

Trajectoires d'insertion et liberté réelle de choix des chômeurs en formation. Une proposition d'analyse en termes de capacités **- Texte provisoire : ne pas citer -**

Bernard Conter^{}, Jean-François Orienne^{**}, Christine Mainguet^{*}*

Introduction

Les politiques de l'emploi ou de la formation professionnelle font l'objet d'une attention croissante en termes d'évaluation de résultats. De plus en plus souvent, ces politiques s'accompagnent d'exigences qui comprennent *a minima* l'établissement d'indicateurs d'accès à l'emploi à des périodes déterminées (par exemple, 3 ou 6 mois après la formation). Certaines enquêtes, développées dans une perspective plus ambitieuse, visent à décrire et expliquer les trajectoires d'insertion professionnelle en combinant facteurs objectifs et subjectifs et en tentant d'identifier les critères déterminants du retour à l'emploi.

Le Fonds social européen dans le cadre des dispositifs de réinsertion des demandeurs d'emploi qu'il cofinance, impose aux Etats membres une évaluation et un suivi des programmes, notamment à travers un « set minimum d'indicateurs communs ».

Notre communication s'appuie sur un dispositif de suivi des demandeurs emploi mis en place depuis 2012 en Wallonie et à Bruxelles. Il s'agit d'un tableau de bord bisannuel de suivi d'un échantillon représentatif des stagiaires sortis de formation. L'enquête porte sur les caractéristiques du public bénéficiaire, les statuts professionnels avant la formation, le type de formation suivie et les situations 6, 12 et 24 mois après la formation. Ce dispositif se veut récurrent. L'objectif du commanditaire de l'étude (Agence Fonds social européen en Wallonie et à Bruxelles) est de répondre aux exigences de la Commission européenne en matière d'évaluation (indicateur relatif à l'insertion six mois après la formation, ventilé selon les mesures du programme et les caractéristiques des bénéficiaires). Il a été testé en 2012 (sur les sortants de 2010), reproduit en 2014 (sortants 2012) et sera poursuivi au cours de la programmation 2014-2020 du FSE à un rythme bisannuel.

Bien que développée dans ce cadre contraignant, l'enquête du FSE a pu être étendue à des objectifs complémentaires. A l'analyse en termes d'effets immédiats de la formation a pu être ajoutée une lecture en termes de capacités. Cette approche, développée par A. Sen, repose sur deux concepts : celui de *capacité*, qui désigne l'ensemble des opportunités dont dispose un individu pour réaliser ses choix d'existence, et celui de *fonctionnement* qui désigne les choix effectivement réalisés par un individu. Pour Sen, l'évaluation des choix individuels n'a de sens qu'associée à une prise en considération de l'étendue de la liberté réelle, c'est-à-dire de l'ensemble des alternatives sur lesquelles un individu peut effectivement se prononcer. C'est cet espace des choix « réellement possibles » (i.e. l'ensemble des accomplissements et des cours de vie qu'un individu a la possibilité réelle d'atteindre parmi ceux auxquels il accorde de la valeur) que Sen appelle la capacité d'un individu.

S'inspirant de ce cadre d'analyse, l'enquête de suivi des demandeurs d'emploi sortant des formations FSE a pour ambition d'associer jugements de faits et jugements de valeur. Ainsi, les données relatives à l'insertion professionnelle (typologies de parcours) sont mises en perspectives avec des variables

* Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, Namur Belgique

** Institut des sciences humaines et sociales, Université de Liège

portant sur les ressources de l'action publique (caractéristiques de la formation, du stage et du suivi post-formation), les facteurs de conversion (individuels, sociaux et environnementaux), la liberté de choix (d'accepter ou de refuser un emploi, influence du contrôle des chômeurs) et, enfin, les fonctionnements subjectifs (apports personnels et appréciation des formations).

Le matériau empirique de notre analyse est constitué de deux enquêtes d'insertion réalisées auprès de deux cohortes de 800 demandeurs d'emploi qui ont terminé une formation cofinancée par le Fonds social européen en Wallonie et à Bruxelles, respectivement en 2010 et 2012. Notre approche se veut exploratoire et vise, à partir des données disponibles, à questionner, tant que faire se peut, la liberté de choix des individus et la qualité des transitions.

1. Repères théoriques : capacités, liberté de choix et qualité des transitions

L'approche par les capacités, qui guidera notre lecture des résultats d'enquête, n'est, comme le souligne De Munck (2008), ni une théorie positive, ni une théorie normative : elle est une théorie évaluative « pluraliste » qui mêle constamment jugements de fait et jugements de valeur. Suivant cette perspective, nous proposerons quelques pistes en vue d'une opérationnalisation des apports de l'approche par les capacités. Notons à cet égard que si l'opérationnalisation de l'AC constitue un véritable challenge pour l'analyse en sciences sociales, elle est aussi un défi ambitieux pour l'action publique.

Les travaux de Sen, enracinés au départ dans le champ du développement, ont aujourd'hui essaimé dans la plupart des domaines de la société, donnant naissance à une véritable école réunissant des chercheurs provenant de divers horizons disciplinaires et paradigmatiques. Sen ambitionne ni plus ni moins de « repenser l'égalité » (Sen, 2000) ; il renouvelle l'appareillage conceptuel, c'est-à-dire propose une « base informationnelle d'évaluation en justice » alternative à celle du « capital humain », et permet ainsi aux chercheurs comme aux décideurs politiques d'évaluer plus finement la justice des arrangements sociaux. Rappelons brièvement les quelques concepts de base sur lesquels repose l'AC : le concept de « capability » (capacité ou capabilité) désignant l'ensemble des opportunités dont dispose un individu pour réaliser ses choix d'existence (Lefèvre, 1997) et celui de « functioning » (fonctionnement, réalisation ou accomplissement).

