emploi depuis juillet 2001. Il vise à prévenir le chômage de longue durée par un suivi individualisé. Les personnes encore au chômage au bout de six mois bénéficient d'un « entretien d'actualisation » dit PAP02. Fin 2002, la possibilité de suivre une formation est évoquée pour près de la moitié des chômeurs reçus en PAP02. Pour seulement 16 % des chômeurs, une formation a été prescrite à l'issue de l'entretien. Six mois plus tard, ce ne sont plus que 7% des chômeurs qui sont effectivement entrés en formation. Les chômeurs peu qualifiés se forment moins, alors même que les conseillers de l'ANPE les orientent davantage vers la formation. A l'origine de ce paradoxe, des difficultés pour réorganiser sa vie

familiale et personnelle ou pour trouver un financement, ainsi qu'une moindre appétence pour la formation qui se traduit parfois par l'absence de démarches individuelles. Les chômeurs les plus âgés et, dans une moindre mesure, les chômeurs indemnisés réalisent eux aussi moins de formations. Ils sont moins enclins à en demander spontanément et les conseillers ANPE leur en proposent moins. Une fois la formation prescrite, ils sont aussi moins nombreux à la concrétiser dans les six mois.

En 2004, 9% des chômeurs sans qualification ont suivi une formation, contre 15 % des chômeurs de niveau bac et 23% des chômeurs diplômés du supérieur (tableau 3). L'accès à la formation reste donc très inégalitaire, en dépit d'un accompagnement renforcé des chômeurs les plus en difficulté. Cet accompagnement a été mis en place dans le cadre du programme d'action personnalisé pour un nouveau départ (PAP-ND) instauré en 2001 par l'ANPE.

**Tableau 3 : Taux d'accès des chômeurs à la formation en 2004**

<b>ensemble des chômeurs</b>	<b>14,7%</b>
<b>chômeur d'un niveau supérieur au bac</b>	<b>22,7%</b>
<i>dont diplôme bac+5 et plus</i>	<i>31,7%</i>
<i>dont diplôme niveau licence, maîtrise</i>	<i>23,3%</i>
<i>dont diplôme niveau bac+2</i>	<i>18,0%</i>
<b>chômeur de niveau bac (avec ou sans diplôme)</b>	<b>15,2%</b>
<b>chômeur sans diplôme (niveau terminale CAP-BEP, lycée)</b>	<b>13,4%</b>
<b>chômeur sans qualification</b>	<b>9,4%</b>
<i>dont troisième, année non terminale CAP-BEP</i>	<i>13,4%</i>
<i>dont niveau inférieur à la troisième</i>	<i>5,5%</i>

*source: enquête emploi de l'Insee, 2004*

Une enquête de la Dares auprès de personnes suivies fin 2002 par l'ANPE après six mois de chômage détaille le processus de mise en place d'une formation. Elle permet de mieux comprendre pourquoi de tels écarts subsistent (encadré 1).

### **Encadré 1 : L'enquête de la Dares auprès de bénéficiaires du PAP02**

Pour mieux connaître les trajectoires suivies par les demandeurs d'emploi engagés dans une démarche de suivi individualisé, la Dares a mené une enquête, en deux vagues successives, auprès d'un échantillon de personnes ayant toutes bénéficié en septembre 2002, en tant que demandeurs d'emploi, d'un entretien approfondi d'actualisation de leur projet d'action personnalisé (qualifié ici de PAP02) [2 ; 3]. Il s'agit de personnes inscrites au chômage entre juillet 2001 et mars 2002, ayant effectué un premier entretien PAP01 peu après leur inscription, et ayant connu au moins six mois de chômage cumulés entre cette inscription et septembre 2002.. Les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE avant le 1er juillet 2001 ont été exclus du champ de l'enquête, afin de garantir une certaine homogénéité de l'ancienneté initiale de chômage. Ont également été exclus du champ de l'enquête les bénéficiaires de l'offre de service « appui social » à l'issue de l'entretien de septembre. Ce niveau de service vise à résoudre les difficultés sociales, voire médicales, des personnes, préalablement au retour à l'emploi. Il concerne moins de 2% des bénéficiaires. Au total, la base de sondage était de 127 000 demandeurs d'emploi.

Début 2003, 3 000 personnes ont répondu à une première série de questions. Elles ont été interrogées, une seconde fois, en janvier et février 2004 : 2 500 personnes ont répondu à cette deuxième série de questions. Le questionnement portait, entre autres, sur la façon dont les demandeurs d'emploi avaient été orientés vers différentes actions d'aide au retour à l'emploi et en particulier vers la formation.

Les quatre étapes de l'orientation du chômeur vers la formation (proposition du conseiller, demande du chômeur, décision et réalisation) ont été repérées à l'aide des quatre questions suivantes :

- « Durant cet entretien [PAP02], le conseiller vous a-t-il proposé de faire une formation ? »
- « Finalement, l'entretien s'est-il terminé par la décision de vous faire suivre une formation ? »
- « Vous-même, avez-vous demandé à suivre une formation ? »
- « Que s'est-il passé depuis l'entretien de septembre jusqu'à maintenant ? »

L'orientation des chômeurs vers la formation étudiée ici concerne des personnes au chômage depuis environ six mois. Il s'agit donc de demandeurs d'emploi présentant des risques élevés d'entrée dans un chômage de longue durée.

Dès leur inscription à l'ANPE, les chômeurs réalisent un premier entretien avec un conseiller de l'agence, dans le cadre de leur projet d'action personnalisé. S'ils sont toujours au chômage six mois après, un deuxième entretien (nommé PAP02) leur est proposé. Au cours de cet entretien, la formation peut être évoquée et donner lieu, le cas échéant, à une prescription. Le demandeur d'emploi est alors incité à s'inscrire à une formation repérée au cours de l'entretien, ou à s'orienter vers l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) qui l'aidera à construire son parcours de formation (encadré 2). Prescription ne signifie donc pas inscription effective ou automatique à la formation.

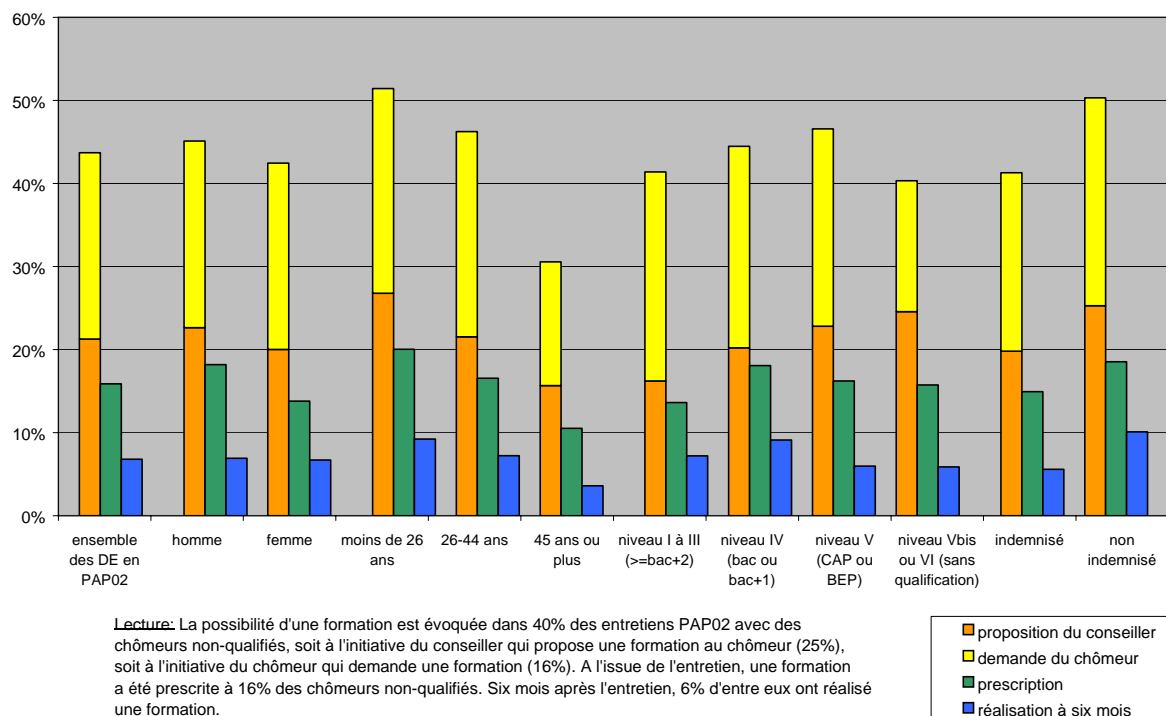
### **Encadré 2 : Le rôle de l'AFPA dans l'orientation des chômeurs vers la formation**

Depuis 1999, les liens entre l'ANPE et l'AFPA se sont renforcés, avec la mise en place à l'AFPA du « service d'appui à la définition d'un projet de formation ». Les demandeurs d'emploi adressés par l'ANPE à l'AFPA sont pris en charge par des conseillers de l'AFPA qui les aident à construire un projet de formation et les accompagnent ensuite jusqu'à leur entrée en formation, en les guidant dans leurs démarches : demande de financement, rémunération, réservation de stages, mise en relation avec les divers organismes, .... Le nombre de demandeurs d'emploi orientés par l'ANPE vers l'AFPA a très fortement augmenté suite à la mise en place du service intégré : 10 000 avant 1999, 248 000 en 2003.

