

Première Synthèses

Informations

LES STAGES D'INSERTION ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE À L'EMPLOI (SIFE)

un meilleur accès à l'emploi quand ils sont certifiants

PANEL SIFE

Les SIFE collectifs s'adressent à des personnes plus éloignées de l'emploi que les SIFE individuels. Ils sont également plus longs et comportent beaucoup plus souvent des périodes en entreprise. Près de la moitié des stagiaires retrouvent une trajectoire où prédomine l'emploi classique. Beaucoup d'entre eux accèdent également à des emplois à durée déterminée, subventionnés ou non. Avoir bénéficié d'une formation plus longue ou d'une période pratique en entreprise ne semble pas favoriser une insertion de meilleure qualité. En revanche, le caractère certifiant de la formation facilite l'accès à l'emploi non aidé et à durée indéterminée. Son impact s'exerce par le transfert des savoirs acquis qu'elle rend possible.

Aider les demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi ou susceptibles d'en rencontrer. Telle est la mission des Stages d'Insertion et de Formation Professionnelle à l'Emploi (SIFE). Collectifs, ils visent à réinsérer des chômeurs de longue durée ou des personnes éloignées de l'emploi. Individuels, ils ont davantage une fonction préventive (encadré 1).

Les SIFE collectifs bénéficient à des populations plus éloignées de l'emploi...

Les bénéficiaires de SIFE collectifs ont des diplômes généralement moins élevés que ceux des SIFE individuels : à la fin de l'année 1999, 22 % des premiers sont titulaires du baccalauréat ou

d'un diplôme supérieur, contre près de 45 % des seconds (tableau 1). Les SIFE collectifs s'adressent en effet plus souvent à des populations peu qualifiées ou durablement éloignées du marché du travail. Ainsi, plus du tiers des stagiaires n'ont jamais travaillé et 38 % déclarent avoir enchaîné périodes de chômage et emplois temporaires. C'est particulièrement net pour les jeunes, mais aussi pour un grand nombre de leurs aînés. Plus de la moitié des bénéficiaires de SIFE collectifs sont des femmes. Beaucoup d'entre elles se sont retirées du marché du travail pour élever leurs enfants. Pour elles, suivre une telle formation, c'est souvent mettre en œuvre une stratégie pour réintégrer l'activité. Au-delà du contenu proprement dit, cette formation a pour fonction de préparer à la réinsertion professionnelle, en incluant le plus souvent

Tableau 1
Caractéristiques des bénéficiaires
des SIFE individuels et collectifs
en 1999

En pourcentage

	SIFE	
	Individ.	Collectif
Plus haut diplôme obtenu		
Sans diplôme-BEPC..	21,3	37,8
CAP-BEP	31,4	35,4
Baccalauréat	23,3	12,8
Diplômé du supérieur	21,3	9,7
Inconnu.....	2,7	4,3
Durée de chômage avant le SIFE		
Entre 0 et 6 mois	36,0	30,5
Entre 7 et 12 mois	14,0	14,0
Entre 13 et 24 mois	24,5	25,7
Plus de 25 mois	25,5	29,8
Type de trajectoire avant l'entrée en SIFE		
Emploi permanent puis chômage.....	37,6	24,7
Succession d'emplois et de chômage	35,8	37,9
Jamais travaillé.....	24,1	35,5
Études.....	1,2	0,7
NSP ou incohérent.....	1,4	1,2
Âge		
Moins de 30 ans	27,1	25,9
Entre 31 et 45 ans	48,8	57,3
Plus de 46 ans	24,1	16,8
Part des femmes parmi les bénéficiaires	52,7	55,6
Totaux.....	100,0	100,0

Source : Dares, Panel des bénéficiaires.

Encadré 1

SIFE INDIVIDUELS ET SIFE COLLECTIFS NE CIBLENT PAS LES MÊMES DEMANDEURS D'EMPLOI

Les Stages d'Insertion et de Formation Professionnelle à l'emploi (SIFE) reposent sur une enveloppe budgétaire entièrement abondée par l'État. Cette enveloppe est destinée à mettre en œuvre des stages de formation pour les demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi ou susceptibles d'en rencontrer.