Soulignant l'insuffisance des approches par les droits ou par les ressources, Sen propose d'évaluer les situations à l'aune d'un double critère. D'une part, il s'agit de prendre en compte les « résultats », les « fonctionnings » (i.e. ce qu'un individu réalise effectivement) mais, d'autre part, la prise en compte de ces réalisations est insuffisante : elle n'a de sens qu'associée à une prise en considération de l'étendue de la « liberté réelle » de cet individu, à savoir de l'ensemble des alternatives sur lesquelles cet individu peut effectivement se prononcer. C'est cet espace des choix « réellement possibles » (i.e. l'ensemble des accomplissements et des cours de vie qu'un individu a la possibilité réelle d'atteindre parmi ceux auxquels il accorde de la valeur) que Sen appelle la capacité d'un individu. Curieusement, alors que Sen place le travail (ou l'emploi) au rang des capacités de base indicatrices du développement humain, sa réflexion dans ce domaine apparaît peu développée. Certes, Sen considère l'emploi comme un moyen de se procurer des « capacités » essentielles, comme un potentiel de réalisation ou une « cause » principale de la liberté réelle ; a contrario, l'absence d'emploi génère des privations de liberté. Mais ces principes généraux laissent hors champ les processus internes au champ de l'emploi et de la formation professionnelle. En somme, un large champ de recherche reste en friche autour de l'étude des processus de construction des capacités au sein des contextes de formation. Fort

heureusement, quelques chercheurs se sont récemment attelés à mobiliser la théorie des capacités dans ce champ d'intervention publique.

S'en tenir aux ressources fournies aux individus pour évaluer l'action publique est, dans cette perspective, insuffisant car « rien ne présage de la relation que ces individus établiront avec les biens sociaux » (Sen, 1987). Autrement dit, ce qui fait cruellement défaut dans l'approche ressourciste, c'est une information précise sur la manière dont les individus peuvent effectivement convertir leurs ressources en fonctionnements de valeur. Afin de dépasser ces limites, Sen introduit deux leviers théoriques essentiels : (i) la prise en compte des *facteurs de conversion* et (ii) celle de *l'étendue de liberté réelle de choix* entre différentes options de valeur. Une des pierres angulaires de la pensée de Sen est l'attention qu'il porte à la diversité humaine et sociale fondamentale ; c'est bien cette irréductible diversité qui permet de comprendre que, face à un même ensemble de ressources, des individus différents n'atteindront pas la même capacité.

On peut identifier différents types de facteurs de conversion, de natures diverses (Bonvin et Farvaque, 2008) : des facteurs strictement personnels (l'aptitude intellectuelle, le sexe, l'âge, les caractéristiques physiques, etc.), des facteurs sociaux (normes sociales et religieuses, rôles et statuts, stéréotypes sociaux discriminants, etc.) ou encore des facteurs externes ou environnementaux (opportunités géographiques, institutionnelles, politiques ou culturelles). Dès lors, agir sur les seules ressources se révèle insuffisant pour accroître les capacités des personnes : il faut penser les « équipements » multiples dont dispose chacun pour convertir un ensemble de ressources en fonctionnements.

La capacité d'une personne à trouver un emploi renvoie, à la fois, à son aptitude individuelle ou sa compétence et aux opportunités concrètes qui s'offrent à lui ; la responsabilité collective de la société est ici impliquée (Sen, 2000b). Le sens négatif de la liberté serait « l'employabilité » (dans un sens restrictif, centré sur la seule responsabilité individuelle) pour mettre en avant les contraintes que subissent les individus par rapport au travail. Mais selon le modèle très exigeant que propose Sen, la seule prise en considération des multiples facteurs de conversion reste insuffisante. Entre l'« ensemble-capacité » d'un individu et ses réalisations effectives, intervient une autre dimension dont Sen va rendre compte à partir de la notion de liberté de choix : la liberté des individus de choisir entre différentes options de vie qu'ils peuvent réellement mener et auxquelles ils ont des raisons d'accorder de la valeur.

Dans le champ de l'insertion dans l'emploi, les publics précaires sont particulièrement invités à faire preuve d'autonomie mais souvent privés de réelle liberté. Comme le notent très justement Bonvin et Farvaque, « suivre une formation professionnelle par choix ou en raison d'un manque d'opportunités (obligation de suivre telle formation pour pouvoir continuer à percevoir les allocations de chômage, réorientation professionnelle imposée par l'employeur, garde d'enfants, etc.) n'aboutit pas à un résultat identique en termes de capacités. » (Bonvin et Farvaque, 2008). Un chômeur qui est contraint d'accepter un programme de formation, sous peine de perdre son droit aux prestations, ne dispose pas de réelles options de sortie ou de contestation (Bonvin et Farvaque, 2007). De même que deux personnes dotées de capacités réelles similaires peuvent, en choisissant des stratégies différentes pour exercer leurs libertés, aboutir à des résultats strictement différents (Sen, 1993). Dans l'approche par les capacités, la liberté de choix de l'individu constitue une dimension analytique essentielle. Corteel et Zimmermann le soulignent opportunément : la question du choix est primordiale dans une politique de formation ou d'emploi qui se veut aussi être une politique de développement des capacités (Corteel et Zimmermann, 2007). Quelle est la liberté de choix d'un individu face aux opportunités de formation ou d'emploi qui s'offrent à lui ?

