

*Working paper Cnr-Ceris, N.13/2013*

PARCOURS FORMATIFS ET ENTRÉE DANS  
LE MARCHÉ DU TRAVAIL POUR LES FEMMES.  
ANALYSE DES DIFFÉRENCES HOMME-FEMME  
DANS LE CAS DES POLITIQUES  
DE FORMATION EN PIÉMONT

Greta Falavigna, Elena Ragazzi, Lisa Sella

**Working  
Paper**

**WORKING PAPER CNR – CERIS**

RIVISTA SOGGETTA A REFERAGGIO INTERNO ED ESTERNO

ANNO 15, N° 13 – 2013

Autorizzazione del Tribunale di Torino

N. 2681 del 28 marzo 1977

ISSN (print): 1591-0709

ISSN (on line): 2036-8216

**DIRETTORE RESPONSABILE**

Secondo Rolfo

**DIREZIONE E REDAZIONE***Cnr-Ceris*Via Real Collegio, 30  
10024 Moncalieri (Torino), Italy

Tel. +39 011 6824.911

Fax +39 011 6824.966

[segreteria@ceris.cnr.it](mailto:segreteria@ceris.cnr.it)[www.ceris.cnr.it](http://www.ceris.cnr.it)**SEDE DI ROMA**

Via dei Taurini, 19

00185 Roma, Italy

Tel. +39 06 49937810

Fax +39 06 49937884

**SEDE DI MILANO**

Via Bassini, 15

20121 Milano, Italy

tel. +39 02 23699501

Fax +39 02 23699530

**SEGRETERIA DI REDAZIONE**

Enrico Viarisio

[e.viarisio@ceris.cnr.it](mailto:e.viarisio@ceris.cnr.it)**DISTRIBUZIONE**

On line:

[www.ceris.cnr.it/index.php?option=com\\_content&task=section&id=4&Itemid=64](http://www.ceris.cnr.it/index.php?option=com_content&task=section&id=4&Itemid=64)**FOTOCOMPOSIZIONE E IMPAGINAZIONE**

In proprio

Finito di stampare nel mese di Luglio 2013

**COMITATO SCIENTIFICO**

Secondo Rolfo

Giulio Calabrese

Elena Ragazzi

Maurizio Rocchi

Giampaolo Vitali

Roberto Zoboli

**Copyright © 2013 by Cnr-Ceris**

All rights reserved. Parts of this paper may be reproduced with the permission of the author(s) and quoting the source.

Tutti i diritti riservati. Parti di quest'articolo possono essere riprodotte previa autorizzazione citando la fonte.

# Parcours formatifs et entrée dans le marché du travail pour les femmes. Analyse des différences homme-femme dans le cas des politiques de formation en Piémont<sup>1</sup>

*[Vocational training and labor market for women. An analysis of gender inequalities in training public policies of Piedmont Region]*


Greta Falavigna, Elena Ragazzi\* e Lisa Sella

National Research Council of Italy  
CNR-CERIS

Institute for Economic Research on Firm and Growth  
Collegio Carlo Alberto - via Real Collegio, n. 30  
10024 Moncalieri (Torino) - ITALY

fax : +39 011 68 24 966;

\* Corresponding author: [e.ragazzi@ceris.cnr.it](mailto:e.ragazzi@ceris.cnr.it)

 011-6824.930

**ABSTRACT:** Public policies are even more interested in vocational training issues because spillovers fall on the labor market, and then on life quality. Reports of the European Commission registered that women are disadvantaged subjects on the labor market but, at the same time, they are more ambitious and are at their best on the educational side. This paper aims at analyzing data of Piedmont Region on vocational training policies, focusing on the role of women into the labor market. Data refer to subjects that accomplished their training course during 2010 and 2011. Analyses have been performed on interviews, in order to evaluate the effects of training on medium-term employment outcomes of trainees. A control sample has been selected with the aim to evaluate the effect of training, with a special focus on women. Probit models and average marginal effects (AMEs) allow authors to estimate the net impact of training into the labor market. Results suggest that the employment gap between men and women is completely recovered in trainees, but some inequality in labor quality still persists.

**Keywords:** Vocational training; inequality; gender studies; professional integration; labor market

JEL Codes: I24, I25, I28, J71

Cet article a été présenté au 50<sup>ème</sup> Colloque de l'Association de Science Régionale de Langue Française (ASRdLF) "Culture, patrimoine et savoirs", Mons 8-11 Juillet 2013, dans la session C3 - Evaluation des politiques territoriales: instruments et méthodes.

---

<sup>1</sup> Les données présentés dans cet article ont été créés dans le cadre du service « Valutazione del POR FSE della Regione Piemonte ob. 2 "competitività regionale e occupazione" per il periodo 2007-2013 ». Nous remercions beaucoup la Regione Piemonte, qui reste propriétaire des données, de nous permettre de les employer pour des buts de recherche.

## SUMMARY

1. Introduction: des lignes guide européennes qui accompagnent un changement social .....	5
2. Le marché du travail et les diversités entre les hommes et les femmes.....	7
3. Le cas des politiques de formation en Regione Piémonte .....	8
4. Les choix concernant l'échantillon.....	9
5. Les filles face aux métiers artisans: taux de participation et parcours d'insertion pour les jeunes dans les parcours formatifs scolaires. ....	12
6. Les femmes participantes aux cours à l'épreuve de l'insertion au travail. ....	14
6.1 <i>Méthodologie utilisée pour l'analyse de l'impact net</i> .....	15
6.2 <i>La formation est elle efficace pour améliorer les chances des femmes?</i> .....	16
7. Considérations conclusives.....	18
References.....	20

## 1. INTRODUCTION: DES LIGNES GUIDE EUROPEENNES QUI ACCOMPAGNENT UN CHANGEMENT SOCIAL

L' article 153 comma 4 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE) établit que « pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle ». En général le TFUE a le but d'obtenir la pleine égalité dans la pratique entre les hommes et les femmes en considérant soit l'égalité formelle soit celle substantielle.

Les états membres ont été progressivement forcés à poser leur attention au principe d'égalité de traitement pas seulement entre les hommes et le femmes mais plus généralement sur le différences d'âge, de nationalité, des origines raciales ou ethniques, de religion ou de croyances, de l'orientation sexuelle, etc. De plus, la normative européenne ne s'occupe pas seulement d'égalité sur le marché du travail mais aussi dans le cadre de la protection et de la sécurité sociale.

Aujourd'hui ce système de sécurité n'est plus fondé sur la conception de la famille « traditionnelle », selon laquelle le mari devait veiller à ramener un salaire et l'épouse devait s'occuper du ménage, des enfants et des activités caritatives (Secrétariat MISSOC, 2011). En effet, une quatrième variable doit être considérée aujourd'hui : la carrière de la femme.

Même si les temps ont changés et la société a développée des modèles différents que ceux du passé, le droit et le monde de la sécurité sociale sont encore aujourd'hui dans une phase de redéfinition, surtout pour ce qui concerne le rôle de la femme et sa valorisation dans la société.

