# Alternance et professionnalisation : des atouts pour les parcours des jeunes et les carrières ?

## XXIIes journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Lille, 10-11 décembre 2015

Céreq

*Gérard Boudesseul*
*Benoit Cart*
*Thomas Couppié*
*Jean-François Giret*
*Philippe Lemistre*
*Marie-Hélène Toutin*
*Patrick Werquin*

*(Éditeurs)*

RELIEF.50
Échanges du Céreq
décembre 2015

# Les effets de la formation des chômeurs sur l'accès à l'emploi

*Guillaume Blache*[*]*, Nicolas Prokovas*[**]

## 1. Former les chômeurs : une dépense active ?

La question de l'adéquation formation-emploi, l'« introuvable relation » selon la formule moult fois reprise de Lucie Tanguy[1], se heurte à de nombreux obstacles, liés aussi bien aux évolutions des structures productives qu'à la sélectivité du marché du travail. Entre changements organisationnels, progrès technique, transformation de la composition sectorielle de la production, modification des pratiques de recrutement et mutation des modes de gestion de la main-d'œuvre, de nouveaux besoins se sont fait jour et ont imposé l'exigence d'un travail de plus en plus qualifié (Gautié et Gurgand, 2005). L'accroissement des besoins en formation a vite débordé le domaine de la formation initiale (externe), par essence plus rigide, pour investir celui de la formation continue (interne) qui profite davantage aux salariés « stables » (en CDI à temps plein) qu'aux précaires (Perez, 2007 ; Perez et Thomas, 2005).

Afin de luter contre le chômage, la politique de l'emploi a également intégré un volet formation continue des chômeurs, visant à faciliter leur retour à l'emploi. Cette politique dite d'« activation » des dépenses, se caractérise par une multiplication de mesures (Erhel, 2009) dont les résultats sont plus ou moins probants en fonction de la conjoncture économique et certainement peu spectaculaires dans un contexte de chômage de masse (Freyssinet, 2010). De nombreuses études ont mis en évidence le fait que l'efficacité de la formation des chômeurs dépende de nombreux paramètres liés aux caractéristiques du public qui suit la formation (Perez et Thomas, 2005 ; Belkacem, 2002 ; Van der Linden, 2002 ; Santelmann, 2000), à la nature de la formation, notamment à son caractère diplômant ou certifiant (Aude et Pommier, 2013), à la complémentarité, enfin, entre le contenu de la formation et les profils recherchés par les entreprises (Fleuret et Zamora, 2004).

Cependant, la formation des chômeurs est toujours considérée d'un point de vue à la fois adéquationniste et normatif : *« L'enjeu de la formation des demandeurs d'emploi est en réalité celui du maintien de leur employabilité [sic !] et de la sécurisation sur le long terme de leurs parcours et transitions professionnelles »* (Gemelgo *et al.*, 2013). Au-delà des frontières hexagonales, cette croyance est également partagée par la Stratégie européenne pour l'emploi : surtout avec la crise, l'on assiste à une poursuite voire un renforcement des programmes de formation des chômeurs dans de nombreux pays européens (Erhel, 2010). Or, dans un contexte de vulnérabilité des salariés – et, de surcroît, des chômeurs – ces politiques de formation s'écartent de plus en plus d'une logique de droit à la formation et à l'éducation pour épouser une logique de réponse à une injonction, de responsabilisation individuelle et d'acquisition de « capital humain » (Tanguy, 2008).

Il est bien connu que les chômeurs accèdent pratiquement deux fois moins souvent à la formation continue que les salariés (Gossiaux et Pommier, 2013 ; Gelot et Minni, 2004) et leurs projets de formation échouent bien plus fréquemment que ceux des salariés. Au-delà, les dispositifs de formation suivis par les chômeurs et par les salariés ne sont pas identiques : les premiers se voient proposer aussi bien des

[*] Pôle-emploi
[**] Université Paris 3
[1] Tanguy L. (dir.) (1986), *L'introuvable relation formation-emploi : un état des recherches en France*, La Documentation française.

formations professionnalisantes et certifiantes que des formations de remise à niveau de connaissances, de techniques d'amélioration de la recherche d'emploi ou d'adaptation afin de répondre aux besoins des entreprises dans des métiers dits « en tension ».

Cependant, l'efficacité des dispositifs de formation ne se mesure pas seulement à l'aune de la reprise d'emploi, mais également à celle de la nature et les caractéristiques de l'emploi obtenu. L'exploitation d'une enquête spécifique sur les sortants de formation (encadré), réalisée par le Pôle emploi en 2013, nous a permis de discuter la transition chômage-formation-emploi et d'identifier les facteurs déterminant l'accès à l'emploi des chômeurs ayant suivi une formation. Plus particulièrement, nous avons cherché à identifier des causalités entre, d'un côté, les caractéristiques individuelles et les parcours antérieurs des chômeurs et, de l'autre, la rapidité de leur sortie du chômage et la stabilité de l'emploi qu'ils ont trouvé. Enfin, un regard particulier est porté sur le sentiment de satisfaction procurée par la reprise d'emploi, sur l'adéquation avec l'emploi recherché et sur les concessions qui on dû être faites en termes de salaire, de contrat ou d'horaires de travail.