Deux types de stages

Le *SIFE collectif* s'adresse en priorité à des chômeurs de longue durée, à des personnes peu qualifiées ou à certains publics prioritaires : RMIstes, jeunes bénéficiaires du programme TRACE, personnes handicapées, détenus ou anciens détenus ; le *SIFE dit individuel* a davantage pour objectif de prévenir le chômage de longue durée d'une personne disposant déjà d'une expérience ou d'une qualification professionnelle mais ayant néanmoins besoin d'une adaptation supplémentaire aux attentes du marché du travail. C'est pourquoi ce dispositif s'adresse à des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de trois mois à l'ANPE.

Le SIFE individuel, géré directement par l'ANPE, représente un contingent de bénéficiaires moins élevé que le SIFE collectif : 25 500 personnes en ont bénéficié en 2002 (110 000 pour les SIFE collectifs).

Les SIFE ne constituent qu'une partie des stages de formation suivis par des demandeurs d'emploi (appelés couramment stages de la formation professionnelle). D'autres stages sont financés par l'État, comme le Stage d'Accès à l'Entreprise (SAE) ou les Stages AFPA. Toutefois, la majeure partie des formations est désormais financée par les Conseils Régionaux, dont le rôle s'est progressivement accru à la suite des lois successives de décentralisation.

des périodes pratiques en entreprise. Ainsi, plus d'un tiers des SIFE collectifs ont pour but de remettre à niveau dans les disciplines générales ou de réapprendre à chercher un emploi (tableau 2).

... que les SIFE individuels

Les SIFE individuels sont davantage mobilisés lorsque le demandeur d'emploi a occupé pendant longtemps un emploi stable. De fait, les stagiaires sont en moyenne plus âgés que dans les SIFE collectifs : un quart a plus

de 45 ans, contre un sixième des stagiaires de SIFE collectifs. 38 % d'entre eux se sont retrouvés au chômage après avoir occupé un emploi stable, et même près de la moitié après 45 ans. Trois quarts des SIFE individuels ont un objectif direct de qualification ou de perfectionnement. Toutefois, ces stages individuels peuvent également toucher des personnes qui n'ont jamais travaillé : un peu moins d'un quart des bénéficiaires. Leur niveau de diplôme est alors assez élevé : 45 % ont au moins le baccalauréat et 20 % un diplôme de l'enseignement supé-

Tableau 2
Formations certifiantes, spécialités enseignées et périodes en entreprise en 1999

En pourcentage

	SIFE		Part de stages certifiants	Part de stages comportant une période en entreprise
	Collectif	Individuel		
Disciplines générales, recherche d'emploi, techniques générales de travail.....	37,1	11,4	8,6	59,7
Techniques industrielles.....	12,3	6,0	30,8	76,5
Santé.....	3,5	2,7	53	77,8
Services.....	28,4	34,2	38,8	64,2
Informatique.....	7,6	34,3	7,0	31,0
Autres.....	11,2	11,5	35,2	63,0
Ensemble.....	100,0	100,0	20,6	59,7

Source : Dares, Panel des bénéficiaires.

rieur. Plus généralement, le niveau de diplôme des stagiaires en SIFE individuels est proche de celui qui prévaut dans l'ensemble de la population.

Ces résultats proviennent d'une enquête lancée par la Dares en 2002 auprès d'un panel de stagiaires sortis de SIFE en 1999 (encadré 2). À cette date, près de 40 % des stagiaires avaient exercé leur dernier emploi dans le domaine de l'accueil et de la vente ou dans celui du secrétariat et de l'administration (tableau 3). Dans les stages individuels, la moitié des stagiaires avaient exercé ce type d'emplois assez qualifiés. En revanche, les stagiaires en SIFE collectifs avaient occupé un peu plus fréquemment des postes peu ou pas qualifiés : 17 % avaient occupé un emploi de service aux particuliers (entretien, garde d'enfants, assistance de vie) et 5 % avaient été manutentionnaires. Les stagiaires en SIFE collectifs étaient également davantage passés par l'industrie ou le bâtiment : 22 % d'entre eux avaient été ouvriers dans le bâtiment ou dans l'industrie, contre 15 % dans les SIFE individuels.