En effet, la précédente structure sociale a influé le marché du travail, en appuyant les diversités entre les hommes et les femmes. Aujourd'hui le modèle de famille est à deux revenus, au moins dans les Etats européens et donc l'attention des Pays doit être celle d'évaluer la condition de la femme et sa qualité de la vie (Secrétariat MISSOC, 2011).

La charte des droits fondamentaux de l'UE est un document ayant force de loi et souligne l'importance sociale et économique de garantir l'égalité des traitements ainsi que l'interdiction des différences de genre<sup>2</sup>. En aval de ces documents fondamentaux qui indiquent les principes de base, toute la programmation européenne qui se déploie dans les instruments des Fonds Structuraux, pose une grande attention sur la promotion de l'égalité des chances homme-femme. Les états membres sont forcés à implémenter des actions spécifiques, mais aussi à montrer comme les actions générales (pour renforcer la cohésion, pour améliorer l'inclusion sociale et le marché du travail et pour accompagner le renouvellement du système agricole européen) ont agi de façon transversale pour réduire les

---

<sup>2</sup> Sur la définition de genre on peut regarder le site: <http://www.who.int/gender/whatisgender/fr>. Certains auteurs affirment que le sexe fait référence aux caractéristiques biologiques et physiologiques définissant les femmes et les hommes alors que le genre fait référence à des rôles, des comportements et des activités socialement construits ainsi qu'à des attributs considérés par une société donnée comme appropriés pour les femmes et les hommes.

différences et contraster la discrimination. Mais comment définir la discrimination ? Cela est fondamental aujourd'hui, car la discrimination est perçue par la culture moderne comme un comportement exécrationnel et elle a donc la tendance à prendre des formes moins évidentes mais pour cela parfois plus dangereuses car difficiles à déraciner. Le droit européen (directive n. 97/80), donne une définition qui a été acquise par les droits nationaux, en distinguant entre *discrimination directe* et indirecte.

La première s'avère lorsqu'une personne est traitée moins favorablement en raison de son sexe (ou plus en général pour la caractéristique qui la pose dans le groupe de minorité), par rapport à une autre personne étant, ayant été ou qui serait traitée dans des circonstances semblables.

Il s'agit donc d'une discrimination explicitement motivé par le sexe et qui est depuis longtemps expressément interdite par la loi. La *discrimination indirecte* a lieu lorsqu'une disposition, des critères ou une pratique neutre en apparence placent des personnes d'un sexe déterminé en position de désavantage, en comparaison avec d'autres personnes de l'autre sexe (Idriss et al. 2011).

Le sujet de la création d'une société inclusive et de la réduction des inégalités entre individus est donc certainement l'un des plus débattus au point que la Commission Européenne a établi dans le cadre du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) des indicateurs pour évaluer la qualité de la vie en soulignant les diversités entre hommes-femmes. A ce propos, Bérenger et Verdier-Chouchane (2007, 2008) discutent les indicateurs proposés par le PNUD en proposant des modifications qui peuvent d'un côté mieux

représenter les différences entre les hommes et les femmes et de l'autre mettre en évidence la situation féminine. Les auteurs mettent en évidence que ces indicateurs sexo-spécifiques de développement dépendent beaucoup du pays analysé, avec particulière attention aux pays en développement (Saith et Harriss-White, 2000; Charmes et Wieringa, 2010 ; Mora et Ruiz-Castillo, 2003 ; Martinez Peinado et Cairó Céspedes, 2004). Toutefois, la plupart des auteurs (Klasen, 2006, 2004a, 2004b ; Chant, 2006 ; Cueva Beteta, 2006 ) observent que ces indices sont biaisés parce qu'ils ne sont pas définis en considérant toutes les variables qui peuvent influencer la qualité de la vie et le développement. En particulier, Schüller (2006) souligne l'aspect économique dans la définition de ces indicateurs, tandis que Cueva Beteta (2006) pensent que problème le plus grave est représenté par la manque de données.

L'emphase à niveau européen a été communié au niveau national. Comment relevé par Coré (2013) la plupart des pays de l'OCDE ont mis en place à partir des Années 80 des programmes qui visaient l'égalité des chances sur le marché du travail. Ceux qui introduisaient des mesures de conciliation de la vie professionnelle et familiale ont eu le plus de portée. En contribuant à «l'employabilité» des femmes, ces programmes les mettent en meilleure position pour postuler à des emplois qualifiés. «Revaloriser les professions féminines», «ouvrir de nouvelles perspectives de carrières», «mettre à jour les classifications», «réorganiser le travail», «instaurer l'équité salariale» sont autant de stratégies qui pourraient améliorer les perspectives d'emploi des femmes et l'égalité professionnelle entre les sexes.

## 2. LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES DIVERSITÉS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Un des aspects principaux pour observer les systèmes locaux est le marché du travail qui a été intéressé par beaucoup de changements (Kluge, 2010). En particulier, surtout dans les dernières années, les transitions internes du marché et les canaux de la première entrée et de la réinsertion au travail ont changé beaucoup. Ces dynamiques affectent de façon variable les différents groupes sociaux, notamment pour ce qui concerne les difficultés des sujets faibles par rapport aux fortes (femmes vs hommes ; étrangers vs nationaux ; etc...). De plus, il y a une élevée spécificité locale qui dépend de la conformation territoriale du marché (Bergemann et Van Den Berg 2008; Hujer et al., 2006 ; Card et al., 2010).

En 2010, en moyenne, dans le pays de l'OCDE, le 16% des individus âgés de 15 à 29 ans ne sont plus scolarisés et ne travaillent pas (NEET). Cette évidence est fortement augmentée en 2009 et 2010 depuis la crise est arrivée (OCDE, 2012b). Le pourcentage de jeunes femmes qui ne sont plus scolarisées et qui ne travaillent pas est supérieur de 4 points de pourcentage à celui des hommes, mais les écarts varient fortement entre les pays. Dans tous les pays sauf en Israël, le pourcentage d'inactifs non scolarisés âgés de 15 à 29 ans est plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Pour améliorer la transition entre l'école et la vie active, les systèmes d'éducation doivent transmettre aux individus les compétences exigées sur le marché du travail et réduire le pourcentage de jeunes adultes qui ne sont ni en formation, ni actifs occupés.

Le rapport de l'OCDE (2012b) souligne que le taux de chômage est égal ou supérieur à 25 % chez les individus âgés de 20 à 24 ans qui ne sont plus scolarisés et qui n'ont pas terminé leurs études secondaires en Espagne, en Estonie, en France, en Irlande et en République Slovaque. En Italie ce pourcentage était de 22,8% en 2010, mais il a dépassé de beaucoup cette valeur dans les années plus récentes, où la crise a beaucoup frappé, surtout chez les jeunes.

A ce propos la Banque Mondiale (2012), souligne que dans les pays à faible revenu où les femmes travaillent dans l'agriculture de subsistance sans toucher de salaire, leur taux d'activité est élevé et l'écart entre les sexes réduit, même si elles participent moins à des activités rémunérées en dehors de leur foyer. Dans les pays à revenu élevé, leur taux d'activité tend aussi à être important, puisque plus des deux tiers des femmes adultes participent aux marchés du travail. En moyenne, l'écart entre les sexes y est inférieur à 15 %. C'est particulièrement vrai des pays disposant d'un système de protection sociale élaboré et des sociétés qui admettent et acceptent le travail à temps partiel. À l'inverse, le taux d'activité des hommes est plutôt stable, quel que soit le niveau de revenu du pays.