*Encadré*

**L'ENQUÊTE SORTANTS DE FORMATION**

Afin de décrire les trajectoires professionnelles des demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une formation, le Pôle emploi mène tous les ans une enquête sur un échantillon représentatif de sortants des dispositifs au cours du mois de mars. Les participants sont interrogés sur leur situation professionnelle six mois après leur sortie, permettant ainsi d'estimer un certain nombre d'indicateurs tels que le taux de reclassement ou le taux d'accès à l'emploi, mais également d'apprécier le sentiment de satisfaction vis-à-vis de la formation suivie et de l'emploi retrouvé.
La base de sondage de l'enquête provient d'un fichier spécifique, issu du fichier national des allocataires (FNA), regroupant l'ensemble des sorties d'une allocation de formation (ARE-Formation ou RFPE) au cours du mois de mars 2013. L'exhaustivité des sorties de formation pour les formations financées par le Pôle emploi a été retenue. S'est ajouté à cette sélection un échantillon de sortants de formation indemnisés au titre de l'ARE-Formation dans le cadre de formations non financées par le Pôle emploi. À partir d'un échantillon représentatif de 10 000 individus, 3 507 réponses exploitables ont été obtenues. Les résultats ont été redressés ; les variables de calage utilisées sont le sexe, l'âge, le type de formation suivie et la situation au regard de l'inscription au moment de l'interrogation.
Trois grandes catégories de programmes sont distinguées dans l'enquête : les formations de type préalable à l'embauche (AFPR, POE individuelle), les autres formations prescrites et financées par le Pôle emploi (AIF et AFC) et les autres formations prescrites mais non financées par le Pôle emploi (dont la POE collective).

**Types de formation suivie**

| | | | |
|---|---|---|---|
| Formations financées par le Pôle Emploi | AFPR | 3 139 | 8,9 % |
| | POE individuelle | 1 086 | 3,1 % |
| | AIF | 4 116 | 11,7 % |
| | AFC | 4 830 | 13,7 % |
| Formations prescrites mais non financées par le Pôle Emploi | POE collective | 2 458 | 7,0 % |
| | Autres formations non financées par le Pôle Emploi | 19 659 | 55,7 % |
| Ensemble des formations prescrites par le Pôle Emploi | | 35 288 | 100 % |

**Les formations prescrites par le Pôle emploi**

**Action de formation préalable au recrutement (AFPR)** : elle doit permettre au demandeur d'emploi d'acquérir les compétences professionnelles requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise au Pôle emploi. Dans le cadre de l'AFPR, le projet d'embauche peut viser un CDI, un CDD d'au moins 12 mois, un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage d'au moins 12 mois. La formation est limitée à 400 heures et financée par le Pôle emploi. Elle se réalise soit par un organisme de formation interne ou externe à l'entreprise soit par l'entreprise elle-même sous forme de tutorat.

**Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)** : elle a la même finalité que l'AFPR dans l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles pour occuper un emploi disponible après avoir été présélectionné. Elle se différencie de l'AFPR au niveau du projet d'embauche qui concerne le CDD de 6 mois à 12 mois, le contrat de professionnalisation de moins de 12 mois et le contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois au cours des 9 mois suivant la formation. La formation est limitée à 400 heures et est financée par le Pôle emploi avec un cofinancement, le cas échéant de l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) dont relève l'entreprise et du fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Comme l'AFPR, celle-ci se réalise soit par un organisme de formation interne ou externe à l'entreprise. Une période de tutorat peut être prévue mais celle-ci doit être incluse dans les 400 heures et être associée à la formation réalisée par l'organisme de formation.

**Action de formation conventionnée (AFC)** : ce type de formation financée par le Pôle emploi vise à combler un écart entre les compétences détenues par le demandeur d'emploi en termes de savoir-faire (formation technique, permis de conduire, langues étrangères, bureautique…) et de diplômes notamment pour certaines activités (aide à domicile, travail auprès d'enfants…) et les exigences du marché du travail. L'AFC s'adresse à tous les demandeurs d'emploi mais concerne en priorité les faibles niveaux de qualification et ceux avec un projet de reconversion professionnelle. D'une durée moyenne de 600 heures ce type de formation comprend une période de formation en centre et une période de stage en entreprise.

**Aide individuelle à la formation (AIF)** : elle est attribuée par le Pôle emploi pour financer en partie (avec OPCA ou autre financeur) ou dans son intégralité une formation professionnelle nécessaire au retour à l'emploi ou à la création d'entreprise lorsque les autres dispositifs ne peuvent être mobilisés. Elle peut être attribuée dans le cadre d'un CPF (compte personnel de formation), d'un CTP (contrat de transition professionnelle), d'une CRP (convention de reclassement personnalisée) ou d'un CSP (contrat de sécurisation professionnelle). La durée des formations AIF ne peut dépasser 3 ans.

**Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)** : elle permet d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche. La formation est financée par l'OPCA et ne peut excéder 400 heures.

L'ensemble de ces formations concerne les demandeurs d'emploi inscrits auprès du Pôle emploi. Ces derniers bénéficient de l'AREF (allocation de recherche d'emploi en formation) durant leur période de formation s'ils ont un droit ouvert à l'assurance chômage ou de la RFPE (rémunération de formation Pôle emploi) dans le cas contraire. Une aide aux frais associés à la formation (AFAF) comprenant le transport, le repas et l'hébergement, peut également être attribuée.