Les stages collectifs s'adressent donc plutôt à des personnes moins qualifiées ou en situation d'exclusion du marché du travail. Un tiers de ces stages ont des contenus généraux : alphabétisation, disciplines générales élémentaires, formations à la recherche d'un emploi (élaboration de CV, préparation aux entretiens de recrutement) ou stages plus comportementaux (aptitude à prendre la parole, à s'organiser). À l'inverse, la majorité des stages individuels sont plus ciblés : un tiers d'entre eux sont des stages informatiques, contre un dixième des stages collectifs. Les stages individuels sont plus tournés vers l'accueil, le commerce ou le secrétariat, domaines qui correspondent aux

professionnelles avant la formation. Les stages collectifs forment plus fréquemment aux techniques industrielles.

Un SIFE sur cinq est certifiant

Un cinquième des SIFE sont certifiants. Autrement dit, un sur cinq aboutit à un titre officiel

reconnu, les stages individuels un peu plus fréquemment que les stages collectifs : respectivement 25 % contre 18 %. La moitié des stages certifiants aboutissent à un diplôme, l'autre moitié à un certificat de qualification professionnelle.

Les formations certifiantes sont quasiment inexistantes dans les

Encadré 2

L'ENQUÊTE AUPRÈS DES DEMANDEURS D'EMPLOI SORTIS DE SIFE

L'enquête menée auprès des anciens bénéficiaires de Stages d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE) s'inscrit dans le cadre d'un dispositif d'enquêtes par panel menées auprès des populations de bénéficiaires de huit mesures de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle : le Contrat Initiative Emploi (CIE), le Contrat Emploi Solidarité (CES), le Contrat Emploi Consolidé (CEC), le Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE), le Contrat de Qualification (CQ), le Contrat d'Apprentissage, le programme Nouveaux Services - Emplois Jeunes (NS-EJ) et le programme TRAJET d'Accès à l'Emploi (TRACE).

La population de bénéficiaires de SIFE interrogés est composée de stagiaires sortis du dispositif au cours du quatrième trimestre 1999.

Le plan de sondage est stratifié selon le sexe, l'âge, la durée de passage en SIFE et l'appartenance aux catégories de publics prioritaires. Il est calé sur le niveau de formation à l'entrée dans le dispositif, le statut de l'employeur ayant accueilli le bénéficiaire et la situation du bénéficiaire à l'entrée en SIFE.

L'échantillon a été tiré à l'aide de la macro CUBE. La non-réponse totale a été redressée à l'aide d'un calage sur marges (macro CALMAR II).

La première vague d'enquêtes, source de cette étude, a été réalisée entre mars et juillet 2002. 1 900 entretiens d'anciens bénéficiaires de SIFE ont été collectés. L'interrogation portait sur la trajectoire professionnelle. Elle comprenait un calendrier d'activité couvrant cinq années, une description détaillée des situations passées vis-à-vis de l'emploi (jusqu'à cinq au maximum), ainsi que des questions visant à recueillir des informations explicatives des parcours. Elle couvrait également des aspects spécifiques liés au programme lui-même.

L'information a été recueillie par l'Institut Louis Harris, par voie téléphonique, puis en face-à-face pour ceux qui n'avaient pas répondu au téléphone, enfin par questionnaire postal en dernier recours. La seconde vague d'enquêtes, recourant aux mêmes supports de recueil de l'information et intégrant des questionnements complémentaires, s'est déroulée entre mars et juillet 2003.