## De la discussion du projet de formation à sa concrétisation : une forte déperdition

La possibilité de suivre une formation est évoquée dans près d'un entretien sur deux (44%), que ce soit à l'initiative du chômeur ou du conseiller ANPE. Toutefois, une formation n'est prescrite qu'à 16 % des chômeurs à l'issue de l'entretien, soit à peine à plus d'un tiers de ceux pour lesquels la formation a été évoquée. Six mois plus tard, ce ne sont plus que 7 % des demandeurs d'emploi qui sont effectivement entrés en formation (graphique 4).

**Graphique 4 : Entretien PAP : quelle orientation vers la formation ?**



Si les peu qualifiés se forment un peu moins dans les six mois qui suivent l'entretien (6% des peu ou pas qualifiés, contre 9% des chômeurs de niveau bac), c'est surtout parce qu'ils ont plus de difficultés à mettre en place leur formation, lorsque celle-ci a été prescrite.

Les chômeurs les plus âgés et, dans une moindre mesure, les chômeurs indemnisés par les Assedic, apparaissent pénalisés dès le début du processus d'orientation. Au cours de leur entretien, la formation est beaucoup moins souvent évoquée que pour leurs homologues plus jeunes ou non-indemnisés. En effet, les chômeurs les plus âgés et, dans une certaine mesure, les chômeurs indemnisés demandent moins spontanément une formation et les conseillers ANPE leur en proposent moins. Seuls 30% des chômeurs de 45 ans et plus et 41% des chômeurs indemnisés abordent la formation au cours de leur entretien, contre 48% des moins de 45 ans et 50% des non indemnisés. Une fois la formation prescrite, les chômeurs âgés et les chômeurs indemnisés ont aussi plus de mal à concrétiser le projet. Au final, six mois après l'entretien, seuls 4% des 45 ans et plus et 6% des indemnisés ont réalisé une formation, contre 8% pour les moins de 45 ans et 10% pour les non-indemnisés.

L'accès des femmes à la formation est équivalent à celui des hommes : six mois après l'entretien PAP02, 7% des chômeurs et des chômeuses ont suivi une formation. Le processus qui y conduit est pourtant légèrement différent. Les formations sont un peu moins souvent évoquées dans les entretiens PAP02 des femmes (42% des entretiens, contre 45% pour les hommes) et les prescriptions de

formation sont moins fréquentes à l'issue de l'entretien (33% des discussions aboutissent à une prescription, contre 40% pour les hommes). En revanche, les femmes sont plus nombreuses à concrétiser leur formation lorsque la décision a été prise : 49% des décisions aboutissent pour les femmes, contre 38% pour les hommes.

*Les chômeurs non qualifiés demandent moins spontanément une formation, mais les conseillers leur en proposent plus*

Lors du deuxième entretien PAP, 22 % des chômeurs demandent à suivre une formation et 21 % se voient proposer une formation par les conseillers ANPE. Les non-qualifiés sont moins nombreux à émettre un souhait de formation pendant l'entretien : 16 %, contre 24% pour les plus diplômés. Les conseillers ANPE compensent toutefois cette moindre demande spontanée par des propositions plus fréquentes : 25% des chômeurs non qualifiés reçoivent une proposition de formation, contre 16% des plus diplômés.

Les chômeurs de 45 ans et plus sont également moins demandeurs de formation : seuls 15% d'entre eux demandent une formation lors de leur entretien, contre 25% des plus jeunes. Il est possible que l'effort requis pour s'investir dans une formation longue soit plus difficile à consentir en milieu de vie active. De plus, à partir d'un certain âge (57,5 ans pour les chômeurs indemnisés par l'assurance-chômage, 55 ans pour les chômeurs recevant l'allocation spécifique de solidarité), les chômeurs sont informés par les Assédic qu'ils peuvent demander à être dispensés de recherche d'emploi. Ils sont dès lors encore moins enclins à débiter une formation. Contrairement à ce qui est observé pour les moins qualifiés, les conseillers ANPE ne compensent pas la moindre appétence des chômeurs âgés par des propositions de formation plus fréquentes. Seuls 16% des chômeurs de 45 ans et plus se voient proposer une formation, contre 22% des chômeurs âgés de 26 à 44 ans.

*L'orientation vers la formation : une solution parfois à l'absence de ressources*

Les propositions de formation sont fréquentes pour les chômeurs non-indemnisés (25%, contre 20% pour les indemnisés) et elles viennent renforcer une demande spontanée élevée (25%, contre 22% pour les indemnisés). Si les chômeurs non-indemnisés évoquent plus fréquemment la formation au cours du deuxième entretien, ce n'est pas seulement en raison de leurs caractéristiques socio-démographiques. A profil égal (âge, parcours antérieur, ancienneté de chômage, niveau de formation, ...), un chômeur non-indemnisé se voit encore proposer davantage de formations qu'un chômeur indemnisé. Il est possible que des critères de revenu interviennent dans cette orientation vers la formation. En permettant au chômeur d'être rémunéré pendant quelques semaines voire quelques mois, la formation peut représenter une solution provisoire à l'absence de ressources.

*Des demandes de formation fréquemment refusées par les conseillers ANPE*

Près des trois quarts des demandes de formation par les chômeurs ne débouchent pas sur une prescription à l'issue de l'entretien (tableau 4). Les demandes des femmes, des chômeurs de 45 ans et plus, des chômeurs non qualifiés et des chômeurs indemnisés sont un peu plus souvent refusées. Deux hypothèses peuvent expliquer l'importance des demandes refusées. D'une part, les conseillers ANPE peuvent juger que ces demandes ne s'inscrivent pas dans un projet professionnel réaliste. D'autre part, il se peut que l'offre de formation correspondante n'existe pas à court terme.

**Tableau 4 : De la discussion du projet de formation à sa réalisation**

	part des demandes ayant abouti à une prescription de formation	part des propositions ayant abouti à une prescription de formation	part des prescriptions ayant abouti à la réalisation d'une formation six mois plus tard
<b>Ensemble des DE en PAP02</b>	25,7%	47,6%	42,8%
<b>Sexe</b>			
homme	29,6%	51,0%	38,1%
femme	22,1%	44,2%	48,5%
<b>Age</b>			
moins de 26 ans	28,4%	48,8%	46,0%
entre 26 et 44 ans	25,9%	47,2%	43,7%
45 ans ou plus	21,1%	47,2%	34,2%
<b>Niveau de formation</b>			
I à III (niveau bac+2 et plus)	27,0%	42,1%	52,9%
IV (niveau bac)	29,8%	53,6%	50,4%
V (niveau CAP, BEP)	24,4%	45,7%	36,9%
V bis et VI (non-qualifié)	21,7%	50,2%	37,3%
<b>Indemnisation</b>			
indemnisé	24,7%	48,6%	37,5%
non indemnisé	28,1%	45,5%	54,5%

source: enquête bénéficiaires PAP02

*La moitié des propositions de formation sont acceptées par les chômeurs*

Près de la moitié des chômeurs (48%) acceptent, en revanche, les propositions de formation que leur font les conseillers ANPE. Les chômeurs très qualifiés et les femmes les acceptent un peu moins fréquemment : respectivement 42% et 44%.

Pour justifier leur refus d'une proposition de formation, les non qualifiés et les femmes évoquent plus souvent des difficultés matérielles : formation trop éloignée ou trop chère, problèmes de santé ou personnels, garde d'enfants, congé maternité, grossesse. Ainsi, 28 % des non qualifiés mentionnent ce motif, contre moins de 15% des chômeurs de niveau de formation supérieur (tableau 5). De même, une femme sur cinq évoque cette raison, contre 11% des hommes.

**Tableau 5 : Pourquoi la proposition de formation n'a-t-elle pas débouché sur une prescription de formation?**

	sexe		âge			niveau de formation				indemnisation		ensemble
	homme	femme	<26 ans	26-44 ans	45 ans et plus	I à III (>=bac+2)	IV (bac ou bac+1)	V (BEP CAP)	Vbis ou VI (non-qualifié)	indemnisé	non indemnisé	
<b>je n'avais pas besoin d'une formation, je me sentais trop âgé(e)</b>	30,1%	21,3%	26,6%	23,0%	32,1%	34,7%	17,0%	28,7%	18,2%	25,2%	26,1%	<b>25,5%</b>
<b>problème d'offre</b> (aucune formation ne me convenait)	24,6%	21,2%	20,7%	24,1%	21,6%	26,7%	30,7%	19,8%	19,9%	24,1%	20,1%	<b>22,8%</b>
<b>indisponibilité</b> (je n'étais pas disponible)	15,0%	18,3%	19,8%	16,7%	12,5%	9,7%	18,1%	17,6%	19,9%	13,0%	24,3%	<b>16,8%</b>
<b>obstacles</b> (la formation se déroule trop loin, la formation coûte trop cher, j'ai des problèmes de santé ou personnels, j'ai des enfants à garder, je suis en congé maternité, je suis enceinte)	11,3%	20,5%	7,8%	18,8%	19,9%	8,7%	10,3%	15,0%	27,8%	17,8%	12,8%	<b>16,1%</b>
<b>autres</b>	22,8%	25,3%	30,2%	22,1%	21,7%	23,3%	34,0%	23,9%	18,6%	25,5%	21,3%	<b>24,1%</b>

lecture: La somme des lignes est supérieure à 100% car les enquêtés pouvaient donner plusieurs réponses à la question posée.

source: enquête bénéficiaires PAP02, champ: enquêtés ayant refusé la proposition de formation du conseiller ANPE pendant l'entretien PAP02



Pour les chômeurs les plus âgés comme pour les très qualifiés et les hommes, le refus est davantage motivé par le faible besoin de formation ressenti. Un tiers des chômeurs de 45 ans et plus et des chômeurs très qualifiés déclinent la proposition de formation du conseiller parce qu'ils estiment ne pas en avoir besoin. L'expérience acquise par les premiers et le niveau de diplôme des seconds peuvent expliquer la faible appétence à entreprendre une formation. Pour les plus âgés, les perspectives d'évolution de carrière offertes par la formation peuvent aussi sembler faibles au regard de l'investissement que représente le retour en formation.