En analysant les différences entre les sexes, l'OCDE (2012a) a remarqué que les filles sont aujourd'hui plus susceptibles que les garçons de terminer leurs études secondaires. En effet, pour ce qui concerne les différences de genre, si en moyenne, prenant en compte tous les âges, les hommes qui ont obtenu un diplôme de fin d'études secondaires sont plus que les femmes (75% contre 73%), parmi les jeunes (25-34) c'est l'inverse (80% hommes et 83% femmes).

Les taux d'obtention d'un diplôme des filles sont supérieurs à ceux des garçons dans pratiquement tous les pays de l'OCDE, à l'exception de l'Allemagne. Les écarts les plus sensibles entre les sexes s'observent en Islande et au Portugal, où les taux féminins sont supérieurs de 20 points de pourcentage au moins aux taux masculins.

Même si les femmes sont plus susceptibles que les garçons d'arriver au terme de leurs études secondaires (OCDE, 2012a) et tendent à afficher de plus hautes ambitions professionnelles que les garçons (OCDE, 2012c), sur le marché du travail elles ont plus de difficultés

Afsa Essali et Buffeteau (2006) ont analysé l'activité féminine en France et ils ont évalué que le taux de chômage de ces femmes est passé de 3 % à 12 %, et la part des emplois occupés à temps partiel de 13 % à 30 %. Le développement de l'emploi féminin s'est beaucoup fait par le temps partiel.

On peut noter la différence entre les pays du Sud (Espagne, Italie, Grèce) où moins de 65 % des femmes sont actives, et, de l'autre côté, les pays nordiques (Danemark, Suède, Finlande) où le taux d'activité féminine dépasse les 80 %. Les auteurs montrent que les pays comme l'Espagne, l'Italie ou la Grèce sont aussi les plus touchés par le chômage, et seulement le 55 % des femmes y occupent un emploi. À l'inverse, ce phénomène est moins répandu dans les pays nordiques, où les taux d'emploi féminin dépassent les 75 %.

Le résultat est donc paradoxale, comment suggéré par Fennira (2009): les filles ont en moyenne des parcours scolaires plus réussis que ceux des garçons, néanmoins les femmes se retrouvent en plus grande difficulté que les hommes sur le marché du travail.

Le passage de l'instruction au travail est difficile pour tout le monde.

Dans la plupart des pays, le deuxième cycle de l'enseignement secondaire est conçu pour préparer les élèves à accéder à une formation de type universitaire et donc le bagage de compétences immédiatement employable sur le marché du travail est réduit. Cela implique que les entreprises embauchant des jeunes sont obligés à investir sur leur formation pratique, normalement réalisé sur le tas. Cela ouvre les portes à beaucoup de formes de discrimination indirecte et de sélection adverse aux femmes. Les politiques formatives, surtout pour les jeunes peuvent jouer ce rôle de professionnalisation capable d'augmenter l'employabilité des chômeurs et donc, mêmes si ouvertes à tout le monde peuvent devenir un outil particulièrement efficace pour la lutte à la discrimination. Cet article vise donc à vérifier si la formation professionnelle peut arriver à renforcer les chances des femmes, en abattant les obstacles discriminatoires.

### 3. LE CAS DES POLITIQUES DE FORMATION EN REGIONE PIEMONTE

L'analyse que nous proposons, pose sur une enquête, basée sur un échantillon représentatif, auprès des qualifiés et des spécialisés dans une sélection de cours formatifs terminés dans les années 2010 et 2011 en Piémont (Benati et al, 2012).

Le Piémont est un cas particulièrement intéressant car c'est une région qui possède un système de formation très fort et incisif par rapport au reste d'Italie (Ragazzi et Sella 2011). L'offre de services formatifs vient



surtout de la part d'acteurs privés du secteur non lucratif.

Cette abondance d'offre et ses caractéristiques sont un héritage historique, car les principaux acteurs (il s'agit principalement d'ordres religieux) de la formation en Italie sont nées là, lors du déplacement de la capitale de Turin à Rome (Melone 2008).

Ce bouleversement apporta des graves problèmes sociaux, surtout chez les jeunes, dont les « saints sociaux » du XIX<sup>ème</sup> siècle se sont faits charge. Penser à cette origine aide aussi à comprendre le caractère « inclusion » et « aide contre le désavantage » du système.

Dans le cadre de l'évaluation du POR-FSE, on a amené une enquête pour apprécier l'effet en termes d'emploi de la formation pour les chômeurs, avec analyse des impact lourds et nets.

Dans cet article nous désirons employer ces données pour vérifier s'il existe encore de la discrimination pour les femmes parmi les étudiants de la formation professionnelle et, deuxièmement, évaluer si les politiques formatives objet d'analyse ont été à même de créer une réelle égalité de chances.

L'évaluation de l'insertion au travail des étudiants de la formation professionnelle a déjà eu lieu pour les participants au cours qui sont terminés en 2010 et 2011. Les analyses qui suivent se basent sur cette dernière enquête. Il s'agit de cours gratuits, avec financement public européen et local et destinés à chômeurs. Les politiques évaluées comprennent les cours pour jeunes en âge scolaire et à risque d'échec scolaire, les cours de spécialisation (essentiellement pour les jeunes encore) et les cours pour adultes avec bas titre scolaire.

On a exclu de l'analyse les cours pour employées et l'apprentissage continu, les actions trop petites pour pouvoir extraire un échantillon et concentrés sur groupes portant des graves problèmes d'exclusion (handicapés, ex-détenus, anciens toxicomanes). Par ailleurs on s'est concentrés sur les chômeurs et sur des courses de grosse taille (de 600 à 1050 heures par an) et aboutissant dans une qualification officielle pour que l'expérience formative représentait une grosse discontinuité dans la vie de l'individu, capable d'induire des changements sensibles et donc mesurables par les techniques statistiques. L'univers comprenait donc 9605 individus, qui étaient chômeurs au moment de l'inscription et qui ont terminé leur parcours en obtenant la qualification. Parmi eux 4780, soit 49,8% étaient femmes. Les détails sur la participation féminine aux parcours de formation professionnelle seront touchés dans le paragraphe « Les femmes participantes aux cours à l'épreuve de l'insertion au travail ».