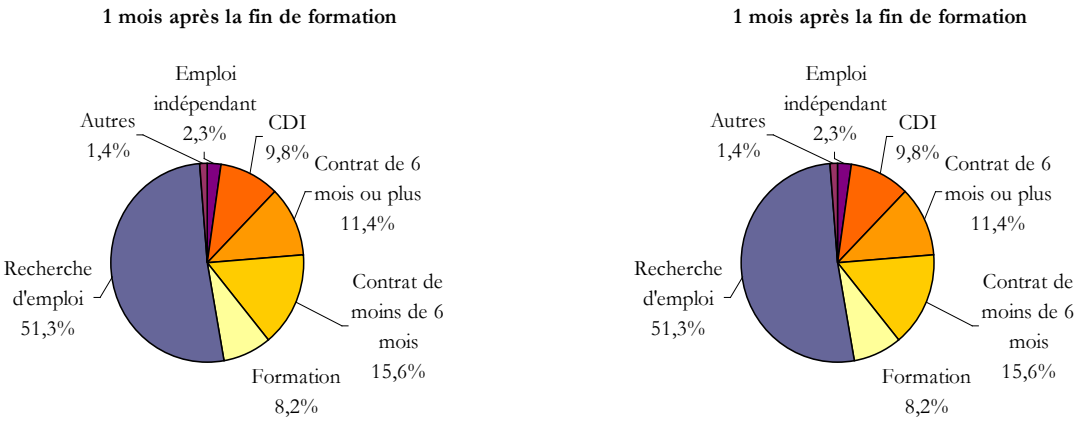
**Autres formations non financées par le Pôle emploi :** elles concernent les formations agréées par l'État ou les conseils régionaux. Ces formations peuvent être attribuées aux demandeurs d'emploi bénéficiant de l'AREF ou dans le cadre du régime public des rémunérations des stagiaires assurées par les régions pour les demandeurs d'emploi non indemnisés au titre de l'AREF. Ne pouvant excéder 3 ans, les formations proposées par le service public régional de la formation vont de la remise à niveau général jusqu'à l'obtention d'un diplôme (principalement de niveau CAP et bac pro). En lien avec l'économie locale et les besoins des entreprises, elles sont censées permettre d'insérer efficacement les demandeurs d'emploi dans l'emploi.

## 2. Tous les demandeurs d'emploi ayant suivi une formation ne trouvent pas forcément un emploi

Un mois après la fin de la formation, quatre chômeurs bénéficiaires de la formation sur dix ont trouvé un emploi (Graphique 1), mais seul un sur dix a obtenu un CDI. Six mois après la fin de la formation, la part des accédants à l'emploi a atteint 50 % et la part des CDI double presque. Parallèlement, le nombre de bénéficiaires toujours à la recherche d'emploi diminue de dix points de pourcentage passant de 51 % à 41 %. Une personne sur vingt est de nouveau en formation. Si l'objectif de la formation était le retour à l'emploi, il n'est que partiellement atteint.

*Graphique 1*

**SITUATION DES BÉNÉFICIAIRES UN MOIS ET SIX MOIS APRÈS LA FIN DE LEUR FORMATION**




Source : enquête Sortants de formation, 2013.

Logiquement, le taux de retour à l'emploi varie selon le type de programme suivi. Ainsi, plus des trois quarts des demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une formation préalable à l'embauche (AFPR et POEI, dispositifs subordonnés à une promesse de recrutement si la période d'essai est concluante) sont en emploi six mois après la fin de leur formation, tandis que pour les autres dispositifs prescrits (et financés ou pas) par le Pôle emploi, le taux de retour à l'emploi est inférieur à 50 % (tableau 1). Les formations de courte durée, les formations certifiantes, les formations spécialisées dans les domaines industriel ou tertiaire et, surtout, celles dont l'objectif concerne la création d'entreprise sont les plus performantes.

En dehors des dispositifs de formation, les écarts par rapport à l'accès à l'emploi s'expliquent également par les caractéristiques des publics ciblés. Ainsi, nos résultats font apparaître que les publics les plus nombreux à retrouver un emploi six mois après la fin de leur formation sont relativement plus jeunes, plus qualifiés, plus diplômés, plus expérimentés et moins éloignés de l'emploi. Ces résultats, assez proches des tendances déjà repérées à l'aide d'autres enquêtes[2] (Aude, 2013), renvoient plus généralement à la structure des données étudiées (cf. Annexe) et méritent d'être approfondis à l'aide de régressions statistiques.

[2] Enquête de la DARES sur le devenir des demandeurs d'emploi stagiaires de la formation professionnelle.

*Tableau 1*

**PROPORTION DE BÉNÉFICIAIRES OBTENANT UN EMPLOI SIX MOIS APRÈS LA SORTIE DE FORMATION**

| | Taux de retour à l'emploi |
|---|---|
| ***Type de formation*** | |
| Action de formation préalable au recrutement (AFPR) | 79,4% |
| Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) | 78,4% |
| Action de formation conventionnée (AFC) | 36,7% |
| Aide individuelle à la formation (AIF) | 48,5% |
| Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) | 50,1% |
| Autres formations (non financées par le Pôle emploi) | 48,8% |
| ***Projet de la formation*** | |
| Évolution professionnelle | 49,5% |
| Exercer un nouveau métier | 50,6% |
| Trouver un emploi dans un domaine précis | 47,8% |
| Intégrer une entreprise directement à l'issue de la formation | 63,4% |
| Trouver un emploi quel qu'il soit | 36,7% |
| Monter son entreprise | 63,4% |
| Pas de projet précis | 52,8% |
| ***Domaine de formation*** | |
| Production (industrie, bâtiment, extraction) | 58,4% |
| Formation tertiaire (informatique, techniques commerciales...) | 50,1% |
| Formation en développement personnel (*coaching*, gestion du stress...) | 46,7% |
| Formation générale | 47,2% |
| ***Durée de formation*** | |
| < 200 h | 55,0% |
| [200h-400h [ | 50,2% |
| > = 400 h | 46,2% |
| ***Certification obtenue à l'issue de la formation*** | |
| Non | 47,7% |
| Oui | 53,8% |
| ***Sexe*** | |
| Homme | 56,2% |
| Femme | 44,4% |
| ***Âge*** | |
| Moins de 25 ans | 55,9% |
| De 25 à 29 ans | 60,3% |
| De 30 à 39 ans | 53,9% |
| De 40 à 49 ans | 47,3% |
| 50 ans et plus | 36,0% |
| ***Niveau d'études*** | |
| Primaire et secondaire | 36,2% |
| Enseignement technique ou professionnel | 52,6% |
| Secondaire niveau bac | 48,0% |
| Supérieur bac+2 et bac+3 | 56,8% |
| Supérieur bac+4 et plus | 53,9% |
| ***Passé professionnel*** | |
| Emploi régulier | 49,3% |
| Plusieurs emplois | 54,4% |
| Enchaînement de périodes d'emploi et de chômage | 57,4% |
| Travail occasionnel | 41,4% |
| Jamais travaillé | 38,9% |
| **Ensemble** | **50,8%** |

Source : enquête Sortants de formation, 2013.