L'opérationnalisation de l'AC implique donc : 1) De prendre en considération, non seulement les ressources octroyées aux individus, mais aussi leur « espace des possibles » ainsi que les fonctionnements atteints ; 2) De prendre en considération les facteurs de conversion (qu'ils soient personnels, sociaux ou environnementaux) permettant à un individu de convertir des ressources/droits en apprentissages et dispositions effectifs (au sein du système d'orientation ou de formation), mais aussi, par la suite, en « cours de vie qu'ils ont des raisons de valoriser » ; 3) De réfléchir au statut de la liberté de choix et à ses conditions d'exercice.

Une telle approche demanderait de croiser des approches quantitatives et qualitatives et de s'adresser à davantage d'acteurs que les seuls sortants de formation. Dans le présent exercice, nous tenterons d'épuiser au maximum la source d'information que constituent les enquêtes traitées, sans toutefois prétendre procéder à une opérationnalisation approfondie de l'AC.

2. Deux enquêtes d'insertion auprès de demandeurs d'emploi sortis de formation

Dans le cadre des évaluations de l'efficacité des formations financées par le Fonds social européen en Wallonie et à Bruxelles, deux enquêtes ont été réalisées auprès des sortants de formation. L'objectif premier des commanditaires est de pouvoir s'appuyer sur ces enquêtes pour calculer les indicateurs d'accès à l'emploi six mois après la sortie. Mais il a également intégré d'autres centres d'intérêt qui concernent notamment les motivations des participants aux formations, le parcours après la formation et des appréciations subjectives des stagiaires sur leur liberté de choix et sur la qualité des parcours suivis. Les échantillons de ces enquêtes étaient fixés à 800 individus par vague (sortants de 2010 et 2012). L'entretien a été passé par téléphone par une société de sondage (SONECOM).

Le public ciblé par ces enquêtes est composé des demandeurs d'emploi qui ont suivi et achevé une formation. Le FSE finance trois types de formation. Les premières visent l'autocréation d'entreprise ou des apprentissages de compétences spécifiques liées essentiellement à des métiers dits en pénurie. Les deuxièmes sont d'ordre plus général et relèvent de la formation tout au long de la vie (dans une perspective de promotion sociale ou de deuxième chance). Enfin les troisièmes sont axées vers des publics moins qualifiés et réputés plus difficiles à insérer (logique d'insertion professionnelle). On trouvera dans les sections suivantes quelques éléments descriptifs du public et des formations suivies.

En raison de la taille limitée des échantillons des deux enquêtes mobilisées (environ 800 individus par vague) et des objectifs poursuivis dans notre analyse, nous avons pris une double option méthodologique. D'une part, nous avons agrégé les deux vagues afin de pouvoir travailler sur un plus grand nombre d'individus (n=1624). Ceci se justifie par la faible variation des résultats en termes d'accès à l'emploi entre les deux cohortes. D'autre part, nous avons synthétisé les informations sur les parcours post formation et distingué trois trajectoires post-formation : une trajectoire de chômage continu, une trajectoire marquée par des épisodes brefs d'emploi ou de retour en formation, et, enfin, une trajectoire de stabilisation dans l'emploi (*cf. infra*).

2.1. Le public en formation

L'échantillon des enquêtes se veut représentatif des publics ayant participé aux formations. On trouvera dans le tableau ci-après quelques éléments caractérisant ce public. Les stagiaires FSE ciblés par l'enquête sont majoritairement masculins et essentiellement peu diplômés (même si plus d'un quart du public a un diplôme de l'enseignement supérieur). En principe, pour être éligibles, les

formations ne peuvent s'adresser qu'aux demandeurs d'emploi ou aux inactifs. La classe d'âge la plus représentée est celle des 35-44 ans. Près d'un sortant de formation sur deux se déclare isolé (44 %).

TABLEAU 1 : RÉPARTITION DU PUBLIC EN FORMATION SELON QUELQUES CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES

Caractéristique	%	Caractéristique	%
<i>Sexe</i>		<i>Classes d'âge</i>	
Hommes	56,6 %	Moins de 25 ans	14,9 %
Femmes	43,4 %	25-34 ans	36,6 %
		35-44 ans	26,7 %
<i>Diplôme initial</i>		45-54 ans	17,5 %
Aucun diplôme	4,0 %	Plus de 55 ans	4,3 %
Enseignement primaire	5,8 %		
Secondaire inférieur	18,8 %	<i>Situation familiale</i>	
Secondaire supérieur	35,0 %	Vit chez ses parents	20,4 %
Supérieur	28,2 %	Isolé sans enfant	28,8 %
Dipl. non reconnus / inconnus	11,7 %	Famille monoparentale	15,7 %
		En couple sans enfant	11,2 %
		En couple avec enfant(s)	21,9 %
		Autre	1,9 %

Source : Enquêtes FSE, calculs propres.

2.2. Les motivations à l'entrée en formation

A la suite de Carré (1997), on peut distinguer plusieurs ordres de motivations à entrer en formation. Un individu peut participer à une formation en raison de son intérêt pour l'apprentissage ou pour les avantages qu'il espère retirer de la participation à celle-ci. De même, il peut être motivé par le fait d'être en formation ou viser des objectifs extérieurs à celle-ci. Ces ordres de motivations sont présentés dans la littérature sur deux axes - intrinsèque/extrinsèque et participation/apprentissage – qui, croisés, permettent de distinguer différents idéaux-types de motifs de formation : épistémique, opératoire professionnel, prescrit ou de développement personnel.

Les principales motivations des participants aux formations sont présentées dans le tableau ci-dessous. Il faut rappeler que l'enquête a eu lieu deux ans environ après la formation, ce qui peut pousser certains répondants à une rationalisation ex post. On observe que les motivations qui semblent relever de la démarche opératoire professionnelle figurent parmi les plus citées (trouver du travail, gagner sa vie, reconversion). Mais d'autres motivations, associées au développement personnel (confiance en soi, s'occuper) ou épistémique sont citées par une majorité de sortants. Enfin, même s'ils ne sont pas mentionnés par une majorité de sortants, les motifs dérivatifs ou prescrits (notamment ne pas perdre le droit aux allocations de chômage) sont évoqués par près d'un quart des répondants. Il est à noter enfin que les différents types de motifs ne sont pas mutuellement exclusifs.