#### 4. LES CHOIX CONCERNANT L'ÉCHANTILLON

##### *L'échantillon principal*

Les choix d'échantillonnage pour une bonne estimation ne sont pas uniques, mais elles dépendent des objectifs d'analyse. Dans le cas de la recherche présentée cela a été particulièrement compliqué pour la juxtaposition d'objectifs différents d'évaluation et de recherche:

- Estimer, de façon fiable les résultats d'emploi des initiatives de formation financés par le FSE, avec un but d'évidence publique, surtout face à l'Union européenne;

Tableau 1: structure de l'échantillon

	Types d'action						TOT par PAL		Erreur par PAL
	Jeunes		Qualification		Spécialisation				
<i>Politique active après</i>	V.A.	% univ.	V.A.	% univ.	V.A.	% univ.	V.A.	% univ.	
Non	315	11,6	324	16,6	338	13,6	977	13,7	2,9
Oui	222	20,6	156	25,3	177	23,1	555	22,6	3,7
TOT par action	537	14,2	480	18,7	515	15,9	1532	16,0	2,3
Erreur standard par action	3,9		4,0		4,0		2,3		

- Obtenir des données détaillées à niveau territoriale et de type de politique, avec le but d'aider la gestion et la reprogrammation<sup>3</sup>;

- Obtenir des données détaillées sur la base des caractéristiques individuelles de l'utilisateur, avec le but d'améliorer l'action pour les groupes cible (notamment les femmes que nous analysons ici, mais aussi les jeunes et les étrangers);

- Estimer l'impact net, dans le but d'apprécier l'efficacité des politiques, mais aussi dans le but de consolider les stratégies d'évaluation réalisables de façon systématique à l'avenir.

Pour l'enquête 2012 on a adopté un échantillon stratifié sur les deux variables du type de politiques formatives (cours pour les jeunes, cours de spécialisation, cours de qualification pour adultes sans titre secondaire) et sur les politiques actives du travail dont les individus ont réjoui en aval de la formation (pour permettre un approfondissement sur les parcours d'insertion au travail après formation).

<sup>3</sup> Cet objectif à été partiellement abandonné, car le détail excessif ne permettait pas d'arriver à des estimations fiables (intervalles de confiance trop grands) à cause de la petite taille des couches dans l'univers, et parce que les différences parmi les « Province » et les actions n'étaient pas assez marquées.

Pour ce qui concerne les caractéristiques individuelles, il n'était pas faisable d'adopter des dimensions supplémentaires de stratification. Par ailleurs, la théorie économique, ainsi que l'expérience, suggèrent que les différents groupes se caractérisent à la fois par les différents niveaux de l'employabilité, soit par des réactions différentes aux politiques actives. La possibilité de comparer les performances des politiques dans les différents groupes cibles a été assurée par la méthode de réaffectation proportionnelle, qui consiste à appliquer au sein de chaque couche d'échantillonnage, la même proportion (calculée sur la variable de référence) qui se trouve dans la respective couche de la population. Par exemple, cela signifie que la proportion de femmes formées dans la directive réservé aux adultes avec faible niveau d'éducation qui a été interviewé est égal au pourcentage de femmes qui se sont qualifiés dans cette action, et dans cette province. Cela garantit la possibilité de comparaisons entre les groupes et améliore également la précision de l'estimation, bien que de façon non quantifiable. Cette stratégie a été adoptée pour les dimensions de genre, de nationalité et d'âge.

*L'échantillon contrefactuel*

Pour l'évaluation d'impact net un opportun échantillon de control a été créé, extrait de

façon aléatoire parmi les inscrits aux mêmes actions de formation professionnelles qui n'ont pas obtenu, pour des différentes motivations, le titre professionnel.

L'évaluation d'impact net représente l'aspect le plus novateur de notre travail, non seulement parce que ce genre d'évaluation est très peu pratiqué en Europe, mais aussi parce que, en général, il y a très peu d'expérience dans l'application à des grands programmes d'impact général, plutôt qu'à des projets pilote. Cependant, pour qu'elle soit complètement fiable il faudrait adopter une méthode expérimentale (*randomized control trial*), c'est-à-dire une allocation aléatoire au groupe principal des traités ou à celui des non traités, comme on fait en médecine, ce qui n'est pas praticable ou acceptable dans beaucoup de situations. Alors, dans un contexte *quasi* expérimental comme celui-ci, où le groupe contrefactuel est créé après, la qualité de l'évaluation dépend beaucoup de la façon où on le choisit (White, 2010). Il devrait en effet être le plus possible homogène avec le groupe principal car il doit aider à répondre à la question « quelle serait la situation des mêmes individus, si la formation n'avait pas été financée ? » (Ciravegna, Favro-Paris, Matto, & Ragazzi, 1995). Les individus devraient être absolument comparables et se différencier seulement pour l'exposition au traitement. Si par contre il y a des caractéristiques qui diffèrent entre les deux groupes, surtout s'il s'agit de variables non observables, la comparaison est affectée par une distorsion systématique (*selection bias*) qui va influencer de façon difficile à quantifier (et à corriger) le résultat de l'évaluation d'impact. La direction même de distorsion, surtout dans le cas de la formation professionnelle, est difficile à prévoir, car elle

sera positive (groupe de contrôle plus faible, impact net surestimé) si les gens qui décident de se former ont une attitude proactive et donc favorable à l'insertion au travail, et elle sera négative (groupe de contrôle plus fort, impact net sous-estimé) si la formation vise des individus qui sont défavorisées, qui sont plus faibles à cause de caractéristiques non mesurables.

Notre choix a été celle d'extraire l'échantillon de contrôle de la liste des ainsi dits *no-shows* (Bell, Orr, Blomquist, & Cain, 1995), c'est à dire des étudiants qui se sont inscrits à la formation, mais ils ne l'ont pas fréquenté ou terminé pour des raisons différentes.

Des possibles alternatives ont été évalués et rejetés :

- La comparaison entre les derniers admis et les premiers exclus des classements pour l'admission au cours. Cette voie n'était pas parcourable car ces listes n'existent pas pour tous les types de cours et, en tout cas, elles n'étaient pas disponibles. En plus elle est très valable pour apprécier l'impact net mais ne permet pas d'employer les mêmes données pour des buts d'inférence statistique sur le niveau général d'occupation des traités.
- La création du groupe de contrôle à partir des listes des chômeurs à la date de commencement des cours. Aussi à partir de l'expérience de quelques recherches pilotes dans notre Région, nous pensons que c'est un choix très dangereux, surtout si on analyse des politiques pour la lutte au désavantage. Même si on a beaucoup de données sur les caractéristiques individuelles et si on adopte des techniques sophistiquées pour créer les pairs de traités-non traités (*propensity score matching*), il restent trop

de variables non observables qui différencient les deux groupes<sup>4</sup>. Par contre les tests sur le *selection bias* que nous avons menés montre que dans notre recherche il n'est pas significatif.

L'échantillon de contrôle compte 491 individus, dont 44% femmes (pourcentage qui respecte la donnée réelle dans l'univers des non-formés). Puisque les femmes formés sont 57%, on voit déjà de la que les femmes ont une tendance majeure de terminer la formation par rapport aux hommes.

## 5. LES FILLES FACE AUX METIERS ARTISANS: TAUX DE PARTICIPATION ET PARCOURS D'INSERTION POUR LES JEUNES DANS LES PARCOURS FORMATIFS SCOLAIRES.

Les différences homme femme pour ce qui concerne les impacts de la formation émergent clairement dans l'échantillon sélectionné, mais de façon différente suivant le type de cours, notamment s'il s'agit des plus jeunes en instruction obligatoire, ou des adultes visés par la directive Marché du Travail (MDL).