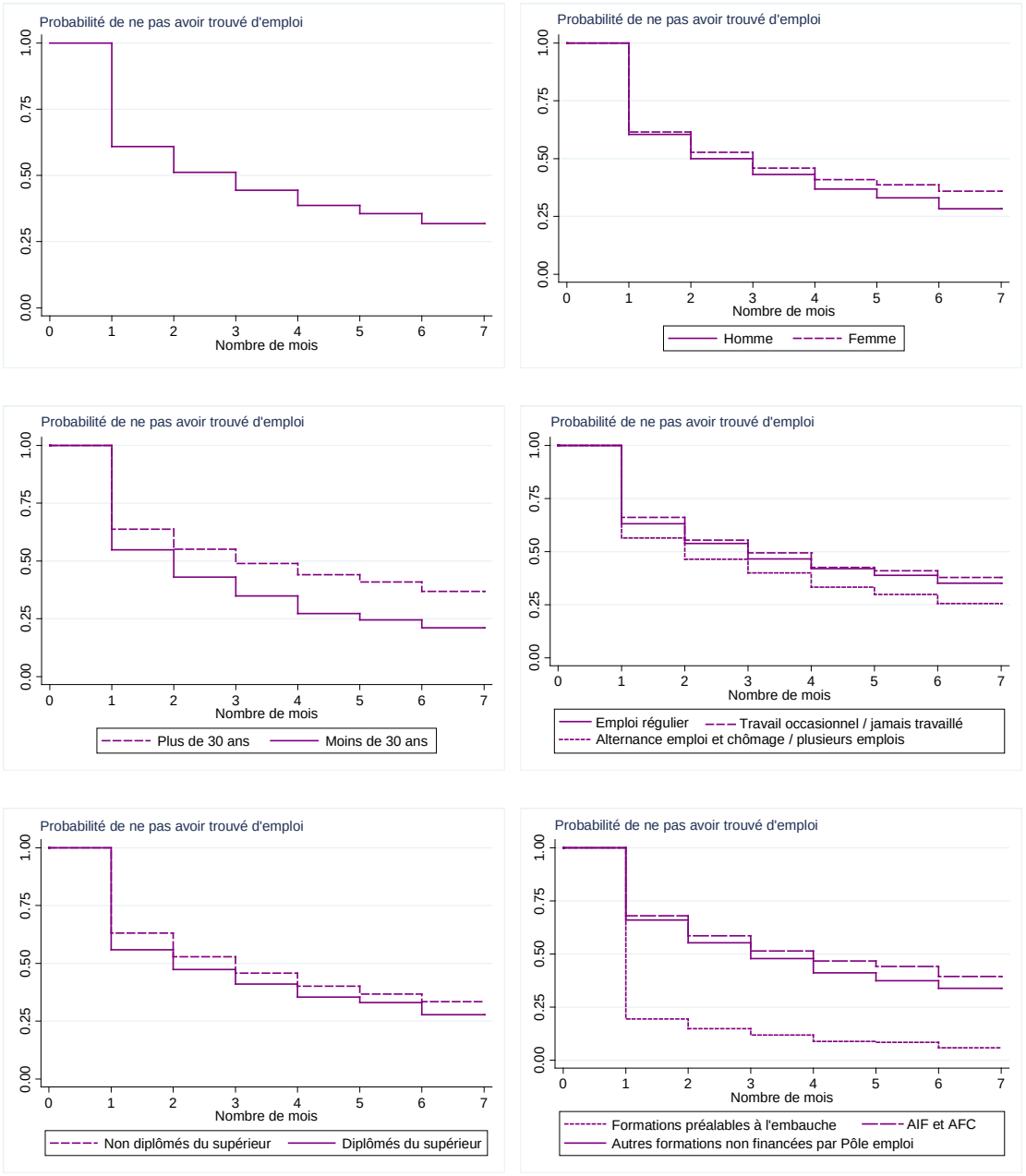
## 3. La rapidité de la reprise d’emploi dépend du type de formation suivie

Le premier mois après la sortie de formation s’avère être déterminant pour la reprise d’emploi : la probabilité d’être toujours au chômage décroît de manière plus importante au cours du premier mois (graphique 2). À la fin du premier mois, 60,9 % des chômeurs sont toujours sans emploi, mais les écarts de pourcentage se resserrent au fur et à mesure que les mois passent. L’amplitude de l’effet post-formation au cours des premières semaines qui suivent la fin de formation avait déjà été démontrée (Richardson et Van den Berg, 2001).

Concernant le passé professionnel, les demandeurs d’emploi qui ont peu ou pas d’expérience connaissent des délais d’accès à l’emploi plus longs. Le retour à l’emploi se fait plus rapidement pour ceux qui étaient déjà bien insérés professionnellement (multiples emplois sans chômage ou emploi continu). L’accès à l’emploi est également plus rapide pour les jeunes de moins de 30 ans. Les deux tiers d’entre eux retrouvent un emploi un mois après leur fin de formation. Des écarts dans l’accès à l’emploi existent également entre hommes et femmes, ainsi qu’entre diplômés et non-diplômés du supérieur, cependant ces écarts semblent moins significatifs. Enfin, le type de formation suivie est la variable qui influe le plus fortement sur le délai de retour à l’emploi : un mois après la fin du dispositif, 80 % des demandeurs d’emploi ayant terminé une formation préalable à l’embauche (AFPR et POEI) sont en emploi contre respectivement 67,9 % et 66 % pour les demandeurs d’emploi sortants d’autres formations.