TABLEAU 2 : MOTIVATIONS DES STAGIAIRES À SUIVRE UNE FORMATION

Motivation	%
Avoir un métier, trouver du travail	90,2 %
Acquérir des compétences spécifiques	85,6 %
Gagner sa vie	85,2 %
Développer des connaissances générales	71,0 %
Reconversion professionnelle	65,8 %
S'occuper	62,9 %
Mise à niveau dans un domaine spécifique	62,4 %
Acquérir plus de confiance en soi	55,3 %
Obtenir un diplôme	54,4 %
Faire des relations	45,0 %
Préparer une activité indépendante	32,0 %
Ne pas perdre ses allocations de chômage	22,6 %
Faire plaisir à son entourage	21,7 %
Stabilisation dans l'emploi	18,8 %

Source : Enquêtes FSE 2010 et 2012. Calculs propres.

Il est à noter qu'une part significative des sortants de formation avaient déjà suivi une formation par le passé. En effet, 40 % des sortants 2012 ont participé à une formation professionnelle au cours des trois années avant la formation.

2.3. Les acquis de la formation

Les enquêtes réalisées pour le FSE mettent en évidence deux types d'acquis des formations : des acquis en termes de compétences acquises et des acquis de types comportemental ou relationnel.

Ainsi, environ un tiers des sortants déclarent avoir augmenté leurs connaissances techniques (34 %) ou générales (34 %) ; environ un quart déclare des acquis en termes de capacité à chercher une information (25 %), à s'exprimer plus facilement (29 %) ou de connaissance des réalités d'un métier ou de la vie professionnelle (23 %). Peu déclarent avoir amélioré leurs compétences linguistiques (12 %).

Les autres acquis de formation cités par les sortants concernent des aspects relationnels : il s'agit de liens sociaux tissés (32 %) et de relations d'amitié durables (25 %). Sont enfin également citées une augmentation de la confiance en soi (25 %) et un sentiment d'utilité accru (24 %).

2.4. Le parcours après la formation

Les enquêtes comprennent des questions sur le premier emploi occupé après la formation, sur les situations professionnelles à différents moments clés (tous les six mois), ce qui permettra (dans la section suivante) de proposer une classification simplifiée de parcours.

Près de sept sortants sur dix (68 %) ont connu au moins un épisode d'emploi après la formation. Parmi ceux-ci 15 % ont obtenu cet emploi en cours de formation et 29 % « immédiatement après » la

formation¹. Le passage par l'emploi ne signifie pas nécessairement la stabilisation professionnelle. En effet, 50,4 % des individus concernés occupent toujours, au moment de l'enquête, le même emploi qu'après la formation.

Les premiers emplois occupés se partagent de façon quasi égale entre emplois de type ouvrier et employé. En revanche, les modalités contractuelles sont assez diversifiées. Le CDD est la forme la plus fréquente de statut de premier emploi. Un tiers des sortants qui ont obtenu un emploi ont d'abord décroché un CDD de plus de 3 mois et un quart sont passés par un CDD plus court ou par l'intérim. Le CDI représente également un tiers des premiers emplois (voir tableaux suivants). L'enquête permet également de produire des informations sur le régime de travail. Trois quart des premiers emplois décrochés étaient à temps plein.

TABLEAU 3 : PREMIER EMPLOI OCCUPÉ APRÈS LA FORMATION

Statut	N	%
Ouvrier non qualifié	192	17,6
Ouvrier qualifié	291	26,7
Employé	530	48,7
Cadre	4	0,4
Indépendant	47	4,3
<i>Total</i>	<i>1088</i>	<i>100,0</i>

Source : Enquêtes FSE 2010 et 2012. Calculs propres.

TABLEAU 4 : TYPE DE CONTRAT ASSOCIÉ AU PREMIER EMPLOI OCCUPÉ APRÈS LA FORMATION

Contrat ou forme d'emploi	n	%
Intérimaire	176	16,2 %
CDD moins de 3 mois	70	6,4 %
CDD plus de 3 mois	363	33,0 %
CDI	378	34,7 %
Indépendant	42	3,9 %
Stage	12	1,1 %
Autres	47	4,4 %
<i>Total</i>	<i>1088</i>	<i>100,0 %</i>

Source : Enquêtes FSE 2010 et 2012. Calculs propres

¹ Estimation sur la base des données sortants 2012 uniquement (Sonecom-Cris, 2015).

3. Formation et capacités

Au-delà de ces quelques éléments descriptifs du public et des résultats immédiats de la formation, nous avons souhaité lire les données d'enquête à la lumière de l'approche par les capacités. Pour ce faire, nous traiteront d'abord de la ressource d'action publique attribuée aux individus puis tenterons de questionner la conversion de cette ressource en résultat et l'espace de liberté dont disposent les individus dans leurs parcours.

3.1. Les ressources

Les enquêtes comprennent peu d'information sur les formations suivies. Un croisement avec la base de données administratives du FSE permettrait d'enrichir l'approche (domaine de formation, durée, type d'opérateur, région). Nous n'avons cependant pu le réaliser dans le cadre de cet exercice.

Selon les données d'enquêtes, les durées de formation apparaissent très inégales. Un quart des formations sont de courte durée (inférieure à un mois) et près d'un quart est de plus de six mois. La moitié des formations environ a une durée comprise entre 1 et 6 mois.