Evidemment, seulement les techniques multi-variées sont en mesure d'indiquer clairement l'impact net des politiques formatives puisqu'elles peuvent discerner simultanément les effets de différents facteurs, en étudiant les diversités de performance entre les individus traités et non traités (Ragazzi et Sella, 2013).

En considérant la directive «Instruction obligatoire» - c'est-à-dire les cours de

formations dédiés aux jeunes que pour leur âge sont encore obligés à fréquenter l'école, et qui ont donc aussi beaucoup de matières d'instruction générale - il n'y a pas de possibilité de trouver échantillon de comparaison (tous les individus de même âge, étant soit à l'école soit en formation, sont traités). Il faut donc en ce cas se limiter à l'analyse des parcours de participation et de l'impact brut, des quels on tire quand même des conclusions intéressantes.

Si on focalise sur le genre, on peut observer que le pourcentage de femmes participantes aux cours IO est très inférieure à celle des hommes, avec le 38% des femmes sur le total des formées. Cela manifeste deux tendances différentes. En premier lieu l'attrait pour les métiers manuels est plus grand chez les garçons, qui désirent plus fréquemment voir l'objet concret du propre travail et arriver vite à un métier (Ragazzi 2011); même s'il y a aussi des cours pour les services qui sont plus fréquentés par les filles, ceux-ci ne garantissent pas les mêmes chances d'emploi et donc n'ont pas un grand attrait. Ensuite il faut rappeler que les cours de l'action IO sont conçus aussi comme instrument de lutte contre l'abandon scolaire et que les filles ont une majeure persévérance dans leur cours à l'école. La composition des étudiantes par nationalité est peu différenciée si rapportée aux hommes: le 87% des formées sont italiennes rapportées à l'82% des mâles italiens; par contre, le 4% représente la partie des étrangères communautaires et celle des extra-communautaires arrive au 10%.

Dans le tableau suivant (tab 2), il y a la description de l'univers des formées IO.

<sup>4</sup> Nous avons inséré dans l'enquête des questions pour essayer de créer des variables qui soient des *proxy* de la situation de désavantage initial, mais aucune d'elles s'est révélée significative pour expliquer le défaut d'employabilité.

Tableau 2: Univers des forms en instruction obligatoire

Genre	Totaux		Nationalité (%)			
	Valeurs Absolues	%	Italienne	EU	Non EU	Total
F	1451	38,3	86,6%	3,7%	9,6%	100,0
M	2338	61,7	82,5%	4,8%	12,7%	100,0
Total	3789	100,0	84,1%	4,4%	11,6%	100,0

En étudiant les différences dans les résultats en termes d'emploi sur 537 formés IO interviewés, on relève des différences de performance basées sur le genre, mais ces différences sont faibles et on doit donc se redouter de leur fiabilité si on considère les intervalles de confiance.

Le taux d'occupation, c'est-à-dire la partie de formés employés, à un an de la formation montre que un formé sur trois est employé en octobre 2012 mais les mâles ont un avantage de presque un point perceptuel et intervalles de confiance plus petits. Ils occupent donc une position légèrement plus forte sur le marché du travail. En prenant par ailleurs aussi en considération les formés avec une position non structurée dans le marché du travail, on voit que la partie de femmes apprenties ou

stagiaires est presque double par rapport à celle des hommes ce qui implique que par rapport au taux d'insertion, les femmes présentent un avantage d'un point perceptuel. Si aux insérés dans le marché du travail on ajoute la partie de ceux qui sont rentrés en instruction, après avoir complété leur parcours formatif, pour arriver à un titre secondaire ou pour fréquenter un cours de spécialisation, le bilan est encore plus favorable aux femmes: le taux de succès pour le femmes est dans l'intervalle 36,9-49,3, tandis que celui pour les hommes varie entre 35,6 et 45,4 avec un niveau de confiance du 95%. Donc, la probabilité de succès de la formation est supérieure dans le cas des femmes. Le tableau 3 présente les indicateurs d'occupation sur l'échantillon des formés.

Tableau 3 : Indicateurs d'occupation sur l'échantillon des formés, subdivisé pour genre

Condition professionnelle (Oct. 2012)	F	M	Indicateurs d'occupation*		
			F		M
Employé (compris la CIG)	29,2	30,2	29,2 (±5,7)	t. occupation	30,2 (±4,6)
Apprenti ou stagiaire	4,8	2,7	34,0 (±5,9)	t. insertion	32,9 (±4,7)
Etudiant	9,1	7,6	43,1 (±6,2)	t. succès	40,5 (±4,9)
En recherche de travail	56,0	58,8			
Inactif	1,0	0,6			
Total %	100,0	100,0			
Valeurs absolues	209	328			

\* intervalles de confiance au 95%

Tableau 4: Univers des formés pour l'extraction de l'échantillon (MdL)

Genre	Totaux		Nationalité (%)				Group d'âge			
	Valeurs Absolues	%	Italienne	EU	Non EU	Tot.	25-	26-35	36+	Tot
F	3329	57,3	75,6	8,5	15,9	100,0	36,9	33,1	29,9	100,0
M	2487	42,7	73,3	3,5	23,2	100,0	51,3	26,7	22,0	100,0
Totale	5816	100,0	74,6	6,4	19,0	100,0	43,1	30,3	26,5	100,0

L'absence d'un échantillon de control approprié pour les formés IO<sup>5</sup> empêche l'évaluation des impacts nets, mais les données semblent suggérer que les politiques formatives ont des résultats meilleurs pour les femmes si on ne s'arrête pas à observer les employés dans le sens strict mais si on considère aussi les situations d'insertion dans le marché du travail et la rentrée en instruction, qui est particulièrement significative dans le cas des sujets très jeunes comme ceux en IO.

Même si on n'est pas capable de séparer les impacts nets sur les politiques formatives, toutefois on peut observer que les femmes qualifiées IO ne souffrent pas de désavantages sur le marché du travail. En plus les filles montrent encore un fois leur intérêt et détermination pour enrichir leur capital humain et augmenter leur chances de trouver un bon emploi, puisque elles acceptent plus fréquemment des stages formatifs et s'engagent d'avantage dans les deux années qui manquent pour arriver au diplôme professionnel.

<sup>5</sup> Tous les sujets en IO jouissent de quelques politiques d'instruction ou formation pour laquelle c'est ne pas possible identifier un groupe de vrais non traités, sauf si on analyse les résultats d'occupation des drop-out. Toutefois, pour leur même nature, ils sont difficilement identifiables et ils représentent un groupe de sujets particulièrement désavantagés qui ne seraient pas un bon benchmark pour l'évaluation de l'impact net des politiques formatives sur les plus jeunes.

## 6. LES FEMMES PARTICIPANTES AUX COURS A L'EPREUVE DE L'INSERTION AU TRAVAIL.

Comment anticipé dans le paragraphe précédent, les caractéristiques de la participation des femmes à la formation professionnelle changent beaucoup sur la base qu'on analyse les actions en IO ou les interventions spécifiques pour le marché du travail (MdL). Si en IO, en effet, seulement le 38% des formés sont femmes, en MdL cette situation est renversée : le 57% des formés sont femmes, surtout dans les actions pour la qualification de base de sujets avec basse scolarité (64% de femmes).