Tableau 3
Fonctions exercées avant le SIFE pour les stagiaires ayant déjà travaillé (1)
(dernier emploi avant le stage)

	SIFE		Ensemble des SIFE		Proportion de personnes ayant retrouvé le même métier après la formation (2)
	Coll.	Ind.	H.	F.	
Administration, secrétariat	17,9	24,4	29,1	9,7	60,2
Bâtiment	5,5	4,3	0,2	10,6	46,9
Chauffeur (bus, poids-lourds, taxis).....	5,1	4,1	1,3	8,6	58,8
Formateur, animateur, travail social.....	5,4	5,2	6,2	4,5	40,5
Manutentionnaire	5,2	4,5	2,6	7,7	25,0
Ménage, entretien, aide à domicile, garde d'enfants	17,4	7,8	20,7	8,0	51,9
Ouvrier	16,2	10,7	8,8	20,9	39,3
Accueil, vente, commerce.....	17,2	26,8	22,2	17,6	33,3
Autres	10,1	12,2	9,0	12,6	41,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	44,3

(1) - Parmi ceux ayant répondu à la question.
(2) - Parmi ceux qui ont retrouvé effectivement un emploi.

Source : Dares, Panel des bénéficiaires.

domaines généraux ou dans l'informatique-bureautique. En revanche, dans le domaine de la santé, plus de la moitié conduisent à une certification, 26 % dans les services et 30 % dans les techniques industrielles. Il est plus rare qu'une personne n'ayant jamais travaillé bénéficie d'une telle formation : dans de tels cas, seuls 14 % des SIFE sont certifiants, contre 22 % pour les personnes ayant eu des trajectoires heurtées et 25 % pour celles qui ont perdu un emploi stable.

Les formations certifiantes, plus longues que les non certifiantes

Les SIFE collectifs sont beaucoup plus longs que les SIFE indi-

viduels (graphique 1). Leur durée médiane est supérieure à 400 heures. Celle des SIFE individuels est plus de trois fois inférieure (120 heures). Ces derniers stages dépassent rarement 400 heures, alors que les SIFE collectifs peuvent atteindre 700 à 800 heures (les 10 % les plus longs dépassent 750 heures). La durée des formations dépend peu de leur objectif ou de leur spécialité. Toutefois, à caractéristiques identiques, les formations générales destinées à réapprendre à chercher un emploi sont plus courtes de 50 heures que les formations ciblées sur une qualification particulière.