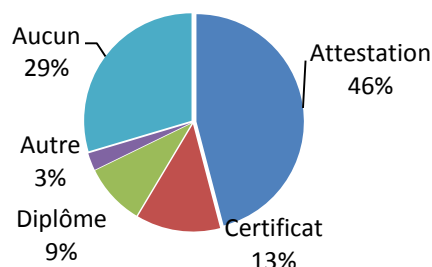
La plupart des participants (85 %) a suivi la formation jusqu'à son terme.

La moitié des sortants affirme avoir réalisé un stage en cours de formation (49,4 %). 44 % des stages ont une durée comprise entre un et trois mois et 39 % sont inférieurs à 4 semaines. Il y a peu de stages supérieurs au trimestre (10 %). Ce stage semble être un facteur expliquant l'accès et la rapidité d'accès à l'emploi, cependant lorsque l'on regarde des trajectoires d'insertion sur une plus longue période (cf. infra), la variable stage n'est plus déterminante de l'insertion durable.

Près d'un tiers des sortants (31 %) ont bénéficié d'un suivi après la formation. Celui-ci consiste essentiellement en une aide à la recherche d'emploi ou à la rédaction de cv et de candidatures. Parmi les bénéficiaires de ce suivi, 79,5 % considèrent que cet accompagnement a été efficace dans l'accès à l'emploi.

Enfin, les titres obtenus en fin de formation sont également très divers. Il peut s'agir d'une attestation de fréquentation ou de réussite ou de diplôme. La répartition des certifications est présentée dans le graphique ci-dessous.

GRAPHIQUE 1 : TITRE OBTENU EN FIN DE FORMATION



Source : Enquêtes FSE 2010 et 2012. Calculs propres

3.2. Les facteurs de conversion

Une ressource identique (une formation professionnelle) peut conduire à des résultats (fonctionnements) différents en fonction des facteurs de conversion dont disposent les individus. Le tableau suivant montre l'inégalité de résultats associés à la ressource formation. Nous considérons trois types de résultats à partir des informations disponibles aux quatre moments sur lesquels portent l'enquête : la situation à la sortie de formation (t0) puis tous les six mois (t+6, T+12,..., t+24). Il apparaît ainsi, par exemple, que les femmes, les moins qualifiés ou les individus ayant une plus longue expérience de chômage puissent moins facilement convertir leur formation en une insertion dans un emploi durable.

TABLEAU 5 : VENTILATION DES SORTANTS DE FORMATION SELON LES PARCOURS ET QUELQUES CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES

	Trajectoire de chômage continu	Trajectoire d'insertion précaire	Trajectoire de stabilisation dans l'emploi	Total
<i>sexe</i>				
Hommes	25,7 %	38,6 %	35,7 %	100 %
Femmes	33,0 %	33,0 %	33,9 %	100 %
<i>Age</i>				
Moins de 25 ans	21,7 %	41,4 %	36,9 %	100 %
De 25 à 34 ans	24,7 %	38,1 %	37,2 %	100 %
De 35 à 44 ans	30,7 %	31,9 %	37,4 %	100 %
Des 45 à 54 ans	39,5 %	32,9 %	27,6 %	100 %
55 ans et plus	39,4 %	39,4 %	21,1 %	100 %
<i>Nationalité</i>				
Belge	29,1 %	34,9 %	36,0 %	100 %
Etrangère, UE	25,2 %	39,7 %	35,1 %	100 %
Hors UE	33,1 %	41,9 %	25,0 %	100 %
<i>Statut 3 mois avant la formation</i>				
En emploi	14,3 %	30,6 %	55,1 %	100 %
Demandeur d'emploi	32,0 %	35,7 %	32,3 %	100 %
Aux études	9,5 %	47,6 %	42,9 %	100 %
<i>Niveau de diplôme</i>				
Aucun	54,5 %	34,8 %	10,6 %	100 %
Primaire	37,2 %	40,4 %	22,3 %	100 %
Secondaire inférieur	35,9 %	38,9 %	25,2 %	100 %
Secondaire supérieur	25,7 %	38,2 %	36,1 %	100 %
supérieur	26,5 %	34,7 %	38,8 %	100 %
Suivi post formation	30,5 %	34,1 %	35,3 %	100 %
<i>Ensemble des sortants</i>	29,1 %	36,1 %	34,8 %	100 %

Source : Enquêtes FSE 2010 et 2012. Calculs propres

L'enquête interroge également les sortants sur leur sentiment relatif à l'utilité de la formation dans l'accès à l'emploi. Parmi les sortants qui ont occupé ou qui occupent un emploi, 47,3 % estiment que formation n'a pas été déterminante. Pour 35 %, elle l'a été totalement.

3.3. Discussion de la qualité des transitions

L'inégale capacité de conversion de la formation en emploi durable a été mise en évidence par de nombreux travaux. Le contexte socio-économique général, les politiques de recrutement des entreprises affectent pour beaucoup les capacités individuelles. Aussi est-il intéressant de s'intéresser de façon plus large au processus transitionnel, achevé ou en cours, et de s'interroger sur la qualité des transitions. Pour définir des critères de qualité des transitions nous nous appuyons principalement sur deux travaux : celui, théorique, de Gazier (2008) et celui d'Orianne et Pichault (2010) qui a reposé sur la mise en débat de cette question avec des acteurs de la politique de l'emploi. Les critères proposés par ces auteurs sont cités dans le tableau suivant.