*Moins de la moitié des prescriptions se concrétisent par une formation dans les six mois*

Seules 43% des prescriptions donnent effectivement lieu à une formation dans les six mois qui suivent l'entretien (tableau 4). Les femmes sont plus nombreuses à concrétiser leur projet de formation lorsque la décision a été prise : 48%, contre 38% pour les hommes. Déjà moins incités à suivre une formation, les chômeurs indemnisés peinent aussi à concrétiser les formations prescrites : seules 37% des décisions de formation se réalisent dans les six mois, contre 54% pour les non-indemnisés.

Pour les chômeurs non qualifiés, le projet de formation se réalise moins fréquemment. Alors que plus de la moitié des prescriptions concernant les chômeurs ayant au moins le bac aboutissent moins de six mois après l'entretien, ce délai n'est respecté que pour 37 % des prescriptions concernant les peu qualifiés. Le constat est le même pour les chômeurs les plus âgés : pour les chômeurs âgés de 45 ans ou plus, seules 34% des décisions de formation aboutissent six mois après l'entretien, alors que 44% des décisions concernant les moins de 45 ans aboutissent dans ces délais.

*Les moins qualifiés se lancent moins souvent dans les démarches nécessaires*

Si les chômeurs faiblement qualifiés concrétisent moins leur projet de formation, c'est en partie parce qu'ils n'ont pas fait les démarches pour entrer en formation : c'est le cas de 39 % des non-qualifiés et de 27 % des peu qualifiés, contre 10 % des chômeurs ayant le bac (tableau 6). Cette absence de démarche peut s'expliquer par l'anticipation de l'effort important que représente l'engagement dans une formation pour ceux qui y sont moins familiarisés, notamment lorsqu'il vise une reconversion. Une formation dure quatre mois en moyenne mais peut atteindre dix à douze mois si elle s'inscrit dans un parcours professionnel complet : remise à niveau, pré-qualification, qualification. Enfin, même lorsque le chômeur est prêt à se former, il peut se trouver démuni face à la complexité des démarches à accomplir.

**Tableau 6 : Pourquoi la prescription de formation n'a-t-elle pas débouché sur une réalisation de formation?**

	sexe		âge			niveau de formation				indemnisation		ensemble
	homme	femme	<26 ans	26-44 ans	45 ans et plus	I à III (>=bac+2)	IV (bac ou bac+1)	V (BEP CAP)	Vbis ou VI (non-qualifié)	indemnisé	non indemnisé	
<b>J'ai effectué des démarches qui n'ont pas abouti.</b>	52,6%	61,1%	66,0%	52,5%	53,1%	62,5%	72,3%	57,4%	34,8%	57,5%	51,9%	<b>56,0%</b>
<b>Après avoir effectué des démarches, il n'y a pas de formation qui me convienne.</b>	7,7%	11,3%	10,3%	7,7%	12,9%	10,8%	8,9%	11,1%	4,6%	9,4%	8,4%	<b>9,2%</b>
<b>J'attends un financement pour effectuer cette formation.</b>	9,4%	10,8%	1,5%	14,0%	8,8%	9,6%	8,3%	4,7%	21,7%	9,5%	11,3%	<b>10,0%</b>
<b>Je n'ai fait aucune démarche.</b>	30,3%	16,8%	22,2%	25,9%	25,2%	17,2%	10,5%	26,9%	38,9%	23,6%	28,4%	<b>24,8%</b>
<b>Total</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

*source: enquête bénéficiaires PAP02, champ: enquêtes pour lesquels une formation avait été prescrite à l'issue de l'entretien PAP02*

### *Les démarches nécessaires à l'entrée en formation : un parcours parfois décourageant*

56% des chômeurs n'ayant pas concrétisé leur formation dans les six mois déclarent avoir effectué des démarches qui n'ont pas abouti et 9% n'ont pas trouvé, à l'issue de leurs démarches, une formation qui leur convienne. Le suivi effectif d'une formation est souvent l'aboutissement d'un long parcours administratif dont la prescription ne constitue que la première étape.

Deux exemples sont illustratifs des étapes à franchir.

Lorsque le projet de formation est très précis, le demandeur d'emploi doit souvent faire la démarche de s'adresser aux organismes de formation susceptibles de l'accueillir, s'y informer sur les possibilités de financement, et sur les possibilités de rémunération s'il n'est pas indemnisé. Cette démarche est d'autant plus délicate que l'offre de formation est éclatée et les intervenants multiples : ANPE, Assedic, organismes de formation, Etat, Régions.

Lorsque le projet de formation du chômeur est moins défini, l'ANPE peut lui proposer de s'adresser à l'AFPA qui l'aidera à préciser son projet et à le mettre en œuvre (encadré 2). Les délais conduisant à une entrée effective en formation peuvent alors être longs. En 2003, les délais d'attente entre la prescription d'un entretien par l'ANPE et l'entretien avec un conseiller de l'AFPA étaient en moyenne de 48 jours. A l'issue de l'entretien, un tiers des demandeurs d'emploi n'étaient pas orientés vers une formation mais renvoyés à l'ANPE pour y redéfinir un projet professionnel. Un tiers des demandeurs d'emploi orientés vers un stage de l'AFPA ont attendu au moins quatre mois pour entrer en formation [Gauter et Gélot].

### *Les non-qualifiés butent plus souvent sur le problème du financement de leur formation*

10% des chômeurs qui n'ont pas suivi de formation dans les six mois suivant la prescription déclarent attendre un financement pour effectuer leur formation (tableau 6). L'accès au financement est plus souvent un obstacle pour les chômeurs sans qualification : 22% d'entre eux déclarent rencontrer un problème de financement, contre 7% pour les niveaux CAP/BEP et plus.

Lorsque les demandeurs d'emploi n'ont pas droit à l'allocation chômage ou à un minimum social, ils doivent faire les démarches pour trouver une formation rémunérée par l'Etat ou par leur Région. Cette recherche d'une rémunération s'avère plus difficile pour les chômeurs les moins qualifiés qui disposent de moins de ressources scolaires ou sociales pour activer les contacts. Alors que 54% des chômeurs non indemnisés ont concrétisé la formation prescrite dans les six mois après l'entretien, seuls 41% des chômeurs non qualifiés non indemnisés sont dans ce cas.

### *Les écarts d'accès à la formation s'accroissent avec le temps*

Le temps accentue les disparités d'accès à la formation constatées à six mois. Quinze mois après le PAP02, ce sont encore les 45 ans et plus, les chômeurs n'ayant pas le bac et les chômeurs indemnisés qui ont suivi le moins de formations : seuls 19 % des chômeurs n'ayant pas le bac ont suivi une formation, contre 27 % des chômeurs ayant le bac, 15% des 45 ans et plus contre 25% des moins de 45 ans, 20% des indemnisés contre 29% des non-indemnisés.

Pour les moins qualifiés, l'action du service public de l'emploi ne semble pas réussir encore à lever tous les obstacles rencontrés en amont du processus de formation : moindre motivation, difficultés matérielles ou financières pour s'organiser, moindre maîtrise des réseaux. Au-delà des entretiens réguliers et des prestations d'évaluation, ces constats posent la question de l'adaptation des moyens d'action du conseiller en vue d'aider et de mobiliser les chômeurs les plus démunis, notamment dans les relations externes avec des institutions comme les organismes de formation.