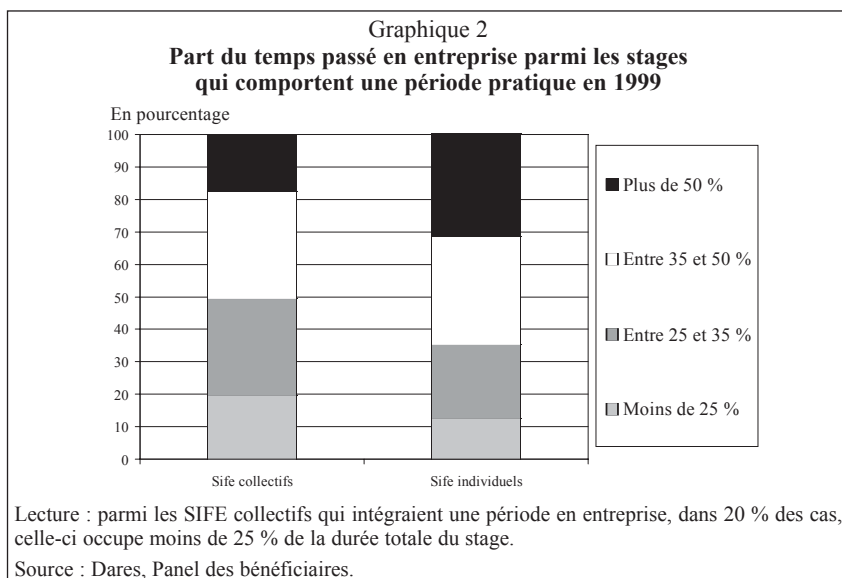
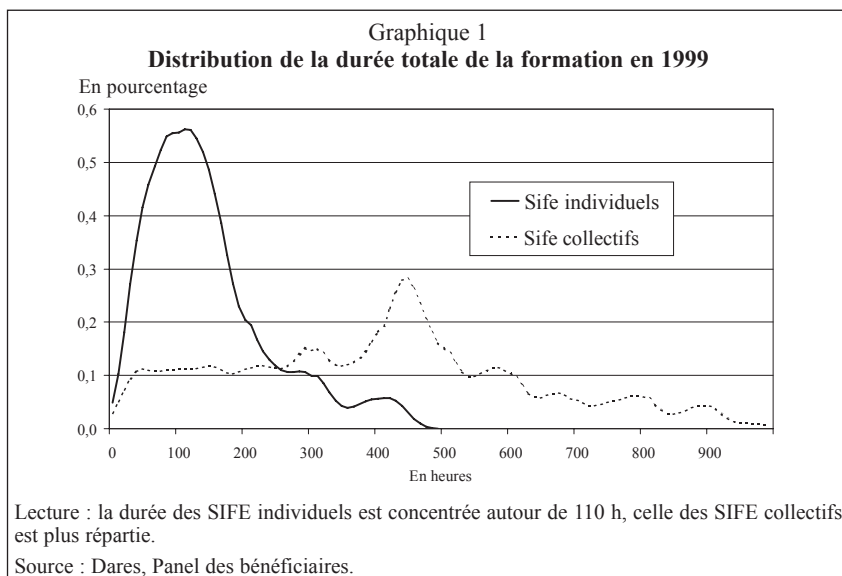
Les formations certifiantes sont plus longues que les autres. Toutes choses égales par ailleurs,

celles qui aboutissent à un diplôme dépassent de 40 heures celles qui visent un certificat de qualification professionnelle et de 100 heures celles qui ne sont sanctionnées que par une attestation de présence. Enfin, les formations suivies par les plus diplômés sont nettement plus longues, probablement parce que leur contenu est plus approfondi.

Les périodes en entreprise, une pédagogie par la pratique

60 % des SIFE comportent une période pratique en entreprise. Toutefois, alors que c'est la règle pour les stages collectifs (70 %), seule une minorité de stages individuels en comportent (31 %). L'enquête ne permettait pas de décrire précisément le détail des activités menées au sein des entreprises, mais, à l'inverse de l'apprentissage ou des mesures d'alternance, on peut écarter l'idée qu'il s'agit d'une intégration au sein du collectif de travail sur un poste prédéterminé répondant aux besoins de l'entreprise. En effet, le SIFE n'impose pas de participation de l'entreprise à la rémunération des stagiaires, même si un certain nombre d'accords de gré à gré peuvent le prévoir lorsque la période pratique implique une participation directe au processus productif. Dans les stages avec période pratique, trois quarts des stagiaires déclarent avoir trouvé l'entreprise par eux-mêmes. L'ANPE, le Service de placement ou les organismes de formation impliqués ne disposent pas en effet d'offres « clefs en main » de stages pratiques, mais plutôt d'un réseau d'entreprises d'accueil.

Parmi les objectifs possibles des périodes pratiques en entreprise, figurent la visite, l'observation, l'initiation ou la ré-initiation à la vie en entreprise. Rechercher une entreprise est une opportunité