TABLEAU 6 : ÉLÉMENTS CARACTÉRISANT UNE TRANSITION DE QUALITÉ

Gazier (2008)	GT Orianne, Pichault (2010)
Accroissement de la liberté	Choix ou anticipation
Solidarité	Accompagnement rapide et de qualité
Efficacité	Sécurité
Gestion des risques	Nouvelles compétences

La qualité des transitions a ici été évaluée selon deux aspects : les résultats et le processus. Nous nous appuyons pour ce faire sur des éléments objectifs mais également sur des appréciations subjectives des sortants de formation.

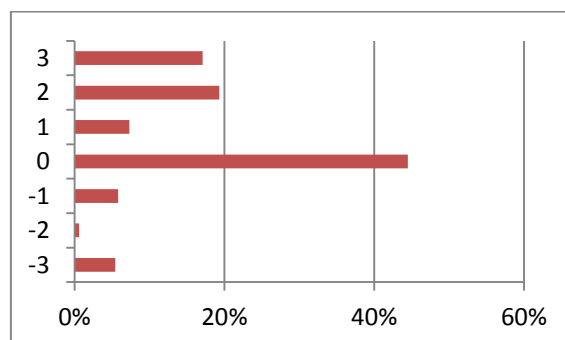
3.3.1. Qualité du résultat de la transition

En matière de résultat des transitions, une première approche adoptée par Sonecom-CRIS (2015) a consisté en la construction d'un indicateur qui agrège les changements de statut lors des différents moments de l'observation du parcours après la formation. Il s'est agi d'accorder un poids positif, neutre ou négatif aux changements d'état en fonction d'un jugement de valeur. Ainsi seront considéré comme positif le passage du chômage vers la formation ou vers l'emploi : « *ainsi le passage d'une situation de DE à une situation d'études ou formation reçoit un poids de 1, le passage à un emploi plus précaire (CDD, intérim, ...) reçoit un poids de 2 et le passage à une situation de CDI ou Indépendants/entrepreneurs reçoit un poids de 3* » (Sonecom-CRIS, 2015 : 217). Ainsi évaluée, en prenant pour point de départ la situation trois mois avant la formation, la transition peut être qualifiée de négative, neutre ou positive.

L'approche a le mérite de porter l'attention sur le caractère processuel de la formation mais est fortement normative et ne s'appuie pas, à ce stade, sur une délibération publique sur les ordres de valeurs des différentes transitions. Ainsi, le passage du CDD au CDI est évalué de la même manière que le passage du chômage à la formation. En termes méthodologiques, l'approche a aussi tendance à attacher plus de poids au dernier moment d'observation et à neutraliser les transitions en sens opposés. Ainsi, un stagiaire sorti de formation occupant un emploi en CDD de six mois avant de retourner vers

le chômage aura une transition qualifiée de neutre. Le graphique suivant présente les valeurs de l'indicateur de transition pour la deuxième vague de sortants des formations FSE. Les transitions évaluées via leur résultat ont pu être classifiées en négatives (11,8 %), neutres (44,5 %) et positives (43,7%).

**GRAPHIQUE 2 : VALEUR DE L'INDICATEUR DE RÉSULTAT DES TRANSITIONS
SORTANTS 2012**



Source : Sonecom-CRIS (2015)

L'approche retenue pour le présent exercice se veut moins explicitement normative. Elle distingue, à partir des mêmes informations, trois types de trajectoires : les trajectoires de chômage continu, les trajectoires marquées par un ou plusieurs épisodes de formation ou d'emploi sans aboutir à l'emploi stable et, enfin, les trajectoires se terminant au moment de l'enquête par une stabilisation dans l'emploi. Les trajectoires de chômage continu caractérisent les parcours de 28,9 % des sortants de formation, les trajectoires d'insertion précaire en concernent 36,2 % et les trajectoires de stabilisation dans l'emploi 34,9 %.

TABLEAU 7 : PARCOURS DES SORTANTS 2010 ET 2012

N= 1636	Chômage ou inactivité	Expérience d'emploi ou de formation	Stabilisation dans l'emploi	total
Sortants 2010	25,3 %	37,1 %	37,6 %	100,0 %
Sortants 2012	32,8 %	35,1 %	32,2 %	100,0 %
2 cohortes	29,1 %	36,1 %	34,8 %	100,0 %

Source : Enquêtes FSE 2010 et 2012. Calculs propres

3.3.2. Transition et liberté réelle de choix

La mesure de l'accès à l'emploi ne suffit pas à apprécier l'étendue de la liberté des individus. Deux éléments questionnés dans l'enquête permettent partiellement d'adresser la question de la liberté. Nous avons déjà évoqué les motifs dérivatifs ou prescrits qui, en amont, ont conduit une part significative des participants aux formations.

Les sortants 2012 ont aussi été interrogés sur les opportunités réelles d'emploi après la formation. Moins d'un sortant sur deux (46,3 %) affirme avoir eu une ou plusieurs opportunités d'emploi et la moitié de ceux-ci plus d'une opportunité. L'enquête ne précise pas si ces propositions ont été simultanées ou successives, mais lorsque l'on interroge sur la possibilité de choix entre opportunités 47 % répondent par l'affirmative. C'est évidemment au sein du groupe caractérisé par un parcours

d'insertion durable que l'on trouve la plus grande part de réponses positives (65 % ont pu choisir entre deux opportunités d'emploi).

Enfin, une autre façon de questionner la liberté de choix est de comparer le premier emploi obtenu (toujours occupé au moment de l'enquête par une moitié des personnes concernées) avec les attentes initiales des personnes en formation. Les résultats (à nuancer du fait qu'il s'agit d'une enquête ex post) semblent montrer que les caractéristiques des emplois, en termes de condition de travail, de salaire, de contenu ou de localisation sont rarement en adéquation avec les attentes initiales. Assez logiquement cependant, les individus se retrouvant dans des parcours plus stables sont un peu plus nombreux à déclarer que l'emploi correspond à leurs attentes que les individus en situation d'insertion plus précaire.