Pour ce qui concerne les caractéristiques de la participation des femmes à la formation professionnelle MdL, le 75% environ des formées sont italiennes, d'une manière analogue aux hommes, mais parmi les femmes est plus grande la partie des étrangères communautaires (8,5% vs 3,5%), par contre pour les hommes presque un formé sur quatre est extra-communautaire (23,2% vs 15,9%). Même sur la distribution par âge, on observe différences significatives pour genre : plus de la moitié des mâles formés sont jeunes de moins de 26, tandis que les femmes sont distribuées assez équitablement entre les trois classes examinées, c'est-à-dire les jeunes *under 26*, les jeunes adultes 26-35 et les adultes *over 36*.

Tableau 5: Indicateurs d'occupation sur l'échantillon des formés subdivisé pour genre (MdL).

Condition professionnelle (Oct. 2012)			Indicateurs d'occupation*		
	F	M	F		M
Employé (compris la CIG)	47,7	43,5	47,7 ( $\pm 3,2$ )	t. occupation	43,5 ( $\pm 4,3$ )
Apprenti ou stagiaire	0,7	1,0	48,4 ( $\pm 3,2$ )	t. insertion	44,5 ( $\pm 4,3$ )
Etudiant	2,1	3,8	50,5 ( $\pm 3,2$ )	t. succès	48,3 ( $\pm 4,3$ )
En recherche de travail	48,1	51,3			
Inactif	1,4	0,5			
Total %	100,0	100,0			
Valeurs absolues	574	421			

\* intervalles de confiance au 95%

Le tableau 4 montre l'univers des formées sur lequel on a extrait l'échantillon principal pour l'analyse d'impact net.

Ces différences dans les caractéristiques observables de la population des hommes et des femmes des formés implique que l'analyse des impacts lourds soit conditionnée par des effets de composition. C'est pourquoi il est impossible distinguer en quelle mesure les différences dans les résultats d'occupation sont rapportables à pures différences de genre ou sont, par contre, à attribuer à des autres caractéristiques comme la composition de l'échantillon par groupe d'âge ou par nationalité.

Au-delà de ces limites, l'analyse des impacts lourds avec indicateurs d'occupation montre que les taux d'occupation, taux d'insertion et taux de succès sont plus favorables pour les femmes que pour les hommes dans l'échantillon MdL. En particulier, le 48% des femmes formées sont occupées à un an de la formation par rapport au 43% des hommes. Les taux de succès des femmes, par contre, se place dans l'intervalle 47,3-53,7 avec une confiance du 95% et le taux masculine dans l'intervalle 44,0-52,6. De l'analyse des impacts lourds donc, le succès formatif des femmes qui ont fréquenté la formation professionnelle semble supérieur à

celui des hommes qui, à leur tour, semblent perdre, à première vue, leur attribution de groupe fort sur le marché du travail. Pour valider ou mettre en discussion ce résultat, toutefois, une analyse multidimensionnelle est nécessaire avec le but de distinguer l'impact d'occupation net de la formation sur le genre par rapport aux autres caractéristiques individuelles observables.

### 6.1 Méthodologie utilisée pour l'analyse de l'impact net

Les impacts nets de la formation professionnelle sur l'occupation ont été étudiés employant différentes formulations du modèle économétrique probit (Greene, 1993), qui estime à travers une forme fonctionnelle non linéaire la probabilité individuelle d'occupation, exprimée par une variable dichotomique occupé/non-occupé.

L'analyse d'impact net a été conduite en estimant le modèle en même temps sur l'échantillon des formés et sur le groupe contrefactuel, car elle a le but d'établir en quelle mesure la formation ait généré effets d'occupation qui autrement ne se seraient pas vérifiés. Toutefois, la nature même de deux échantillons suggère qu'on peut rencontrer un problème de *selection bias* (Heckman, 1976). C'est-à-dire que le choix de participer à la

formation professionnelle soit conditionnée par facteurs latents, les mêmes facteurs qui après vont déterminer l'occupation de l'individu; en ce cas les estimés peuvent résulter distorsés.

Pour dissiper ce suspect, on a appliquées des vérifications à travers la méthode Heckman, en estimant simultanément deux équations : la probabilité que les individus, une fois inscrits aux cours, obtiennent le certificat professionnel et la probabilité que les individus, une fois formés, trouvent un emploi. Les résultats des estimés à la Heckman (qui ne sont pas reportés dans cette communication, voir Nosvelli, Ragazzi et Sella 2012), ne suggèrent pas la présence d'une significative distorsion par sélection. Pour ça, le modèle probit standard ne nécessite pas de ultérieures corrections.

Au-delà de la spécification probit adoptée, l'impact net de la formation est estimé en utilisant les effets marginaux moyens (AME), c'est-à-dire la différence moyenne dans l'occupation des individus de l'échantillon si formés ou non-formés, ne changeant donc pas les autres caractéristiques observables. Ces effets marginaux moyens sont différents du plus traditionnel effet marginal calculé sur l'individu moyen, c'est-à-dire sur un seul individu qui présente les caractéristiques moyennes pour toutes les autres variables<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> De façon concrète, on calcule pour chaque individu de l'échantillon quelle probabilité d'être occupé est estimée du modèle, en considérant les conditions individuelles et en supposant (indépendamment de ce qui est arrivé dans la réalité) avant qu'il ait participé à la formation et après qu'il n'ait pas terminé le parcours. La différence entre les deux probabilités est l'effet marginal individuel, la moyenne de ces effets marginaux est l'AME.

## 6.2 La formation est elle efficace pour améliorer les chances des femmes?

L'analyse des impact lourds semble dire que les chances de trouver un emploi pour les femmes formés ne soient pas inférieures à celles des hommes, et que donc dans le marché du travail examiné il n'y ait plus de désavantage. Le groupe contrefactuel permet de vérifier si la condition change de façon significative avec le traitement avec la politique formative. Cette analyse peut être menée seulement sur les actions pour lesquelles on a un groupe de contrôle.

Le tableau 6 montre un modèle qui explique la probabilité de trouver un emploi basé sur la fréquence à un cours de formation ( $d\_formaz$ ), sur les caractéristiques individuelles ( $gendre - d\_femme$ ;  $age$   $age\_2011$ ;  $nationalité - d\_noeu$ ; l'instruction reçue auparavant -  $ans\_instr$ ; longueur du chômage avant la formation -  $durée\_dis\_pre$ ). En plus le modèle considère des variables dites d'interaction, qui expliquent l'effet de la formation sur cibles particuliers (les femmes, les extra-communautaires, les opérateurs socio-sanitaires qui ont une très grande probabilité de trouver travail).

Les résultats disent que l'âge touche positivement ( $eta\_2011$ ) mais de façon décroissante ( $eta\_2011\#eta\_2011$ ) sur l'emploi. Il nous semble par ailleurs raisonnable l'hypothèse que ce ne soit pas l'âge en soit même à déterminer si un individu est appétible sur le marché du travail, mais plutôt que cette variable soit une *proxy* de l'expérience accumulé sur le marché du travail. De façon analogue le capital accumulé en étudiant à un impact positif et de taille semblable à celui de l'expérience accumulé sur le tas.