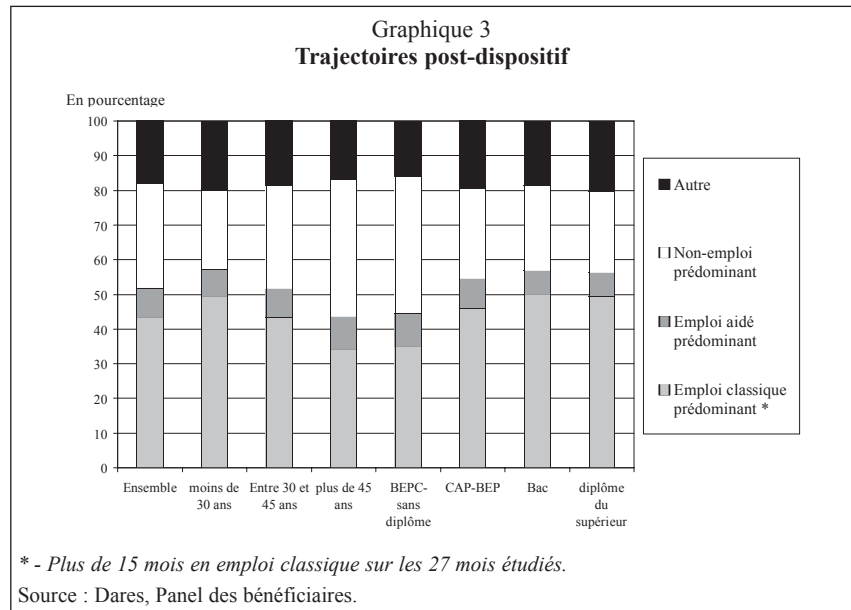


pour le stagiaire de se confronter directement au processus de recrutement. C'est sans doute pour cette raison que les périodes en entreprise sont plus fréquentes dans les stages collectifs, dont une proportion importante s'adresse à des personnes éloignées de l'emploi. Toutefois, ce n'est pas leur unique objectif. Certaines spécialités recourent davantage que d'autres aux stages pratiques en entreprise : les formations industrielles ou médico-sociales, dans une moindre mesure les formations commerciales ou de secrétariat. En revanche, les formations à l'informatique les utilisent assez peu.

La durée passée au sein de l'entreprise est souvent loin d'être négligeable. Si 30 % de ces périodes pratiques durent moins de trois semaines pleines, 50 % dépassent 4,5 semaines, et même 6,5 semaines pour les 25 % les plus longues (graphique 2). Au total, pour l'ensemble des SIFE avec passage en entreprise, la période pratique représente en moyenne 40 % de la durée du stage. Lorsque la formation aboutit à un diplôme, elle est, toutes choses égales par ailleurs, plus longue de près de deux semaines que lorsqu'elle ne délivre qu'un certificat ou une attestation de présence. À côté de leur rôle dans les formations des publics les plus en difficulté, les périodes en entreprise constituent donc probablement un outil d'application pratique des formations certifiantes.

Près d'un stagiaire sur deux retrouve une trajectoire où prédomine l'emploi classique

Après leur stage, 43 % des formés suivent une trajectoire où prédomine l'emploi classique. 8 % décrochent surtout des emplois aidés, 30 % se retrouvent sans emploi, essentiellement au chômage. Enfin, 18 % suivent des



trajectoires où alternent situations de chômage, d'emploi classique et d'emploi aidé. Même si c'est souvent pour une faible durée, les anciens stagiaires ont assez souvent recours à l'emploi aidé : plus de 30 % en ont occupé au moins un au cours des 27 mois suivant leur stage.

Les caractéristiques propres du bénéficiaire ont plus d'impact sur les trajectoires que la formation suivie (graphique 3). Aux premiers rangs, l'âge et le diplôme de fin d'études initiales : pour 40 % des stagiaires de plus de 45 ans le chômage reste prédominant (contre 30 % en moyenne). En revanche, sont dans ce cas seulement 25 % des bacheliers et diplômés du supérieur. Les diplômés du second cycle du supérieur ne sont pas plus favorisés que les titulaires d'un BTS ou DUT, ou même que les bacheliers généraux. Un quart d'entre eux ont vécu de longues périodes de chômage au cours des 27 mois qui ont suivi leur période de stage. Les employeurs considèrent sans doute que leur formation initiale ou leur trajectoire antérieure ne leur ont pas permis d'acquérir une expérience professionnelle suffisante.