**TABLEAU 8 : CORRESPONDANCE DU PREMIER EMPLOI OCCUPÉ
APRÈS LA FORMATION AUX ATTENTES DES INDIVIDUS**

	Pas du tout à plutôt non	Plutôt oui à totalement
Formation initiale	60,1 %	39,9 %
Attentes en termes de condition d'emploi (contrat)	54,7 %	45,3 %
Attentes en termes d'horaires et régime de travail	51,6 %	48,4 %
Attentes en termes de contenu du travail	53,2 %	46,8 %
Attentes en termes de salaire	54,6 %	45,4 %
Attentes en termes de localisation	50,5 %	49,5 %
Contenu de la formation suivie	45,8 %	54,2 %

Source : Enquêtes FSE 2010 et 2012. Calculs propres

3.3.3. Accompagnement de la transition

Tant Gazier qu'Orianne et Pichault insistent sur l'accompagnement de la transition. Les enquêtes FSE apportent quelques informations sur le plan d'accompagnement des chômeurs. On peut ainsi croiser la perception des sortants sur l'intensité et l'efficacité de ce plan (les répondants se positionnent sur une échelle de 1 à 10). Nous avons vu que plus de 20 % des formés s'étaient inscrits en formation pour éviter de perdre leurs allocations de chômage. Il ressort de l'enquête que les individus interrogés perçoivent le plan d'accompagnement comme assez intense mais sont plus partagés sur son efficacité.

**TABLEAU 9 : PERCEPTION DES SORTANTS
SUR LE PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DES CHÔMEURS**

		Intensité du contrôle					
		1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	
Efficacité du contrôle	1-2	13,3%	3,4%	1,5%	0,8%	0,6%	19,6%
	3-4	0,9%	7,2%	4,6%	2,8%	1,0%	16,6%
	5-6	1,2%	2,6%	17,5%	7,4%	0,9%	29,5%
	7-8	0,1%	1,4%	6,2%	15,1%	1,7%	24,5%
	9-10	0,5%	0,3%	0,6%	3,2%	5,0%	9,7%
		16,0%	14,8%	30,6%	29,3%	9,3%	100,0%

Source : Enquêtes FSE 2010 et 2012. Calculs propres

3.3.4. Transitions qualifiantes

Une autre façon d'apprécier la qualité des transitions est de questionner son caractère qualifiant. Peu de formations, nous l'avons vu, sont diplômantes. Selon les données d'enquêtes, seule une minorité de sortants indiquent des acquis en termes de compétences acquises (voir tableau ci-dessous). On peut donc supposer que les apports de la formation se situent principalement en termes de signe à l'employeur ou d'aptitudes comportementales ou de motivation. En effet, parmi ceux qui ont accédé à un emploi (1076 répondants), 59,3 % considèrent que l'action de formation a été déterminante dans leur parcours professionnel.

TABLEAU 10 : ACQUIS DE FORMATION ET TRAJECTOIRES D'INSERTION

	Chômage continu	Insertion précaire	Stabilisation dans l'emploi	Ensemble des trajectoires
Ont acquis plus de connaissances générales	32,2 %	38,0 %	39,3 %	33,8 %
Ont acquis plus de connaissances techniques	29,1 %	36,6 %	26,9 %	34,6 %
Ont acquis plus de connaissances linguistiques	14,6 %	11,9 %	9,9 %	12,0 %
Ont appris les réalités d'un métier	27,7 %	34,4 %	35,5 %	22,8 %
Ont appris à chercher une information	22,4 %	27,9 %	24,7 %	25,2 %

Source : Enquêtes FSE 2010 et 2012. Calculs propres

3.3.5. Transition et sécurité

Trois types d'éléments de nature différente et présents dans les enquêtes permettent de questionner le caractère sécurisant des transitions. Ils concernent le passage par les contrats d'intérim, le revenu en fin de période d'observation et une appréciation subjective de la confiance en l'avenir.

Le recours à l'intérim est parfois présenté comme un tremplin vers une situation professionnelle stable ou permet, grâce à la succession de périodes d'intérim, de stabiliser une trajectoire. Les données disponibles semblent montrer que cette assertion est à nuancer en ce qui concerne les sortants des formations cofinancées par le FSE.

D'abord, on observe que seuls 12,2 % des sortants (184 individus) connaissent au moins une période d'intérim. C'est surtout en t+6 et en t+12 que les situations d'intérim sont observées ; elles sont plus rares en t0 (à la sortie de formation) ou au moment de l'enquête (environ 2 ans après).

Ensuite, si l'on s'intéresse aux seuls stagiaires dont on a constaté un passage par l'intérim, on observe que la majorité d'entre eux n'était en contrat d'intérim que lors d'une seule des 4 périodes d'observation (56 %) ; 25 % l'étaient lors de deux des quatre périodes, 15 % lors de trois périodes et 4 % (soit 8 individus) lors de toutes les périodes d'observation.

Le deuxième indicateur de la sécurisation des transitions concerne le revenu. Les données disponibles dans l'enquête présentent quelques limites : elles portent sur une appréciation par le sortant de formation des revenus du ménage et concernent le moment de l'enquête. En outre, l'information est collectée sous la modalité de classes de revenu. Il ne nous est donc pas possible de mettre en perspective le revenu individuel des sortants avec des caractéristiques de la distribution salariale en Belgique.

En revanche, en croisant les informations relatives à la composition du ménage, au revenu médian national, il est possible de calculer le seuil de pauvreté monétaire du ménage de chaque sortant et de

comparer celui-ci au revenu de son ménage. Les résultats de cette comparaison sont présentés dans le tableau suivant².