### **Encadré 3 : Qui est à l'origine de la formation ? Le point de vue des chômeurs**

Pour 73% des chômeurs ayant suivi une formation dans les six mois après l'entretien PAP02, c'est le conseiller ANPE qui a proposé de suivre une formation pendant l'entretien. Pourtant, ce n'est pas ce que les chômeurs ressentent. Ainsi, lorsqu'on leur pose la question « Qui est à l'origine de la formation ? », moins de 10% d'entre eux déclarent que c'est l'ANPE et elle seule qui a pris l'initiative de leur formation. La grande majorité considère que l'initiative est venue d'eux seuls (49 %), ou d'une décision conjointe avec l'ANPE (37 %). Les personnes ayant suivi une formation sont donc peu nombreuses à avoir le sentiment que la formation leur a été imposée par le conseiller ANPE, même si ce sentiment est un peu plus fréquent chez les moins qualifiés : 13 % chez les chômeurs peu qualifiés, 19 % chez les non-qualifiés. Les enquêtés déclarent aussi très souvent avoir choisi le domaine de leur formation, soit sans l'aide de l'ANPE (83 % des cas), soit avec son aide (11%). A peine 5 % des enquêtés ont le sentiment que le domaine de formation leur a été imposé par l'ANPE. Ce sentiment est un peu plus fréquent chez les chômeurs non qualifiés : 10 % d'entre eux estiment ne pas avoir choisi le domaine de leur formation.

### **L'accès à la formation des jeunes les moins qualifiés**

#### *Les effets des politiques visant à qualifier les jeunes : les succès de l'alternance*

Les études disponibles sont assez unanimes pour considérer que les dispositifs reposant sur l'alternance entre travail en entreprise et périodes de formations à caractère diplômant ou certifiant (y compris l'apprentissage) ont des effets favorables [Fleuret et Zamora, 2004]. Ainsi, l'apprentissage facilite l'accès à l'emploi, quel que soit le diplôme ou le niveau d'études, par rapport au passage par le lycée professionnel [Simonnet et Ulrich, 2000], ce qui semble attester de la valeur ajoutée positive du passage en entreprise.

Selon l'enquête de la Dares auprès d'un panel d'apprentis et de contrats de qualification (Sanchez, 2004), plus de 80% des jeunes sont en emploi deux ans et demi après la sortie prévue du dispositif (82% pour les anciens apprentis, 87% pour les bénéficiaires d'un contrat de qualification). Des disparités subsistent toutefois, selon les caractéristiques des bénéficiaires et les filières. Les femmes et les moins diplômés éprouvent plus de difficultés à se stabiliser dans l'emploi. Les emplois occupés sont en moyenne plus stables pour les plus diplômés. 83% des jeunes qui ne sont pas en emploi avaient au plus le niveau du CAP en entrant en contrat.

Les stages courts, à faible contenu en formation, pourraient faire figure d'anti-modèle. Les Sivp et les travaux d'utilité collective (Tuc) des années 80 ont été fortement décriés, pour leur volet formation faible voire inexistant, et pour l'usage abusif qu'en faisaient les employeurs. Leur suppression a été perçue comme une moralisation des mesures pour l'emploi. L'effet stigmatisant des stages a également été dénoncé. Néanmoins, il semble que les jeunes peu qualifiés tirent un relatif avantage de leur passage en stage, contrairement aux jeunes qualifiés et aux adultes chômeurs de longue durée [Fleuret et Zamora, 2004]. Ce bénéfice reste toutefois inférieur à celui d'un passage par les formules d'alternance.

Les résultats les meilleurs sont enregistrés pour les dispositifs proches de l'emploi (alternance, mais aussi stages d'accès à l'emploi), et/ou proposant une solide formation, notamment l'accès à un titre (comme le contrat de qualification) [Ena, 2002]. Or les jeunes les plus défavorisés accèdent moins fréquemment aux mesures les plus qualifiantes. Les filières offrant les meilleurs débouchés attirent en priorité ceux qui ont le plus de facilités (relationnelles, scolaires...), ne serait-ce que parce qu'une proportion sensible des jeunes non qualifiés éprouve des difficultés avec la lecture. Par exemple, les journées d'appel de préparation à la défense mettent en évidence qu'un jeune sur six n'ayant pas

dépassé le collège éprouve de graves difficultés avec la lecture [Rocher, 2004]. Pour ces jeunes, le handicap de la non-qualification dépasse le strict cadre professionnel.

Ce processus sélectif ne joue pas qu'au stade du recrutement : il est aussi à l'œuvre du côté des demandeurs potentiels de formations. En particulier, les jeunes sortis du système scolaire sans aucune qualification adoptent des points de vue très variables quant à la pertinence d'une formation qualifiante différée [Gasquet et alii, 2005]. Parmi les jeunes réfractaires à la formation, certains la refusent purement et simplement : ils ont intégré l'idée que la qualification est inutile, ne résoudrait pas leurs problèmes d'accès à l'emploi, souvent à la suite d'un rejet de leur passage l'école. D'autres sont moins formels dans leur rejet, mais leur passivité devant les opportunités qui se présentent produit un résultat identique. Dans d'autres cas, la formation n'est envisagée que comme dernier recours, la priorité étant l'emploi quel qu'il soit. Ils sont donc très éloignés du modèle de l'individu rationnel conscient que son intérêt passe par un « investissement en capital humain ». On comprend que l'alternance offre, pour une partie de ces jeunes, une solution au rejet de la formation. Très proche de l'entreprise, elle ne renvoie pas au seul univers de l'école ; de plus, la perception d'un salaire, même modeste, est constitutive du passage à la vie active et à l'âge adulte, contrairement à un « retour à l'école ».

### **III. Les réformes récentes**

#### **La validation des acquis de l'expérience**

La validation des acquis de l'expérience (VAE), instituée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, élargit le dispositif antérieur de validation des acquis professionnels (VAP) et consacre un nouveau droit d'accès à la certification. Depuis cette date, toute personne peut obtenir la totalité d'un diplôme ou d'un titre grâce à son expérience, qu'elle ait été acquise au travers d'activités salariées, non salariées ou bénévoles. Cette loi reconnaît donc l'existence d'une troisième voie d'accès à des titres professionnels ou des diplômes après celles de la formation initiale et continue.

La validation des acquis professionnels ouvrait droit à des dispenses partielles pour l'obtention des diplômes de l'enseignement supérieur et technologique des ministères de l'Education nationale et de l'Agriculture. Le dispositif de la VAE s'adresse à un plus grand nombre de certificateurs. Désormais, les titres et les diplômes de l'ensemble des ministères certificateurs, des organismes consulaires et des établissements publics et privés sont accessibles par la VAE ainsi que les certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par les branches professionnelles. En 2004, les ministères en charge de l'éducation nationale, de l'emploi, de l'action sociale, de l'agriculture et de la jeunesse et des sports ont délivré des certifications par la voie de la validation des acquis. Le ministère de l'Education Nationale reste néanmoins le principal valideur (tableau 6).

**Tableau 6 : Le ministère de l'éducation nationale réalise la grande majorité des certifications**

	Ministère de l'emploi		Ministère de l'agriculture		Ministère de l'Education Nationale (hors niveaux de l'ens. Supérieur)		Ministère chargé de l'action sociale (un seul diplôme validé)		Ministère de la jeunesse et des sports		Ensemble des ministères	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004
Nombre de dossiers présentés devant le jury	nd	4380 <sup>(1)</sup>	120	135	14170	19136	nd	nd	1400	1 535	nd	nd
Nombre de personnes ayant validé un diplôme totalement	952	1717	68	76	6 958	10778	1 566	3 192	350	468	9894	16231

Source : Afpa, ministère de l'Education nationale, ministère de l'Agriculture, ministère de la Jeunesse et des Sports

<sup>(1)</sup> : le ministère chargé de l'emploi a mis en place des procédures différentes des autres ministères. Les candidats valident une par une les différentes unités qui composent le titre.

Les 4380 candidats présentés à la certification recouvrent donc les candidats qui ont présenté au moins une épreuve de validation de acquis.

En 2004, près de 17 000 validations totales de titres ou diplômes ont été obtenues par la VAE, tous certificateurs confondus, soit plus de 60% de plus qu'en 2003. La plupart des ministères ont enregistré un dynamisme soutenu de la VAE. Au ministère de l'Education nationale, ce sont près de 40% de candidats de plus qui se sont présentés à la VAE. Les diplômes délivrés se sont accrus de 50%. Au ministère chargé de l'emploi et de la cohésion sociale, ce sont deux fois plus de candidats qui ont obtenu un titre. En revanche, au ministère de l'Agriculture, le nombre de candidats présentés augmente d'à peine plus de 10%.

### **Le dispositif de la VAE permet-il l'accès à la certification pour les travailleurs les moins qualifiés ?**

*Un constat pour l'instant mitigé...*

Sur la base des premiers résultats, force est de constater que l'accès des moins qualifiés à la VAE reste encore minoritaire. Certes, les titres ou diplômes acquis par VAE aux ministères chargés de l'action sociale ou de l'emploi s'adressent essentiellement aux publics les moins qualifiés. Ils concernent en effet essentiellement les métiers d'assistance aux personnes âgées, aux enfants ou personnes handicapées. En revanche, les Ministères de l'Education Nationale et de l'Agriculture ont orienté davantage leur action au niveau du Bts : quatre candidats sur dix visent un diplôme de niveau III au ministère de l'Education nationale et près de six candidats sur dix au ministère de l'Agriculture (tableau 7).