Les bénéficiaires qui occupaient un emploi stable avant de se retrouver au chômage réintègrent plus facilement l'emploi classique et stable : 48 % contre 30 % de ceux qui avaient connu une longue période de chômage ou n'avaient jamais travaillé. En revanche, plus la phase de chômage antérieure au SIFE était longue, plus les chances de se stabiliser dans l'emploi classique diminuent.

Le type de formation joue peu sur la trajectoire à la sortie du stage,...

« Toutes choses égales par ailleurs », les caractéristiques individuelles restent très discriminantes pour expliquer la trajectoire à la sortie du stage. En revanche, la formation, la durée du stage et son objectif, la présence d'une période pratique en entreprise et l'existence d'une certification ne jouent pas significativement. C'est ce qui ressort de l'utilisation d'un modèle logistique multinomial.

En particulier, l'entreprise d'accueil ne semble pas jouer un rôle d'intégration décisif pour les stagiaires. A l'issue de la formation, environ un quart d'entre eux

intègrent un emploi dans l'entreprise d'accueil, mais la moitié des contrats sont de courte durée. En mars 2002, 27 mois après leur sortie de SIFE, ils ne sont plus que 11 % à travailler dans l'entreprise d'accueil. Il est vrai que celle-ci accepte d'accueillir un stagiaire à sa demande ou à celle des services de placement, mais n'a pas forcément de besoins de main-d'œuvre. Par ailleurs, comme elle ne contribue pas à sa rémunération, elle n'a pas d'incitation particulière à exploiter le savoir acquis par le stagiaire en lui offrant un emploi.

Plus étonnant, la durée de la formation et son caractère certifiant n'ont pas véritablement d'influence. Toutefois, la classification des trajectoires mélange accès à l'emploi et vitesse à laquelle l'individu y accède. Élargie à la qualité de l'emploi occupé, l'analyse conduit à des résultats plus nuancés.

...mais à moyen terme, une formation certifiante accroît l'accès à l'emploi stable et non aidé

L'absence d'effet sur les trajectoires de la durée de formation et de la densité des contenus est confirmé si l'on examine la situation des anciens stagiaires à trois dates données : mars 2000, mars 2001 et mars 2002, soit respectivement quatre, seize et vingt sept mois après la sortie de la formation.

En revanche, l'existence d'une certification favorise l'accès à l'emploi classique et stable, du moins à l'issue des stages collectifs (tableau 4). Toutefois, l'effet est progressif et ne devient significatif qu'en mars 2002. Tout se passe comme si l'acquisition d'un titre reconnu accroissait la qualité de l'emploi obtenu, sans toutefois accroître la vitesse d'insertion. La

certification importe donc davantage que le contenu ou la durée de la formation. Son impact s'exerce par la reconnaissance sociale attachée au titre ou au diplôme, mais aussi par le transfert des savoirs acquis qu'elle rend possible.

Les anciens chauffeurs en sont un bon exemple. Ce métier s'est beaucoup développé au cours des années récentes mais il offre surtout aux stagiaires une panoplie étendue de formations certifiantes dans les SIFE correspondants : une gamme de permis adaptés aux différents tonnages et marchandises transportées sanctionne ce type de stages. Un passeport efficace pour favoriser l'insertion.

*Jean-Philippe DE PALMAS,
Philippe ZAMORA
(DARES).*

Pour en savoir plus :

Berger E., Defosseux M., De Palmas J.-P., Even K., Mas S., Sanchez R., Zamora Ph. (2002) : « Les bénéficiaires des politiques de l'emploi : des parcours sensibles aux mouvements conjoncturels de l'économie », *Premières Synthèses*, n° 52.3, décembre, Dares.

Even K. (2002) : « Un outil rénové pour évaluer la politique de l'emploi et de la formation professionnelle », *Premières Informations*, n° 33.1, août, Dares.

Even K. (2003) : « Formation et accompagnement dans les dispositifs de politique de l'emploi : les principaux enseignements du panel des bénéficiaires », *Premières Synthèses*, n° 44.1, octobre, Dares.

Fleuret A. (2004) : « Les stages pour demandeurs d'emploi organisés par l'État en 2002 », *Premières Informations*, DARES, n° 05.1, janvier, Dares.