*Graphique 2*

**PROBABILITÉS DE RESTER AU CHÔMAGE APRÈS LA FORMATION, SELON LE SEXE, L'ÂGE, LE PASSÉ PROFESSIONNEL, LE NIVEAU DU DIPLÔME ET LE TYPE DE FORMATION SUIVIE**




Note méthodologique : estimation non paramétrique de la fonction de survie hors de l'emploi jusqu'à une transition vers l'emploi à l'aide de la méthode de Kaplan-Meier. Le taux de survie (axe des ordonnées) s'interprète ici comme la proportion de bénéficiaires qui, après une certaine durée sans emploi à l'issue de leur formation, n'ont pas encore quitté cet « état ». L'horizon temporel d'observation étant limité à un certain nombre de mois, une partie de notre échantillon peut faire l'objet d'une censure à droite. La durée d'inscription sur les listes est dite censurée à droite si le demandeur d'emploi n'a pas subi d'évènement (retour à l'emploi) à la fin de la période d'observation.

Lecture : à l'issue de leur formation, 40,9 % des femmes sans emploi depuis trois mois n'ont toujours pas quitté cet « état » le 4ème mois. Le test du *logrank* est significatif, ce qui permet de rejeter l'hypothèse que le « risque » d'occurrence de l'évènement à un moment donné soit le même dans les deux groupes.

Source : enquête Sortants de formation, 2013.

Du fait que l'on constate l'existence de différences significatives en matière de durée de chômage après la formation selon le profil des bénéficiaires et le type de formation suivie, il conviendrait d'en mesurer les effets propres (toutes choses égales par ailleurs) sur la probabilité de retour à l'emploi.

La vitesse de retour à l'emploi diffère le plus fortement selon le type de formation suivie. Ainsi, ceux qui ont suivi une formation de type préalable à l'embauche ont « toutes choses égales par ailleurs », chaque mois suivant la fin de formation, une probabilité instantanée deux fois supérieure d'obtenir un emploi que les bénéficiaires d'une formation non financée par le Pôle emploi hors POEC (tableau 2). Les personnes dont le projet de formation était de monter leur entreprise connaissent également une probabilité instantanée de 15 % plus importante que ceux qui ont suivi une formation afin d'évoluer professionnellement (modalité de référence). À caractéristiques identiques, les personnes déclarant avoir suivi une formation dans l'objectif de trouver un emploi, quel qu'il soit, ont une probabilité instantanée de retour à l'emploi inférieure de 13 %. Les formations généralistes et liées au développement personnel permettent moins par leur contenu de trouver rapidement un emploi. L'influence de la durée de formation est moins marquée. En revanche, les personnes ayant obtenu une certification ont une probabilité instantanée de retrouver un emploi 27 % fois plus élevée que ceux qui n'en ont pas obtenue.

*Tableau 2*

**PROBABILITÉ INSTANTANÉE D'OBTENTION D'UN EMPLOI (MODÈLE DE COX)**

| | Rapports de risque |
|---|---|
| ***Type de formation*** | |
| Action de formation préalable au recrutement (AFPR) | 2,23 *** |
| Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) | 2,08 *** |
| Action de formation conventionnée (AFC) | 0,92 *** |
| Aide individuelle à la formation (AIF) | 0,86 *** |
| Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) | 1,33 *** |
| Autre | *Réf.* |
| ***Projet de formation*** | |
| Évolution professionnelle | *Réf.* |
| Exercer un nouveau métier | 1,04 ** |
| Trouver un emploi dans un domaine précis | 0,94 *** |
| Intégrer une entreprise directement à l'issue de la formation | 1,09 *** |
| Trouver un emploi quel qu'il soit | 0,87 *** |
| Monter son entreprise | 1,15 *** |
| Pas de projet précis | 1,11 *** |
| ***Domaine de formation*** | |
| Production (industrie, bâtiment, extraction) | *Réf.* |
| Formation tertiaire (bureautique, informatique, techniques commerciales...) | ns |
| Formation en développement personnel (*coaching*, gestion du stress...) | 0,93 *** |
| Formation générale | 0,97 * |
| ***Durée de formation*** | |
| < 200 h | *Réf.* |
| [200h-400h[ | 0,86 *** |
| > = 400 h | 0,91 *** |
| ***Certification*** | |
| Non | *Réf.* |
| Oui | 1,27 *** |
| ***Sexe*** | |
| Homme | *Réf.* |
| Femme | 0,94 *** |
| ***Âge*** | |
| Moins de 25 ans | 1,22 *** |
| De 25 à 29 ans | 1,18 *** |
| De 30 à 39 ans | *Réf.* |
| De 40 à 49 ans | 0,88 *** |
| 50 ans et plus | 0,74 *** |
| ***Niveau d'études*** | |
| Primaire et secondaire | 0,94 *** |
| Enseignement technique ou professionnel | *Réf.* |
| Secondaire niveau bac | 0,90 *** |
| Supérieur bac+2 et bac+3 | 1,06 *** |
| Supérieur bac+4 et plus | 1,05 * |
| ***Passé professionnel*** | |
| Emploi régulier | *Réf.* |
| Plusieurs emplois | 1,16 *** |
| Enchaînement de périodes d'emploi et de chômage | 1,15 *** |
| Travail occasionnel | 0,84 *** |
| Jamais travaillé | 0,72 *** |

Note méthodologique : estimations non paramétriques de Cox mesurant l'effet propre des caractéristiques de la formation et des demandeurs d'emploi sur la probabilité instantanée (probabilité estimée, supposée constante, avant la fin de chaque intervalle de temps) de retrouver un emploi en sortie de formation.
La probabilité pour qu'un coefficient soit nul est inférieure à 1 % (***), 5 % (**), 10 % (*).
Lecture : « toutes choses égales par ailleurs », les bénéficiaires d'une formation avec certification ont une probabilité instantanée de retrouver un emploi 1,27 fois plus élevée que les bénéficiaires d'une formation sans certification. Pour chacune des variables, la modalité de référence choisie correspond au mode.
Source : enquête Sortants de formation, 2013.