**Tableau 7 : huit candidats sur dix se présentent à des titres de niveau V au ministère chargé de l'emploi contre deux sur dix dans les rectorats.**

	Ministère chargé de l'emploi	Ministère de l'Agriculture	Ministère de l'éducation nationale (diplômes de niveau V au BTS)	Ministère chargé de l'action sociale (un seul titre délivré sur l'année 2004)
niveau V	81,30%	20%	24%	100,00%
niveau IV	16,40%	22,20%	34,10%	0%
niveau III	2,30%	57,80%	41,90%	0%

*Champ : candidats présentés devant un jury de VAE*

*Source : AFPA, ministère de l'Education nationale, ministère de l'Agriculture.*

Seul le ministère de l'Emploi cible en priorité les demandeurs d'emploi dans l'accès à la VAE : plus de sept candidats sur dix aux titres professionnels du ministère de l'emploi sont des demandeurs d'emploi contre un sur quatre à l'Education nationale et un sur huit au ministère de l'Agriculture (tableau 8).

**Tableau 8 : des demandeurs d'emploi majoritaires seulement pour les titres du ministère de l'emploi**

	Ministère chargé de l'emploi	Ministère de l'Agriculture	Ministère de l'éducation nationale (diplômes de niveau V au BTS)
Part des demandeurs d'emploi	72%	12,50%	25%
Par des femmes	89%	25,90%	70%

*Champ : candidats présentés devant un jury de VAE en 2004.*

*Source : AFPA, ministère de l'Education nationale, ministère de l'Agriculture.*

*...pour un dispositif susceptible de lever des obstacles à l'accès à la formation.*

Les débats qui ont accompagné la préparation et la mise en œuvre de la VAE ont très tôt retenu l'accès des moins diplômés comme un objectif prioritaire [HCEEE, 2004]. Plusieurs idées présentes au cœur de la VAE permettent de penser en effet que ce dispositif pourrait à terme lever un certain nombre d'obstacles à l'accès des moins qualifiés à la certification.

En premier lieu, la VAE repose sur les compétences et les savoir-faire déjà présents chez l'individu. Elle n'impose pas *a priori* un réinvestissement total, un « départ à zéro ». Elle évite également la référence à des normes scolaires qui renvoient parfois directement à des situations d'échec. A ce titre, au ministère chargé de l'emploi, les épreuves de validation se déroulent dans le cadre d'une simulation de poste de travail, alors que la pratique courante dans les autres ministères est plutôt celle de l'entretien sur dossier. La volonté est de concentrer le plus possible le jugement du jury sur les techniques et d'éviter de brouiller celui-ci avec d'autres compétences notamment de présentation de soi, sans doutes moins familières aux moins qualifiés. Cette procédure, certes lourde à gérer, contribue probablement à faciliter l'accès des premiers niveaux de qualification.

En second lieu, la VAE pourrait à terme constituer pour les entreprises un outil souple de gestion des effectifs et des compétences, dans un contexte de forte mutation démographique. Le recours à la VAE est en effet *a priori* peu coûteux par rapport à une formation qualifiante et il n'implique pas une absence prolongée du salarié. Toutefois, il semble que les branches professionnelles aient peu porté ce dispositif pour l'instant.

## **Les premières études de terrain relèvent quelques difficultés d'accès à la VAE pour les moins qualifiés.**

### *Le passage par l'écrit ou la mise en situation*

L'accès à la certification par la VAE peut renvoyer les publics les moins diplômés à des situations scolaires pour lesquelles ils ont peu d'appétence, du fait du rôle dévolu à l'écrit dans la rédaction des dossiers [HCEEE, 2004]. En effet, pour la plupart des ministères certificateurs (agriculture, action sociale, jeunesse et sports, éducation nationale), les candidats à la Vae doivent, une fois que leur dossier est jugé recevable, constituer un dossier présentant les activités effectuées ainsi que leurs compétences. Cette procédure demande donc que les candidats maîtrisent d'une part des compétences rédactionnelles, mais aussi la capacité à présenter les savoirs et savoir-faire qu'ils mettent en œuvre dans le cadre de leur activité. Une étude sur les obstacles à la réussite des parcours de validation auprès de candidats et d'accompagnateurs engagés dans ces procédures fait apparaître que la capacité d'écrire sur son travail avec une certaine distance est un incontournable du parcours [Presse, 2004].

Néanmoins, la technique de mise en situation professionnelle proposée par l'Afpa peut aussi déstabiliser les candidats peu qualifiés. Elle peut entraîner un effet de stress, voire une incapacité à reproduire une situation de travail en dehors de son véritable contexte. Les candidats doivent simuler une situation qu'ils n'estiment pas toujours proche de leur vécu professionnel. Une étude auprès de candidates au titre d'assistante de vie du ministère du travail, montre la difficulté des candidates à simuler des situations fictives notamment lorsqu'elles demandent l'intervention d'un comédien. L'ensemble des compétences inscrites dans le référentiel métier est testé dans le cadre de trois mises en scène. Il est donc difficile pour les candidates de retrouver une situation réelle de travail, du fait de l'étendue des compétences demandées dans un temps aussi rapide [Doniol-Shaw, 2005].

### *Une expérience pas toujours adaptée aux référentiel*

M.C. Presse (2004) observe également que les compétences des moins qualifiés ne correspondent pas toujours aux normes qu'exigent les référentiels des diplômes. S'ils ont acquis leur métier sur le tas, dans des entreprises spécifiques ou sur des postes atypiques, il peut exister des écarts entre la pratique effective et la pratique standard, ce qui peut compromettre leur réussite immédiate aux épreuves de validation.

Par ailleurs, l'étude sur le titre d'assistante de vie fait apparaître que le référentiel d'activité du titre est en décalage avec l'activité régulièrement exercée par les candidates. Pour valider le titre, les candidates doivent avoir une double compétence : l'aide aux personnes âgées et dépendantes et la garde active des enfants. Or, une toute petite minorité des candidats semble posséder cette double compétence [Doniol-Shaw, 2005].

### *La constitution des preuves*

Pour pouvoir valider ses acquis, les candidats doivent apporter des preuves de leur expérience. Or, la constitution des preuves peut s'avérer difficile pour certains publics. Pour les candidats qui ont développé des compétences en travail bénévole, les attestations peuvent manquer de crédibilité, notamment, le nombre d'heures effectuées en tant que bénévole. De même, la constitution de preuves peut s'avérer difficile pour les demandeurs d'emploi, qui doivent faire valider des activités professionnelles plus ou moins éloignées dans le temps. La démarche se complique aussi pour les salariés qui ne souhaitent pas impliquer leur employeur dans leur projet de VAE [Presse, 2004]. Ainsi, malgré les évolutions de la loi vers la validation d'activités autres que professionnelles, le champ professionnel reste largement dominant.

## **L'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et la loi du 4 mai 2004**

Les partenaires sociaux ont conclu le 20 septembre 2003 un accord national sur la formation professionnelle repris par la loi sur la formation professionnelle et le dialogue social du 4 mai 2004. Fruit de la négociation collective, cet accord vise à réduire les inégalités d'accès à la formation et rendre possible la construction de parcours professionnels. La formation professionnelle est désormais directement incluse dans le champ de compétence de la négociation collective au niveau de la branche comme de l'entreprise. Afin d'adapter la formation aux besoins des salariés, les branches ont désormais l'obligation de reconsidérer tous les trois ans les objectifs et les priorités en matière de formation professionnelle [Luttringer, 2004].

Les salariés en CDI (ou sous certaines conditions en CDD) bénéficient désormais d'un Droit individuel à la formation (DIF). Ils peuvent suivre 20 heures de formation par an sur un thème de leur choix, sous l'importante réserve toutefois de l'accord de leur employeur. Ils peuvent également capitaliser ces 20 heures sur une période inférieure à six ans. En contrepartie, l'accord, repris par la loi, lève un obstacle réputé capital pour les entreprises –notamment pour les plus petites d'entre elles : les formations peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, en contrepartie du versement d'une allocation au salarié. D'autres dispositions tentent de développer l'« appétence » des salariés pour la formation, en incitant notamment les acteurs à parler simultanément de projet professionnel et de projet de formation. L'accord instaure également l'entretien professionnel comme moment privilégié où le salarié peut être incité à réfléchir, en concertation avec son employeur, à sa carrière et à se former en conséquence. Il vise également à améliorer l'information des salariés, notamment par une information écrite annuelle sur la totalité des droits acquis au titre du DIF.

L'accord a également réformé l'alternance en créant le contrat de professionnalisation et les périodes de professionnalisation. Cette refonte vise à recentrer l'alternance sur les jeunes sans qualification professionnelle et les demandeurs d'emploi, sans considération d'âge et à favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en CDI. En demandant aux branches de définir des priorités en matière de publics et de qualifications, les négociateurs souhaitaient notamment mettre le contrat de professionnalisation directement au service des politiques de recrutement des branches.