Les données montrent que, même si l'on ne peut attribuer la situation financière du ménage au seul succès de la trajectoire d'insertion d'un individu, une trajectoire de stabilisation dans l'emploi est plus fréquemment associée à un revenu du ménage supérieur au seuil de pauvreté que des trajectoires d'insertion plus précaires.

TABLEAU 11 : ESTIMATION DU REVENU DU MÉNAGE DES SORTANTS DEUX ANS APRÈS LA FORMATION ET TRAJECTOIRES D'INSERTION

Revenu du ménage	Ensemble des trajectoires	Chômage continu	Épisodes d'emploi ou de formation	Stabilisation dans l'emploi
Sous le seuil de pauvreté	39,8 %	48,5 %	47,0 %	26,3 %
Proche du seuil de pauvreté	16,0 %	18,3 %	15,8 %	14,4 %
Supérieur au seuil de pauvreté	44,2 %	33,1 %	37,2 %	59,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Source : Enquêtes FSE – calculs propres

Enfin, un dernier élément peut être rapporté à la sécurisation des transitions. Il concerne la confiance en l'avenir professionnel. Globalement, même si, comme on l'a vu, une minorité des sortants se stabilisent dans l'emploi, près de 80 % des sortants de formation se disent confiants. Cette proportion est d'autant plus élevée que le parcours accompli donne des signes de stabilité.

TABLEAU 12 : CONFIANCE EN L'AVENIR PROFESSIONNEL DES SORTANTS ET TRAJECTOIRES D'INSERTION

	Chômage continu	Insertion précaire	Stabilisation dans l'emploi	Ensemble des trajectoires
Très et relativement optimiste	63,2 %	78,4 %	91,4 %	78,5 %

Source : Enquêtes FSE 2010 et 2012. Calculs propres

² Sont considérés comme « proche du seuil de pauvreté » les revenus relevant de la même classe de revenu.

Conclusion

L'exercice ici présenté consiste, rappelons-le, à déplacer la focale de la lecture classique d'outils d'évaluation. A travers un regard secondaire sur des outils d'évaluation, nous avons voulu montrer qu'il était possible ou intéressant de lire des données sur l'insertion de sortants de formation autrement qu'en termes de performance sur le marché du travail. Ce regard nouveau sur un outil qui a ses limites apporte sans doute plus de questions qu'il n'apporte de réponses et peut-être une série de pistes de réflexions pour l'avenir.

Partons d'abord du constat relatif à l'emploi. Une large majorité des sortants ont accédé à l'emploi à la formation, mais principalement à travers des CDD. Et si l'on prend en compte les différents moments d'observation de l'enquête, on note qu'un tiers des sortants se stabilise dans l'emploi. Cette proportion est légèrement supérieure pour les sortants de 2010 (sans doute du fait de la différence de contexte économique).

Au-delà, questionner les attentes, les motivations et les appréciations des individus sur leur parcours de formation permet de reconsidérer l'action publique et le rôle des opérateurs de formation-insertion.

En l'absence d'action sur les facteurs de conversion, c'est-à-dire les éléments qui permettent d'augmenter les opportunités réelles et la liberté de choix des individus, les politiques d'activation sont cantonnées à un spectre qui s'étend du développement personnel à la contrainte exercée sur les individus.

Dans ce contexte, l'intervention des opérateurs de formation ne peut se mesurer aux seuls résultats pensés en termes d'accès ou de stabilité dans l'emploi. La réflexion sur la qualité des transitions permet alors de déplacer le regard évaluatif du parcours dans l'emploi au parcours vers l'emploi. Ainsi, des transitions accompagnées, qualifiantes, sécurisantes et qui répondent tant que faire se peut aux attentes ou aux choix des individus seront jugées comme des transitions de qualité, et ce, indépendamment de l'efficacité en termes de résultat. Une telle réflexion conduit à déplacer pour partie la responsabilité de l'insertion dans l'emploi, à questionner autant les facteurs collectifs qu'individuels.

Bibliographie

Bonvin J.-M., Farvaque N. (2007), « L'accès à l'emploi au prisme des capacités. Enjeux théoriques et méthodologiques », *Formation Emploi* n° 98, pp. 9-27.

Bonvin J.-M., Farvaque N. (2008), *Amartya Sen. Une politique de la liberté*, Michalon, Paris.

Carré P. (1998), « Motifs et dynamiques d'engagement en formation », *Education Permanente*, 136, 119-131

Conter B., Orienne J.-F. (2011), « Flexicurité et formation des demandeurs d'emploi : les politiques wallonnes à l'aune de l'approche par les capacités », *Formation Emploi* n°113, pp. 49-62.

CRIS-ULg, SONECOM (2015, *Interprétation des données sur 'Le devenir des stagiaires FSE'. Cohorte 2012*, Rapport à l'agence Fonds social européen, mimeo, Janvier.

De Munck J. (2008), « Qu'est-ce qu'une capacité ? », in De Munck J. et Zimmermann B., « La liberté au prisme des capacités », *Raisons pratiques*, n°18, Paris, Editions de l'EHESS, pp. 21-49.

De Munck, J., Zimmerman B. (dir.) (2008), « La liberté au prisme des capacités », *Raisons pratiques* n°18.

Lefèvre, C. (1997), « Un modèle multidimensionnel de la qualité de vie : Analyse des bénéfices des entreprises de formation par le travail en Hainaut », *Les Cahiers du CERISIS*, 3b.

Sen A. (2000b), « Travail et droits », *Revue internationale du travail*, vol. 139, n°2, pp. 129-139.

Sen A. (2000a), *Repenser l'inégalité*, Paris, Seuil.

Sen A. (1993), *Éthique et économie*, Paris, PUF.