La probabilité instantanée de retour à l'emploi diminue fortement avec l'âge : pour les personnes âgées de 50 ans et plus, elle est de 26 % inférieure par rapport aux 30-39 ans. La reprise d'emploi augmente significativement avec le niveau d'études. Ainsi, la vitesse de retour à l'emploi est plus élevée pour les diplômés du supérieur (niveaux I et II) que pour les personnes ayant un niveau d'études primaires ou secondaires (niveaux IV et V) ou ayant suivi un enseignement technique ou professionnel (niveau III).

Lorsque le passé professionnel avant la formation est pris en compte, d'importantes disparités sont observées. Ainsi, les sortants de formation ayant peu ou pas d'expérience professionnelle ont, à chaque date après la fin de formation, une probabilité instantanée de retrouver un emploi de 16 % à 28 % inférieure à celle des personnes ayant toujours eu un emploi régulier (modalité de référence). Par contre, ceux qui ont connu des discontinuités professionnelles (plusieurs emplois ou cumul de périodes de chômage et d'emploi avant de rentrer en formation) ont une vitesse de retour à l'emploi plus grande : plus habitués aux contrats précaires, ils feraient ainsi preuve d'une plus grande adaptabilité sur le marché du travail.

Si l'on s'intéresse à la stabilité de l'emploi retrouvé après la formation, d'autres analyses « toutes choses égales par ailleurs » tendent à prouver que les probabilités augmentent fortement avec le niveau d'études ; elles sont également plus élevées pour les hommes et pour les jeunes, mais plus faibles pour ceux qui n'avaient jamais travaillé auparavant – ou seulement de manière occasionnelle – par rapport à ceux qui ont eu un passé professionnel marqué par l'emploi régulier.

## 4. Une satisfaction *in fine*, malgré d'importantes concessions

Au-delà de la durée du chômage avant le retour à l'emploi, il est nécessaire de s'interroger sur la diversité des situations à l'issue de la formation en termes de « qualité » de l'emploi retrouvé. Ne disposant pas dans notre enquête de données détaillées relatives aux caractéristiques de cet emploi, nous approcherons cette dimension au moyen du jugement porté par les personnes interrogées sur l'emploi qu'elles ont trouvé. Leur réponses seront ensuite mises en regard avec les concessions qu'elles ont été obligées de faire, afin d'obtenir cet emploi.

67 % des personnes ayant retrouvé un emploi six mois après être sortis de formation estiment que cet emploi correspond à celui qu'elles recherchaient. Plus de 90 % se disent très satisfaites ou satisfaites de leur emploi (tableau 3). Cependant, plus d'une personne sur quatre déclare avoir fait des concessions pour retrouver un emploi à l'issue de la formation : accepter une baisse de salaire par rapport au précédent emploi ou une plus grande flexibilité horaire sont deux des concessions les plus souvent citées. Cette incohérence apparente s'explique seulement si l'on considère que la satisfaction affichée traduise un sentiment plus général, débordant le strict domaine de l'emploi trouvé dont certaines caractéristiques sont négativement perçues : la satisfaction est alors liée au fait d'avoir trouvé de l'emploi, de ne plus être au chômage, et non d'avoir trouvé *cet* emploi en particulier.

*Tableau 3*

**DEGRÉ DE SATISFACTION VIS-À-VIS DE L'EMPLOI OCCUPÉ ET CONCESSIONS RÉALISÉES**

| | | |
|---|---|---|
| L'emploi occupé correspond à celui recherché | Oui | 67,0 % |
| | Non | 33,0 % |
| Satisfaction globale vis-à-vis de l'emploi occupé | Très satisfait | 42,5 % |
| | Satisfait | 48,2 % |
| | Peu satisfait | 6,4 % |
| | Pas du tout satisfait | 2,9 % |
| Concessions réalisées pour occuper cet emploi | Oui | 27,8 % |
| | Non | 72,2 % |
| Nature des concessions réalisées (plusieurs réponses possibles, en % des personnes ayant retrouvé un emploi) | Accepter une durée de transport plus longue | 13,0 % |
| | Accepter une baisse de salaire par rapport au précédent emploi | 16,0 % |
| | Accepter une baisse de qualification | 10,0 % |
| | Accepter des horaires particuliers | 14,7 % |
| | Accepter une durée de travail différente | 12,7 % |
| | Accepter un type de contrat différent de celui recherché | 11,1 % |
| | Changer d'activité | 13,0 % |
| | Accepter de travailler en déplacement | 10,0 % |

Source : enquête Sortants de formation, 2013.

Peu d'hétérogénéité existe quant à l'influence exercée par le dispositif de formation sur le niveau de satisfaction vis-à-vis de l'emploi retrouvé et sur les concessions qui ont dû être faites. Par contre, le profil des personnes interrogées modifie quelque peu cette image : niveau d'études et passé professionnel sont, parmi les caractéristiques individuelles, celles qui influencent le plus la satisfaction vis-à-vis de l'emploi occupé ainsi que les concessions effectuées. Ainsi, 34,1 % des diplômés estiment avoir eu à en faire pour obtenir leur emploi contre 24,9 % parmi les non-diplômés du supérieur. Les personnes qui ont le moins eu de discontinuité dans leur parcours professionnel et qui sont les moins éloignées du marché du travail sont également celles qui ont eu le plus de concessions à faire.