L'accord national interprofessionnel et la loi de mai 2004 ont renvoyé à la négociation de branche le soin de préciser les conditions de mise en œuvre des dispositifs et des procédures ainsi créés. L'analyse des premiers accords montre que les branches se sont saisies rapidement des possibilités de négociation qui leur étaient offertes [Luttringer, Seiler, 2005]. Les conditions de mise en œuvre et de transférabilité du DIF ont été un des points forts de cette négociation. Si les branches se sont aussi largement prononcées sur la durée des formations, le tutorat ou la rémunération des stagiaires, elles n'ont en revanche que peu avancé dans la définition des publics éligibles. Beaucoup d'accords de branche en restent pour l'instant à des déclarations d'intention, les publics prioritaires étant « *définis de manière trop générale pour représenter un véritable apport par rapport à la négociation interprofessionnelle* » [Luttringer, Seiler, 2005]. Il faudra donc attendre l'affectation des ressources des organismes paritaires mutualisateurs de la formation (Opca) pour que les priorités s'affirment. En tout état de cause, il est encore trop tôt pour évaluer l'impact effectif de l'accord interprofessionnel et de la loi du 4 mai 2004 sur l'accès de moins qualifiés à la formation.

### **Bibliographie :**

- AMOSSE T., CHARDON O., 2005, « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale », miméo.
- AUCOUTURIER A.L., 2001, « La formation est arrivée près de chez vous », Dares, *Premières Synthèses*, n° 43-2.
- BAUDELLOT C., GOLLAC M., 2003, *Travailler pour être heureux*, Paris, Fayard.
- BONAÏTI C., 2005, « La validation des acquis de l'expérience au ministère chargé de l'emploi en 2004 : un parcours qui peut prendre du temps », Dares, *Premières Synthèses*, n° 41.2



- BONAÏTI C., 2004, « La validation des acquis de l'expérience au ministère chargé de l'emploi en 2003 : une rapide montée en charge », *Dares, Premières Synthèses*, n°41.1
- CEREQ, 2002, « Quand l'école est finie...- Premiers pas dans la vie active de la génération 98 ».Ed Cereq
- CHARDON O., ZAMORA P., 2005, « Formation et carrières Professionnelles », *Communication aux Journées du Longitudinal. Collection Relief, Céreq*.
- DEBAUCHE E., JUGNOT S., 2005, « Le projet d'action personnalisé du demandeur d'emploi : un accompagnement individualisé de masse », *Dares, Premières synthèses*, n°30.2
- DONIOL-SHAW G. (LATTS), 2005, « La qualification des emplois de l'aide à domicile au regard de l'analyse de la validation des acquis de l'expérience dans le métier d'assistante de vie », Avril 2005.
- ENA, 2002, « La formation professionnelle en alternance », *Rapport de Séminaire sur la formation professionnelle*, Promotion René Cassin, groupe 8.
- EVEN K., 2003, « Formation et accompagnement dans les dispositifs de politique de l'emploi : les principaux enseignements du Panel des bénéficiaires », *Dares, Premières synthèses*, n° 44.1
- FONDEUR Y., MINNI C., 2004, « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », Insee, *Economie et statistiques*, n° 378-379, p.85-104.
- FLEURET A., ZAMORA P., 2004, « La formation professionnelle des chômeurs », in *France, Portrait social 2004/2005*, Insee, p.151-172.
- FOURNIER C., 2001, « Hommes et femmes salariés face à la formation continue : des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales », *Céreq, Bref*, n° 179.
- FOURNIER C., « Aux origines de l'inégale appétence des salariés pour la formation », *Céreq, Bref*, n° 209.
- GAUTER J., GELOT D., 2005, « L'AFPA au seuil de la décentralisation : les enseignements du deuxième contrat de progrès », *Dares, Premières synthèses*, n° 22.1
- GARNER H., MEDA D., SENIK C., 2004, «La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale », *Dares, Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 50.3
- GASQUET C., MORA V., LOPEZ A., 2005, « Formation qualifiante différée : quelle pertinence pour les jeunes sans diplôme ? », communication aux *Journées du Longitudinal*, Céreq.
- HAUT COMITE EDUCATION-ECONOMIE-EMPLOI (HC3E)-VAE, 2004, « Construire ensemble une professionnalisation durable » Mars.
- KLEIN T., POMMIER P., 2003, « Le Pap après six mois de chômage : quel nouveau départ pour les demandeurs d'emploi ? », *Dares, Premières synthèses*, n° 45.2
- KLEIN T., POMMIER P., 2006, « Prévenir l'éloignement du marché du travail : le PAP confronté à la durée », *Dares, Premières synthèses*, n° 04.1
- LORENZ E., VALEYRE A., 2005, « Les nouvelles formes d'organisation du travail en Europe », *CEE, Connaissance de l'Emploi*, n° 13.
- LUTTRINGER J.M., 2004, « Du parcours comme catégorie socio-pédagogique au parcours comme catégorie juridique », *Communication Séminaire Dares*
- LUTTRINGER J.M., SEILER C., 2005, « Les négociations sur la formation : la branche devient le cadre privilégié des définitions des politiques de formation », *Dares, Premières Synthèses*, n° 31.1
- PEREZ C., THOMAS G., 2004, « La formation continue dans les trajectoires précaires », *Céreq, Notes Emploi-Formation*, n° 19
- PRESSE M.C., Entre intention et réalité, les obstacles à la validation des acquis Éducation Permanente, n° 185/2004-1
- RACK C., 2005, « L'Agence nationale pour l'emploi et ses clients entre 1999 et 2003 : quelques enseignements du rapport d'évaluation du troisième contrat de progrès », *Dares, Premières synthèses*, n°30.3
- ROCHER T., 2004, « Les évaluations en lecture dans le cadre de la journée d'appel de préparation à la défense », *Note d'Evaluation*, Ministère de l'éducation nationale, n°04.07, mai.
- SANCHEZ R., 2004, « Les contrats d'apprentissage et de qualification : les caractéristiques individuelles des bénéficiaires restent essentielles pour expliquer l'insertion », *Dares, Premières synthèses*, n° 05.1
- SEDILLOT B., 2004, « Les personnes sans qualification dans les politiques d'emploi et de formation », in *Le travail non qualifié, permanences et paradoxes*, La Découverte, p. 345-365.

SIMONNET V., ULRICH V., 2000, « La formation professionnelle et l'insertion sur le marché du travail : l'efficacité du contrat d'apprentissage », Insee, *Economie et statistiques*, n° 337-338, p. 81-95.

ZAMORA P., 2004, « Changements organisationnels, technologiques et pratiques de formation dans les entreprises industrielles », *Communication aux Journées « Changements Organisationnels et Informatisation » – CEE*