Tableau 6: Résultats de l'estimation probit avec variables d'interaction de la formation.

VARIABLES	Non occupé/Occupé
Sexe (male=0 ; femme=1)	-0.380*** (0.129)
Âge (2011)	0.0824*** (0.0271)
Âge (2011) <sup>2</sup>	-0.00124*** (0.000396)
Ans d'instruction précédente	0.0735*** (0.0211)
Nationalité (EU=0 ; Non EU=1)	-0.249* (0.144)
Durée de désoccupation avant la formation	-0.0256*** (0.00400)
Retrait de la formation pour travail	0.858*** (0.126)
Fréquence à un cour de formation	0.811** (0.339)
Ans d'instruction de formés	-0.0584** (0.0257)
Femmes formées	0.395** (0.155)
Participation cours OSS et formation	0.726*** (0.120)
Constante	-2.236*** (0.470)
Observations	1,485

Standard errors in parentheses  
 \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Par contre l'impact d'être femme et extra-communautaire, est négatif. A parité d'autres conditions les femmes (et les étrangers) gardent un désavantage important sur le marché du travail, avec un fort impact négatif sur la probabilité d'être employé.

Mais, dans les deux cas, et pour les femmes encore plus, la formation professionnelle arrive à le récupérer.

Le coefficient négatif associé à être femme (-0,380,  $d_{femmina}$ ) est plus que compensé par le coefficient positif attribué aux femmes formées (+0,395,  $d_{femmina} \# d_{formaz}$ ). Pourtant la formation non seulement a en soi un impact très positif sur l'employabilité ( $d_{formaz}$ ), mais joue un rôle ultérieur sur les

groupes faibles, en cohérence avec le modèle régional du système de formation professionnelle né pour récupérer les plus faibles à travers une éducation au travail conçu comme instrument d'intégration et d'inclusion.

Les AME permettent, plus en détail de quantifier l'effet net de la formation. Si en général, pour tous les étudiants, l'impact net de la formation sur la probabilité de trouver un emploi est de 15% (résultat non montré) une analyse par genre montre des différences significatives entre hommes et femmes. Les impact nets sont positifs pour tous les deux, mais sont seulement 8,6% pour les hommes, contre 19,8 pour les femmes.

Tableau 7: Effet marginal de la formation sur l'employabilité par genre.

```

Average marginal effects
Model VCE      : OIM
Number of obs  =      1485

Expression     : Pr(d_occupé), predict()
dy/dx w.r.t.  : l.d_form
    
```

	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
l.d_formaz						
_at						
d_femme = 0	.0857053	.0443261	1.93	0.053	-.0011723	.1725829
d_femme = 1	.1976689	.0389335	5.08	0.000	.1213605	.2739772

Note: dy/dx for factor levels is the discrete change from the base level.

On voit donc que les résultats en termes d'impact brut, qui semblaient indiquer absence de discrimination pour les femmes, vont en réalité bien expliquées.

Les femmes formées en effet n'ont pas de désavantage par rapports aux hommes, mais sans formation il reste encore sur le marché des forts éléments de discrimination. C'est la formation professionnelle qui récupère le désavantage au point que celui n'est plus observable.

Il faut quand même observer que toutes les analyses présentés se basent sur un indicateur très rêche qui observe l'état ponctuel dans un moment précis (octobre 2011) (donc effet de moyen terme); l'analyse pourrait être amélioré dans le futur en tenant compte de la durée des expériences de travail et des parcours dynamiques dans l'intervalle considéré.

Il faut de toute façon observer que l'hypothèse qu'on trouve sur la littérature d'absence de désavantage en termes quantitatifs (taux d'occupation) mais permanence du désavantage en termes qualitatifs (type de contrats, rémunération, durée, cohérence) semble démentie aussi par nos données. Les différences en termes de nombre de mois passés au travail ou du nombre de contrats eu ne sont pas

significatives. Pour ce qui concerne le type de contrat, les femmes semblent même avoir un avantage, car le pourcentage de contrats à temps indéterminé est supérieure (20,1% vs. 12,3%), mais cela est trainée par les femmes employées dans le soin des malades et des personnes âgées, qui sont par loi à temps indéterminé, mais par nature à grave risque d'interruption. Enfin, pour ce qui concerne le salaire, les femmes ont la tendance à gagner moins (l'86% des femmes gagne moins de 1000 € vs il 73% des hommes) mais cela est entraîné aussi par la majeure diffusion du travail à temps partiel (44,6% vs. 23,0%) qui peuvent être vus favorablement pour la possibilité de conciliation entre travail et famille qu'ils permettent.

On peut donc conclure que dans le cas des politiques régionales de formation examinées, les femmes récupèrent le désavantage de genre initial, soit en termes quantitatifs, soit en termes qualitatifs.

## 7. CONSIDÉRATIONS CONCLUSIVES

Les femmes participent beaucoup à la formation même s'il y a une différence de participation homme/femme par âge. Le participant type du système examiné est un jeune homme ou garçon si mâle, et une

femme d'âge moyen (25/35) si femme. La formation récupère chez les jeunes les échecs scolaires qui sont moins répandus parmi les filles, tandis que parmi les jeunes adultes ce sont les femmes qui acceptent de sortir pour une année presque entière du marché du travail pour améliorer leur compétences et leur chances d'emploi.

Cette participation est très motivée et active, comme démontre le poids inférieur des femmes parmi ceux qui abandonnent la formation.

Les résultats suggèrent l'absence d'un fort effet du genre dans l'insertion professionnelle post-formation, tandis que la discrimination reste forte pour les femmes non formées. L'impact net de la formation, grâce à cet effet de contraste au désavantage est plus fort chez les femmes que chez les hommes.