La probabilité de faire des concessions est grandement déterminée par le contenu de la formation. Toute formation ayant un objectif autre que l'évolution professionnelle conduit à accepter un salaire moindre, des horaires de travail inhabituels, un contrat précaire (tableau 4). Ces probabilités sont moindres pour les femmes et en partie pour les jeunes, touchent logiquement davantage les niveaux d'études les plus élevés, ainsi que les personnes ayant eu des parcours professionnels discontinus. Enfin, plus la formation est longue, plus elle semble protéger de l'obligation de faire des concessions pour trouver un emploi à la sortie.

*Tableau 4*

**RÉGRESSIONS LOGISTIQUES SUR LA PROBABILITÉ D'AVOIR EFFECTUÉ DES CONCESSIONS EN TERMES DE SALAIRE, HORAIRES OU CONTRAT DE TRAVAIL**

| | Salaire (1) | Horaires (2) | Contrat (3) |
|---|---|---|---|
| ***Projet de formation*** | | | |
| Évolution professionnelle | *Réf.* | *Réf.* | *Réf.* |
| Exercer un nouveau métier | 1,73 *** | 1,74 *** | 2,13 *** |
| Trouver un emploi dans un domaine précis | 2,80 *** | 2,25 *** | 3,18 *** |
| Intégrer une entreprise directement à l'issue de la formation | 2,25 *** | 1,52 *** | 3,04 *** |
| Trouver un emploi quel qu'il soit | 2,74 *** | 2,19 *** | 1,50 *** |
| Monter son entreprise | 1,74 *** | 3,23 *** | 1,09 |
| Pas de projet précis | 1,76 *** | 1,15 | 1,66 *** |
| ***Durée de la formation*** | | | |
| < 200 h | *Réf.* | *Réf.* | *Réf.* |
| [200h-400h[ | 0,62 *** | 0,83 *** | 0,80 *** |
| > = 400 h | 0,45 *** | 0,99 | 0,89 ** |
| ***Sexe*** | | | |
| Homme | *Réf.* | *Réf.* | *Réf.* |
| Femme | 0,57 *** | 0,87 *** | 1,07 |
| ***Âge*** | | | |
| Moins de 25 ans | 0,35 *** | 1,03 | 0,43 *** |
| De 25 à 29 ans | 0,66 *** | 1,69 *** | 0,44 *** |
| De 30 à 39 ans | *Réf.* | *Réf.* | *Réf.* |
| De 40 à 49 ans | 1,11 * | 1,35 *** | 0,82 *** |
| 50 ans et plus | 0,94 | 0,72 *** | 0,57 *** |
| ***Niveau de formation*** | | | |
| Primaire et secondaire collège | 0,74 *** | 1,31 *** | 1,20 * |
| Secondaire niveau lycée | 0,75 *** | 0,83 *** | 0,94 |
| Enseignement tech ou pro | *Réf.* | *Réf.* | *Réf.* |
| Supérieur bac+2 et 3 | 1,64 *** | 0,75 *** | 0,99 |
| Supérieur bac+4 et + | 1,80 *** | 0,92 | 1,53 *** |
| ***Passé professionnel*** | | | |
| Emploi régulier | *Réf.* | *Réf.* | *Réf.* |
| Plusieurs emplois | 1,46 *** | 2,17 *** | 1,31 *** |
| Enchaînement de périodes d'emploi et de chômage | 1,32 *** | 2,85 *** | 2,08 *** |
| Travail occasionnel | 0,55 *** | 1,36 *** | 1,15 |
| Jamais travaillé | 0,84 | 1,93 *** | 1,61 *** |

Lecture : « toutes choses égales par ailleurs », les bénéficiaires d'une formation dont l'objectif est de conduire à un nouveau métier ont une probabilité d'accepter une baisse de salaire 1,73 fois plus élevée que les bénéficiaires d'une formation dont l'objectif est l'évolution professionnelle (1). Ils ont également 1,74 fois plus de probabilités d'accepter des horaires particuliers (2) et 2,13 fois plus de probabilités d'accepter un contrat de travail différent de celui qu'ils recherchaient (3).

Source : enquête Sortants de formation, 2013.

Champ : bénéficiaires ayant retrouvé un emploi six mois après leur sortie de formation.

## Conclusion

À l'issue des programmes de formation prescrits par le Pôle emploi, les chômeurs qui les ont suivis – un public majoritairement masculin et plutôt diplômé – trouvent un emploi une fois sur deux ; ce sont les dispositifs courts de formation préalable à l'embauche qui, logiquement, garantissent une insertion rapide, de même que les formations qui fournissent un diplôme ou une certification professionnelle. Même si les emplois trouvés ne sont pas pérennes, les personnes qui y accèdent – souvent contraintes d'accepter de revoir leurs prétentions salariales ou leurs préférences en termes de contrat ou de durée de travail à la baisse – sont satisfaites d'avoir tourné la page du chômage. Cependant, la reprise d'emploi semble profiter davantage aux chômeurs les moins fragiles, ce qui laisse apparaître un phénomène de sélection adverse qui ne peut que se renforcer avec les exigences de plus en plus nombreuses d'évaluation de l'efficacité de la formation des chômeurs.

### Bibliographie


Aude J., (2013), « Les demandeurs d'emploi stagiaires de la formation professionnelle : quels itinéraires après la formation ? », *DARES Analyses*, n° 036.

Aude J., Pommier P. (2013), « Les défis des demandeurs d'emploi face à la formation professionnelle : accéder aux formations et s'insérer », INSEE, *Formation et emploi*, collection « Références », p. 33-44.

Belkacem R. (2002), « La formation dans l'intérim », *Formation et Territoire*, n° 8, p. 25-40.

Erhel C. (2010), « Les politiques de l'emploi en Europe : le modèle de l'activation et de la flexicurité face à la crise », documents de travail du centre d'économie de la Sorbonne, n°2010.02.

Erhel C. (2009), *Les politiques de l'emploi*, PUF, collection « Que sais-je ? ».