- N° 1 *La négociation salariale de branche entre 1985 et 1993*, par Olivier BARRAT (DARES), septembre 1994.
- N° 2 *Créations et suppressions d'emplois en France. Une étude sur la période 1984-1992*, par S. LAGARDE (INSEE), E. MAURIN (DARES), C. TORELLI (INSEE), octobre 1994.
- N° 3 *L'impact du coût sur la substitution capital-travail*, par Ferhat MIHOUBI (DARES), novembre 1994.
- N° 4 *Éducation, expérience et salaire. Tendances et évolutions de long terme*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), novembre 1994.
- N° 5 *Origine sociale et destinée scolaire. L'inégalité des chances devant l'enseignement à travers les enquêtes FQP 1970, 1977, 1985 et 1993*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), décembre 1994.
- N° 6 *Perception et vécu des professions en relation avec la clientèle*, par Sabine GUYOT et Valérie PEZET (Institut pour l'amélioration des conditions de travail), déc. 1994.
- N° 7 *Collectifs, conflits et coopération dans l'entreprise*, par Thomas COUTROT (DARES), février 1995.
- N° 8 *Comparaison entre les établissements des PME des grandes entreprises à partir de l'enquête RÉPONSE*, par Anna MALAN (DARES) et Patrick ZOUARY (ISMA), septembre 1996.
- N° 9 *Le passage à une assiette valeur ajoutée pour les cotisations sociales : une approche sur données d'entreprises*, par Gilbert CETTE et Élisabeth KREMP (Banque de France), novembre 1996.
- N° 10 *Les rythmes de travail*, par Michel CÉZARD et Lydie VINK (DARES), décembre 1996.
- N° 11 *Le programme d'entretien auprès des 900 000 chômeurs de longue durée - Bilan d'évaluation*, par Marie RUAULT et René-Paul ARLANDIS (DARES), mars 1997.
- N° 12 *Créations et suppressions d'emplois et flux de main-d'oeuvre dans les établissements de 50 salariés et plus*, par Marianne CHAMBAIN et Ferhat MIHOUBI (DARES), avril 1997.
- N° 13 *Quel est l'impact du commerce extérieur sur la productivité et l'emploi ? Une analyse comparée des cas de la France, de l'Allemagne et des États-Unis*, par Olivier CORTES et Sébastien JEAN (CEPII), mai 1997.
- N° 14 *Bilan statistique de la formation professionnelle en 1995-1996* - DARES, mai 1997.
- N° 15 *Les bas salaires en France 1983-1997*, par Pierre CONCIALDI (IRES) et Sophie PONTHEUX (DARES), octobre 1997.
- N° 16 *Les jeunes en difficulté à travers le réseau des missions locales et des PAIO entre 1994 et 1996 - Résultats du panel TERSUD de 1997*, DARES et DIJ, janvier 1998.
- N° 17 *L'impact macro-économique d'une politique de RTT : l'approche par les modèles macro-économiques*, DARES (Mission analyse économique), SEMEF-BDF, OFCE, janvier 1998.
- N° 18 *L'opinion des Français face au chômage dans les années 80-90*, par Jacques CAPDEVIELLE et Arlette FAUGERES (CEVIPOF), janv. 1998.
- N° 19 *Intéressement et salaires : Complémentarité ou substitution ?* par Sylvie MABILE, DARES, mars 1998.
- N° 20 *L'impact économique de l'immigration sur les pays et régions d'accueil : modèles et méthodes d'analyse*, par Hubert JAYET, Université des sciences et technologies de Lille I, avril 1998.
- N° 21 *Analyse structurelle des processus de création et de suppression d'emplois*, par Frédéric KARAMÉ et Ferhat MIHOUBI, DARES, juin 1998.
- N° 22 *Quelles place pour les femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi entre 1992 et 1996 ?*, par Franck PIOT, DARES, août 1998.
- N° 23 *Deux années d'application du dispositif d'incitation à la réduction collective du temps de travail*, par Lionel DOISNEAU, DARES, sept. 1998.
- N° 24 *Le programme « Nouveaux services-Emplois jeunes », d'octobre 1997 à octobre 1998*, par Françoise BOUYGARD, Marie-Christine COMBES, Didier GÉLOT, Carole KISSOUN, DARES, novembre 1998.
- N° 25 *Une croissance plus riche en emplois depuis le début de la décennie ? Une analyse en comparaison internationale*, par Sandrine DUCHÊNE et Alain JACQUOT, DARES et INSEE, mars 1999.
- N° 26 *Stratégies concurrentielles et comportements d'emploi dans les PME - Un état de la littérature*, par Philippe TROUVÉ, avril 1999.
- N° 27 *Effets sur les trajectoires des chômeurs d'un passage dans deux dispositifs de politique d'emploi (CES-SIFE), Rapport final pour la convention du 15/06/98 (n° 98020) passée entre le Gréquam et la Dares*, Christelle BARAILLER, mai 1999.
- N° 28 *Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90*, par Dominique MEURS et Sophie PONTHEUX, ERMES- Paris II et DARES, juin 1999.
- N° 29 *Les allocataires du RMI et l'emploi*, par Dominique ARNOUT (Rapport de stage), juin 1999.
- N° 30 *Les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail*, par Anne-Lise AUCOUTURIER, Thomas COUTROT (DARES) et Étienne DEBAUCHE (Université Paris X-Nanterre), septembre 1999.
- N° 31 *Le mandatement dans le cadre de la loi du 13 juin 1998*, par Christian DUFOUR, Adelheid HEGE, Catherine VINCENT et Mouna VIPREY (IRES), octobre 1999.
- N° 32 *L'effort financier des collectivités locales dans la lutte contre le chômage et pour l'aide à l'emploi*, par Jacques ABEN, Paul ALLIES, Mohammad-Saïd DARVICHE, Mohammed DJOULDEM, Muriel FROEHLICH, Luis DE LA TORRE, octobre 1999.
- N° 33 *La dynamique asymétrique des flux de création et de suppression d'emplois : une analyse pour la France et les États-Unis*, par Frédéric KARAMÉ (DARES), nov. 1999.
- N° 34 *Évaluation d'une mesure de politique pour l'emploi : la convention de conversion*, par Marc WEIBEL (rapport de stage), janvier 2000.
- N° 35 *Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail*, par Murielle FIOLE, Vladimir PASSERON et Muriel ROGER, janvier 2000.
- N° 36 *La durée annuelle et l'aménagement du temps de travail en 1994*, par Annie DELORT et Valérie LE CORRE, février 2000.
- N° 37 *Analyse des premiers accords conventionnés de passage à 35 heures - Étude monographique de 12 accords*, par Pierre BOISARD et Jérôme PELISSE, février 2000.
- N° 38 *Syndrome, miracle, modèle polder et autres spécificités néerlandaises : quels enseignements pour l'emploi en France ?*, par Sébastien JEAN (CEPII), août 2000.
- N° 39 *La mise en œuvre de la formation dans les contrats de qualification - Rapport final*, par Marie-Christine COMBES (GPI-MIS), octobre 2000.
- N° 40 *L'impact du développement des services sur les formes du travail et de l'emploi - Rapport final pour la Dares* -, par Christian du TERTRE et Pascal UGHETTO (IRIS-Université Paris-IX-Dauphine), novembre 2000.
- N° 41 *Le suivi du plan social par l'employeur au service de l'amélioration du processus décisionnel : l'apport de trois études de cas*, par Christophe CORNOLT, Yves MOULIN et Géraldine SCHMIDT (Université Nancy II), février 2001.
- N° 42 *L'impact des marchés financiers sur la gestion des ressources humaines : une enquête exportatrice auprès des grandes entreprises françaises*, par Sabine MONTAGNE et Catherine SAUVIAT (IRES), mars 2001.
- N° 43 *L'impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage (Convention d'étude Dares-Ires)*, par Hervé HUYGHUES DESPOINTES, Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZIRER, mars 2001.
- N° 44 *L'adaptation des marchés du travail à l'évolution des systèmes de retraite*, par Antoine BOMMIER, Thierry MAGNAC et Muriel ROGER, avril 2001.
- N° 45 *Étude de la démographie des organismes de formation continue*, par Isabelle BAUDEQUIN, Annie CHANUT, Alexandre MELIVA (DARES et CEREQ), juin 2001.
- N° 46 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite. Une approche par métiers*, par Agnès TOPIOL (DARES), juillet 2001.
- N° 47 *Prospective des métiers à l'horizon 2010 : une approche par familles d'activité professionnelles*, par Agnès TOPIOL (DARES), juin 2001.
- N° 48 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite*, juillet 2001.
- N° 49 *L'information statistique sur la participation des entreprises à la formation continue : état des lieux et évolutions possibles*, août 2001.
- N° 50 *Base de données des comptes sociaux des entreprises commerciales (fichiers DIANE). Panel DIANE/UNEDIC, période 1991-1999*, par Anne SAINT-MARTIN (DARES), janvier 2002.
- N° 51 *Dynamique des métiers et usage de l'informatique : une approche descriptive*, par Thomas COUTROT (DARES) et Jennifer SIROTEAU, février 2002.
- N° 52 *Licenciements et marchés financiers : les illégitimités de la convention financière*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- N° 53 *Mécanisme du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciements*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- N° 54 *À la recherche du temps gagné : des salariés face aux 35 heures*, par Jérôme PELISSE (CEE), mai 2002.
- N° 55 *La réduction du temps de travail en Lorraine : enjeux, négociations et pratiques des entreprises*, par Lionel JACQUOT (LASTES) et Nora SETTI (GREE), avril 2002.
- N° 56 *Principaux résultats de l'enquête RTT et modes de vie*, par Marc-Antoine ESTRADE et Dominique MEDA (DARES), mai 2002.
- N° 57 *Enquête passages : projets, attitudes, stratégies et accords liés à la généralisation des 35 heures - Guide méthodologique et analyse préliminaires*, par Mathieu BUNEL, juillet 2002.
- N° 58 *Cohésion sociale, emploi et compétitivité : éléments pour un débat*, par Rachel BEAUJOLIN-BELLET, Marc-Antoine ESTRADE, Jean-Yves KERBOUC'H, Tristan KLEIN, Frédéric LERAI, Dominique MEDA, Anne SAINT-MARTIN, Frédéric TRIMOUILLE (DARES), août 2002.
- N° 59 *La politique de l'emploi au prisme des territoires*, par Thierry BERTHET, Philippe CUNTIGH (CERVL-CEREQ) et Christophe GUITTON (DARES), septembre 2002.
- N° 60 *Comparaison internationales de durée et de productivité*, par Odile CHAGNY et Mireille BRUYERE (Observatoire Français des Conjonctures Économiques), sept. 2002.
- N° 61 *L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salariés à temps partiel*, par Aline OLIVEIRA (ENSAE) et Valérie ULRICH (DARES), sept. 2002.
- N° 62 *Les effets du dispositif d'intéressement sur l'insertion au marché du travail des bénéficiaires de l'allocation chômage*, par Nadia ALIBAY et Arnaud LEFRANC (Université de Cergy-Pontoise), octobre 2002.
- N° 63 *Normes d'emploi et marché du travail dans les métiers liés aux technologies de l'information*, par Yannick FONDEUR et Catherine SAUVIAT (DARES), nov. 2002.
- N° 64 *Enquête « RÉPONSE » 1998 - Questionnaire « Représentants du personnel » - De la participation au conflit*, par Daniel FURJOT (DARES), déc. 2002.
- N° 65 *Développement et dialogue social - Les TPE face aux 35 heures*, par Pascal CHARPENTIER (CNAM) et Benoît LEPLEY (GIP-MIS), janvier 2003.
- N° 66 *La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS*, par Frédéric LAINÉ, mars 2003.
- N° 67 *Un indicateur régional d'évolution mensuelle d'emploi dans les établissements de 50 salariés ou plus*, par Magda TOMASINI, avril 2003.
- N° 68 *La réorganisation du travail et son impact sur les performances des entreprises industrielles : une analyse sur données françaises 1995-1999*, par Véronique JANOD et Anne Saint-Martin, avril 2003.
- N° 69 *Discrimination et emploi : revue de la littérature*, par Hélène GARNER-MOYER, mai 2003.
- N° 70 *Impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage - 2ème partie Espagne - Italie*, par Florence LEFRESNE (IRES) et Carole TUCHSZIRER (IRES), mai 2003.
- N° 71 *Souplesse et sécurité de l'emploi : Orientations d'études et de recherches à moyen terme*, coordination par Carole Yerochewski, juin 2003.
- N° 72 *Séries de données sur les mouvements de main-d'oeuvre 1996-2001*, par Lucile Richet-Mastain, juillet 2003.
- N° 73 *35 heures et mise en oeuvre des dispositifs de modulation/annualisation dans les enquêtes REPONSE et PASSAGES*, par Matthieu Bunel, août 2003
- N° 74 *Le licenciement pour motif personnel : une catégorie juridique aux contours flous et difficiles à cerner par les statistiques administratives*, par Maria-Teresa Pignoni et Patrick Zouary (Si2S), octobre 2003
- N° 75 *Plan national d'action pour l'emploi 2003. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail et Norbert Holcblat, octobre 2003.
- N° 76 *Les estimations mensuelles d'emploi salarié dans le secteur concurrentiel*, par Raphaël Cancé, octobre 2003.