Tableau 4
Les effets sur l'emploi de la formation et des caractéristiques des bénéficiaires

	Emploi classique en mars 2000		Emploi classique en mars 2001		Emploi classique en mars 2002		CDI en mars 2002	
	Paramètre estimé	Écart à la probabilité de référence (41,6 %)	Paramètre estimé	Écart à la probabilité de référence (52,7 %)	Paramètre estimé	Écart à la probabilité de référence (63,9 %)	Paramètre estimé	Écart à la probabilité de référence (40,7 %)
Âge								
Entre 30 et 45 ans.....	-0.20	n.s	0.18	n.s	0.06	n.s	0.13	n.s
Plus de 46 ans	-0.47**	-10,8 pts	-0.64**	-15,7 pts	-0.37**	-8,9 pts	-0.04	n.s
<i>(Référence : moins de 29 ans)</i>								
Trajectoire antérieure avant l'entrée en SIFE								
Alternance de chômage..... et de petits boulots.....	0.07	n.s	-0.04	n.s	-0.20	n.s	-0.23	n.s
Longue période de chômage continu	-0.40**	-9.3 pts	-0.51**	-12.6 pts	-0.54**	-13.1 pts	-0.42**	-9.6 pts
Jamais travaillé.....	-0.17	n.s	-0.48**	-11.9 pts	-0.53**	-12.9 pts	-0.38	n.s
Ne sait pas	-1.17	n.s	-0.37	n.s	-1.36**	-32.7 pts	-0.44	n.s
<i>(Référence : toujours travaillé)</i>								
Durée de chômage (en mois) ...	-0.02**		-0.01**		-0.01**		-0.01**	
Présence d'une période..... en entreprise au cours du stage	-0.16	n.s	-0.15	n.s	0.01	n.s	-0.01	n.s
Certification								
Attestation de présence	0.07	n.s	-0.19	n.s	-0.53**	-12,9 pts	-0.39*	-9,0 pts
Certificat de Qualification Professionnelle	0.16	n.s	-0.05	n.s	-0.26	n.s	-0.07	n.s
Ne sait pas	-0.05	n.s	-0.04	n.s	-0.29	n.s	-0.22	n.s
SIFE collectifs.....	-0.39*	-9,1 pts	-0.26*	-6,5 pts	-0.31*	-7,4 pts	-0.28	n.s
<i>(Référence : diplôme ou titre homologué)</i>								

Ce tableau résulte d'un modèle logit qui met en évidence l'effet de différents facteurs sur l'emploi « toutes choses égales par ailleurs ».

Cette régression logistique intègre le diplôme, le sexe, la tranche d'âge du bénéficiaire, ainsi que la durée, l'objectif du stage et la durée de la période en entreprise.

Les personnes considérées comme de référence sont les stagiaires sortis fin 1999 (SIFE collectifs) de moins de 29 ans ayant toujours travaillé depuis leur sortie du système éducatif et dont le stage a débouché sur un titre ou diplôme homologué.

Pour cette personne de référence, la probabilité d'être en emploi classique en mars 2002 est de 63,9 %.

Pour un stagiaire de mêmes caractéristiques, n'ayant obtenu qu'une attestation de présence, cette probabilité est inférieure de 12,9 points, (soit 51 %).

Les mêmes régressions ont été effectuées séparément pour SIFE collectifs et SIFE individuels. La plupart des conclusions restent inchangées, excepté pour le rôle du caractère certifiant de la formation qui ne se confirme que pour les SIFE collectifs.

** significatif au seuil de 1 %, * au seuil de 5 %.

Source : Dares, Panel des bénéficiaires.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15. www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) - Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14) - Télécopie : 01.44.38.23.43

Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Reprographie : DAGEMO.

Abonnements : La Documentation française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - www.ladocumentationfrancaise.fr

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 112 €, CEE (TTC) 118,10 €, hors CEE (TTC) 120,20 €. Publicité : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.