Fleuret A., Zamora P. (2004), « La formation professionnelle des chômeurs », INSEE, *France, portrait social 2004-2005*, collection « Références », p. 151-172.

Freyssinet J. (2010), *Négocier l'emploi. 50 ans de négociations interprofessionnelles sur l'emploi et la formation*, Éditions Liaisons, collection « Liaisons sociales ».

Gautié J., Gurgand M. (2005), « Retour sur la relation formation- emploi », *Économie et statistique*, n° 388-389, p. 3-12.

Gelot D., Minni C. (2004), « Les chômeurs accèdent deux fois moins que les salariés à la formation continue », *DARES Premières Synthèses*, n° 51.2.

Gemelgo P., Karvar A., Vincent B., Breger A. (2013), *Évaluation partenariale de la politique de formation professionnelle des demandeurs d'emploi (modernisation de l'action Publique)*, Rapport de l'IGAS, août.

Gossiaux S., Pommier P. (2013), « La formation des adultes : un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés », *Insee Première*, n° 1468.

Perez C. (2007), « Emplois précaires et formation continue », *Savoirs*, Hors-série n° 4, p. 29-46.

Perez C., Thomas G. (2005), « Trajectoires d'emploi précaire et formation continue », *Économie et Statistique*, n° 388-389, p. 107-127.

Richardson K., Van den Berg G. (2001), « The effect of vocational employment training on the individual transition rate from unemployment to work », *Swedish Economic Policy Review*, n° 8, p. 175-213.

Santelmann P. (2000), « Politique d'emploi et formation des chômeurs », *Problèmes politiques et sociaux*, n° 838.

Tanguy L. (2008), « La recherche de liens entre la formation et l'emploi : une institution et sa revue – Un point de vue », *Formation Emploi*, n° 101, p. 23-39.

Van der Linden B. (2002), « L'effet des formations professionnelles de chômeurs. De l'impact sur les individus à l'impact macroéconomique », in D. De la Croix, F. Docquier, C. Mainguet, S. Perelman, É. Wasmer, *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*, De Boeck supérieur, p. 319-334.

## *Annexe*

| Caractéristiques individuelles des sortants de formation et caractéristiques des dispositifs de formation | Programmes préalables à l'embauche | Autres formations financées par le Pôle Emploi | Formations non financées par le Pôle Emploi | Ensemble |
|---|---|---|---|---|
| **Sexe** | | | | |
| Homme | 59,6% | 56,4% | 52,7% | 54,5% |
| Femme | 40,4% | 43,6% | 47,3% | 45,5% |
| **Âge** | | | | |
| Moins de 25 ans | 30,6% | 11,6% | 14,3% | 15,6% |
| De 25 à 29 ans | 22,5% | 15,1% | 16,3% | 16,7% |
| De 30 à 39 ans | 24,1% | 29, 8% | 27,6% | 27,7% |
| De 40 à 49 ans | 15,8% | 27, 3% | 23,9% | 23,8% |
| 50 ans et plus | 6,9% | 16,3% | 18,0% | 16,2% |
| **Niveau d'études** | | | | |
| Enseignement primaire | 1,8% | 3,9% | 2,7% | 2,9% |
| Secondaire niveau collège (niveau BEPC) | 4,4% | 8,8% | 7,6% | 7,5% |
| Technique ou professionnel (CAP, BEP...) | 31,8% | 39,0% | 32,6% | 34,1% |
| Secondaire niveau lycée (niveau bac) | 24,3% | 21,7% | 26,1% | 24,8% |
| Supérieur ou supérieur technique (bac+2 et bac+3) | 28,6% | 18,6% | 20,6% | 21,0% |
| Supérieur ou supérieur technique (bac+4 et plus) | 8,4% | 7,1% | 9,5% | 8,8% |
| Autre | 0,8% | 0,8% | 0,9% | 0,9% |
| **Passé professionnel** | | | | |
| Emploi régulier | 42,8% | 44,0% | 54,6% | 50,5% |
| Plusieurs emplois | 16,2% | 17, 4% | 16,3% | 16,5% |
| Enchaînement de périodes d'emploi et de chômage | 23,2% | 24,1% | 19,8% | 21,3% |
| Travail occasionnel | 9,9% | 8,2% | 5,7% | 6,9% |
| Jamais travaillé | 7,8% | 6,4% | 3,6% | 4,8% |
| **Projet de formation** | | | | |
| Évolution professionnelle | 19,9% | 27,4% | 30,2% | 28,3% |
| Exercer un nouveau métier | 18,4% | 19,7% | 25,9% | 23,4% |
| Trouver un emploi dans un domaine précis | 15,4% | 22,7% | 21,6% | 21,1% |
| Intégrer une entreprise directement à l'issue de la formation | 27,9% | 5,7% | 5,4% | 8,2% |
| Trouver un emploi quel qu'il soit | 9,4% | 7,3% | 5,5% | 6,4% |
| Monter son entreprise | 1,9% | 11,1% | 6,1% | 6,9% |
| Pas de projet précis | 7,2% | 6,2% | 5,3% | 5,7% |
| **Domaine de formation** | | | | |
| Production (industrie, bâtiment, extraction) | 28,8% | 23,0% | 20,7% | 22,3% |
| Formation tertiaire (bureautique, informatique, techniques commerciales...) | 43,9% | 36,9% | 43,5% | 41,9% |
| Formation en développement personnel (*coaching*, gestion du stress...) | 5,9% | 11,7% | 10,1% | 10,0% |
| Formation générale | 21,4% | 28,4% | 25,7% | 25,9% |
| Durée moyenne de formation | 252 h | 287 h | 440 h | 378 h |
| Certification en fin de formation | 27,5% | 60,2% | 51,4% | 50,8% |

Source : enquête Sortants de formation, 2013.