- N° 77 *Les déterminants du jugement des salariés sur la RTT*, par Gilbert CETTE (CEDERS), Nicolas DROMEL (GREQAM) et Dominique Méda (DARES), novembre 2003.
- N° 78 *Trajectoires passées par un emploi à bas salaire. Une étude à partir du panel européen des ménages*, par Bertrand LHOMMEAU (DARES), novembre 2003.
- N° 79 *Evaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail*, par Delphine BROCHARD (MATISSE-CNRS), novembre 2003.
- N° 80 *Les disparités de rémunération entre hommes et femmes : la situation de quatre branches professionnelles*, par Fathi FAKHFAKH (Université Paris II - ERMES), Séverine LEMIERE (Université de Littoral - MATISSE), Marie-Pierre MERLATEAU (Université Paris II - ERMES) et Dominique MEURS (Université Paris II - ERMES), janvier 2004.
- N° 81 *Arbitrage entre flexibilité interne et flexibilité externe : une analyse empirique*, par Matthieu BUNEL (IREGE - Université de Savoie), mai 2004.
- N° 82 *Dossier Age et emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Frédéric LERAI et Pierre MARIONI, mai 2004.
- N° 83 *La contribution des femmes à la performance* : une revue de la littérature, par Sophie LANDRIEUX-KARTOCHIAN (Université Paris I - Panthéon Sorbonne, CERGORS), octobre 2004.
- N° 84 *En 2002, l'insertion de jeunes dans l'emploi se fait plus ou moins lentement selon les pays européens*, par François BRUNET, octobre 2004.
- N° 85 *Etude de qualité sur le questionnement relatif au temps de travail dans les enquêtes Acemo*, par l'ENSAE Junior Etudes, octobre 2004.
- N° 86 *Les processus de mise en oeuvre de l'offre de formation Unédic dans le cadre du PARE* (plan d'aide au retour à l'emploi), par Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZI RER (IRES), avec la collaboration statistique de Hervé Huyghues Despointes, octobre 2004.
- N° 87 *Quels effets de la négociation salariale d'entreprise sur l'évolution des salaires entre 1999 et 2001 ?*, par Abdenor BRAHAMI et Catherine DANIEL, novembre 2004.
- N° 88 *Plan national d'action pour l'emploi 2004. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail, novembre 2004.
- N° 89 *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares) et E. YILMAZ (stagiaire du DESS «Techniques statistiques et informatiques» Universités Panthéon Assas Paris 2), décembre 2004.
- N° 90 *Les pouvoirs du temps. La transformation des régulations dans les organisations du travail après la RTT*, par Michel PEPIN, en collaboration avec Bernard DOERFLINGER, Yves JORAND, Myriam MAUFROY (ESSOR Consultants), janvier 2005.
- N° 91 *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité*, par Catherine ACHIN, Dominique MEDA, Marie WIERINK, janvier 2005.
- N° 92 *La place du travail dans l'identité*, par Hélène GARNER, Dominique MEDA (Dares), et Claudia SENIK (Delta, Paris IV), janvier 2005.
- N° 93 *Audit de l'enquête sur les mouvements de main-d'oeuvre (EMMO)*, par Heidi WECHTLER, janvier 2005.
- N° 94 *Modalités de passage à 35 heures des TPE*, par Victor DE OLIVEIRA, février 2005.
- N° 95 *Evaluation des politiques d'emploi : la deuxième génération des panels des bénéficiaires*, par Christine CHARPAIL, Tristan KLEI, Serge ZILBERMAN, février 2005.
- N° 96 *Contribution Delalande : quels dispositifs similaires ou alternatifs en Europe du Nord*, par Violaine DELTEIL et Dominique REDOR (GIPMIS), février 2005.
- N° 97 *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup Wolff (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 97bis *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique. Annexes*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup WOLFF (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 98 *La mixité professionnelle : les conditions d'un développement durable*, par Mchèle FORTE, Myriam NISS, Marie-Claude REBEUH, Emmanuel TRIBY (BETA, Cereq, Université Louis Pasteur de Strasbourg), février 2005.
- N° 99 *Bilan d'activité 2003 des missions locales et des PAIO*, par Camille BONAÏTI (Dares) et Amaria SEKOURI (DGEFP), avril 2005.
- N° 100 *RTT et organisation du travail : l'incidence des lois Aubry II*, par P. CHARPENTIER (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), H. HUYGHUES DESPOINTES, M. LALLÈMENT (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), F. LEFRESNE (IRES et GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), J. LOOS-BARON (BETA/LATTS-CNRS, CNAM-CNRS), N. TURPIN-HYARD (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), mai 2005.
- N° 101 *Éléments de bilan sur les travaux évaluant l'efficacité des allègements de cotisations sociales employeurs*, par Véronique REMY, juillet 2005.
- N° 102 *Les réticences à entrer dans le cadre légal des 35 heures*, par Y. JORAND et J.-M. GELIN (Selari ESSOR), D. TONNEAU et F. FORT (CGS), B. DOERFLINGER, M. PEPIN et M. MAUFROY (Essor Consultants), juillet 2005.
- N° 103 *Allègements généraux de cotisations sociales et emploi peu qualifié : de l'impact sectoriel à l'effet macro-économique*, par Stéphanie JAMET (Dares lors de la réalisation de l'étude), août 2005.
- N° 104 *La négociation de branche sur la formation professionnelle : les apports de la négociation de branche suite à la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie*, par Caroline RIVIER et Carine SEILER, sous la direction de Jean-Marie LUTTRINGER (Circé), septembre 2005.
- N° 105 *Après un contrat aidé : les conditions de vie s'améliorent*, par Emmanuel BERGER et Tristan KLEIN, septembre 2005.
- N° 106 *Difficultés d'emploi, santé et insertion sociale*, par François BRUN, Colette LEYMARIE, Emma MBIA, Patrick NIVOLLE (Centre d'études de l'emploi), collaboration extérieure : Marie MARIN, octobre 2005.
- N° 107 *La sécurisation des trajectoires professionnelles*, par Dominique MEDA et Bertrand MINAULT, octobre 2005.
- N° 108 *Le licenciement des salariés protégés. Processus et enjeux*, par Mario CORREIA (Institut du travail d'Aix-en-Provence, LEST) et Nicole MAGGI-GERMAIN (Institut des sciences sociales du travail, Université Paris I, Panthéon-Sorbonne, DCS), février 2006.
- N° 109 *Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activité (nomenclature 2003 niveau 31) - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares), mars 2006.
- N° 110 *Les relations professionnelles dans les pays d'Europe centrale et orientale au tournant de l'entrée dans l'Union européenne. Survey de littérature*, par M. WIERINK, mars 2006.
- N° 111 *Renégocier la RTT. Les enseignements de 16 démarches d'entreprise*, par M. PEPIN, B. DOERFLINGER, Y. JORAND, P. NICOLAS (Essor Consultants) et D. TONNEAU (Ecole des Mines de Paris), avril 2006.
- N° 112 *La mesure d'un effet global du projet d'action personnalisé*, par Etienne DEBAUCHE et Stéphane JUGNOT, avril 2006.
- N° 113 *La politique spécifique de l'emploi et de la formation professionnelle : un profit à moyen terme pour les participants ? Les exemples du CIE, du CES et du SIFE*, par Karl EVEN et Tristan KLEIN, avril 2006.
- N° 114 *Stratégie européenne pour l'emploi. Évaluation des politiques de l'emploi et du marché du travail en France (2000-2004)*, coordination Christine CHARPAIL et Frédéric LERAI, avril 2006.
- N° 115 *Les expositions aux risques professionnels - Les ambiances et contraintes physiques - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), juillet 2006.
- N° 116 *Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ?*, par Camille BONAÏTI, Aurore FLEURET, Patrick POMMIER, Philippe ZAMORA, juillet 2006.
- N° 117 *Le CDD : un tremplin vers le CDI dans deux tiers des cas... mais pas pour tous*, par Bérengère JUNOD, juillet 2006.