## REFERENCES

- Afsa Essali et Buffeteau S. (2006) "L'activité féminine en France: uelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ? ", *Economie et statistique*, n. 398-399.
- Bérenger V. et Verdier-Chouchane A. (2008) "Des inégalités de genre à l'indice de qualité de vie des femmes", *Economic Research*, n.94.
- Banque Mondiale (2012) <http://donnees.banquemondiale.org/actualites/Le-niveau-de-participation-des-femmes-aux-marches-travail-inferieur-hommes>
- Benati I., Ragazzi E. et Sella L. (2013) Valutare l'impatto della formazione professionale sull'inserimento lavorativo: lezioni da una ricerca in Regione Piemonte. Article présenté au Congresso annuale dell'Associazione Italiana di Valutazione "Lo stato della valutazione in Italia: istituzionalizzazione, uso e competenze", Milano 18/04/2013.
- Bérenger V. et Verdier-Chouchane A. (2007), "Multidimensional Analysis of WellBeing: Standard of Living and Quality of Life across Countries", *World Development*, Vol. 35 (7), pp. 1259-1276.
- Bergemann A. et Van Den Berg G.J. (2008) "Active labor market Policy Effects for Women in Europe —A Survey", *Annales d'Économie et de Statistique, Econometric Evaluation of Public Policies: Methods and Applications*, No. 91/92pp. 385-408.
- Card D., Kluve J. et Weber A. (2010) "Active labour market policy evaluations: a meta-analysis", *The Economic Journal*, 120, F452–F477.
- Chant S. (2006) "Re-thinking the "feminization of poverty" in relation to aggregate gender indices.", *Journal of human development*, 7 (2). pp. 201-220.
- Charmes J. et Wieringa S. (2003) "Measuring Women's Empowerment: An assessment of the Gender-related Development Index and the Gender Empowerment Measure", *Journal of Human development*, 4:3, 419-435.
- Ciravegna D., Favro-Paris M., Matto M. et Ragazzi E. (1995) *La valutazione delle politiche attive del lavoro*, ISEDI, Torino.
- Cochran W.G. (1977), *Sampling Techniques*, John Wiley & Sons, New York.
- Coré F. (2013) "La ségrégation des femmes sur le marché du travail", *L'Observateur de l'OCDE*, [http://www.observateurocde.org/news/archivestory.php/aid/71/La\\_s\\_E9g\\_r\\_E9gation\\_des\\_femmes\\_sur\\_le\\_march\\_E9\\_du\\_travail.html](http://www.observateurocde.org/news/archivestory.php/aid/71/La_s_E9g_r_E9gation_des_femmes_sur_le_march_E9_du_travail.html).
- Cueva Beteta H. (2006) "What is Missing in Measures of Gender Empowerment?", *Journal of Human Development*, 7(2):221-241.
- Fennira Y.S. (2009) "Discrimination sur le marché du travail : les femmes", Mémoire Online, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne.
- Greene W.H. (1993) *Econometric Analysis*, Prentice-Hall.
- Heckman J., LaLonde R. et Smith J. (1999) "The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs", in Ashenfelter O., Card D. ( au soins de), *Handbook of Labor Economics*, 1865-2097, North-Holland, Amsterdam.
- Hujer R., Thomsen S. L. et Zeiss C. (2006) "The effects of vocational training programmes on the duration of unemployment in Eastern Germany", *Allgemeines statistisches archive*, 90, 299-321

- Idriss N., Ries L. et Heckmann R. (2011) "Discrimination dans le monde du travail", Mémoire Online, Université de Lorraine.
- ISFOL (2007) *Strategie di campionamento per il monitoraggio e la valutazione delle politiche*, Centra M. et Falorsi D. (au soins de), ISFOL, Roma.
- Klasen S. (2004a) "Marriage, Bargaining and Intra-household Resource Allocation: Excess Female Mortality among Adults in Rural Germany (1740-1860)", *Journal of Economic History*, 40, pp. 432-67.
- Klasen S. (2004b) "Gender-related Indicators of Well-Being", *Discussion Paper*, 2004/05 UNU-Wider.
- Klasen S. (1998) "Gender-related Indicators of Well-Being", *Wider Discussion Paper 2004/05*, Helsinki, UNU-WIDER.
- Kluve J. (2010) "The effectiveness of European labour market programs", *Labour Economics*, 17, 904-9018.
- Lauro C. et Ragazzi E. (2011) *Rapporto Sussidiarietà 2010. Sussidiarietà e istruzione e formazione professionale*, Mondadori Università e Fondazione Sussidiarietà, Milano.
- Levy P.S. et Lemeshow S. (2008) *Sampling of populations. Methods and applications, Fourth edition*, Wiley, Hoboken.
- Martínez Peinado J. et Cairó Céspedes G. (2004) "Gender and regional inequality in human development: the case of Spain", *Feminist Economics*, 10:1, 37-64.
- Martini A. (2006) "Metodo sperimentale, approccio controfattuale e valutazione degli effetti delle politiche pubbliche", *Rivista Italiana di Valutazione*, N. 34.
- Melone P. (2008) *La Piazza dei Mestieri e il contesto etnografico di riferimento*, in Ragazzi E. (au soins de) (2008).
- Mora R. et Ruiz-Castillo J. (2003) "Additively decomposable segregation indexes. The case of gender segregation by occupations and human capital levels in Spain", *Journal of Economic Inequality*, 1, pp. 147-179.
- Nosvelli M., Ragazzi E. et Sella L. (2012) *Gli esiti occupazionali delle politiche formative in Piemonte. 1° Rapporto Annuale di Placement 2011. Indagine su qualificati e specializzati nell'anno 2010*. Moncalieri: CNR-Ceris e Regione Piemonte. [http://www.regione.piemonte.it/europa/dwd/2012/rapporto\\_esiti\\_occupaz.pdf](http://www.regione.piemonte.it/europa/dwd/2012/rapporto_esiti_occupaz.pdf).
- OCDE (2012a) *Combien d'élèves terminent des études secondaires ?*, dans *Regards sur l'éducation 2012 : Panorama*, Éditions OCDE. [http://dx.doi.org/10.1787/eag\\_highlights-2012-5-fr](http://dx.doi.org/10.1787/eag_highlights-2012-5-fr)
- OCDE (2012b) *Les étudiants réussissent-ils la transition entre études et vie active ?*, dans *Regards sur l'éducation 2012 : Panorama*, Éditions OCDE. [http://dx.doi.org/10.1787/eag\\_highlights-2012-8-fr](http://dx.doi.org/10.1787/eag_highlights-2012-8-fr)
- OCDE (2012c) *Réduire les différences entre les sexes*, dans *Regards sur l'éducation 2012: Panorama*, Éditions OCDE. [http://dx.doi.org/10.1787/eag\\_highlights-2012-36-fr](http://dx.doi.org/10.1787/eag_highlights-2012-36-fr)
- OECD (1991) *Evaluating Labour Market and Social Programmes. The State of a Complex Art*, Paris.
- Ragazzi E. (au soins de) (2008) *Perché nessuno si perda. La Piazza dei Mestieri, un modello per contrastare la dispersione scolastica*. Milano, Guerini e Associati.
- Ragazzi E. (2011) "Lezioni dalle buone pratiche", en Lauro Ragazzi (2011).
- Ragazzi E. et Sella L. (2011) "L'assetto istituzionale dell'istruzione professionale in Italia", en Lauro Ragazzi (2011).

- Ragazzi E. et Sella L. (2013) “L’efficacité des politiques de formation: méthodes pour l’évaluation de l’impact”. Article présenté au 50<sup>ème</sup> colloque de l’ASRdLF, Mons (Belgique) 8-11 juillet.
- Ragazzi E. et Vitali G. (2005) *I fabbisogni formativi dei soggetti deboli*, Franco Angeli, Milano.
- Saith R. et Harriss-White B. (1999) “The Gender Sensitivity of Well-Being Indicators”, *Development and Change*, Vol.30, pp.465-97.
- Schueller D. (2006) “The Uses and Misuses of the Gender-related Development Index and Gender Empowerment Measure: A Review of the Literature”, in *Journal of Human development*, 2/2006.
- Secrétariat MISSOC (2012) “Les différences de genre dans la protection sociale.” *Analyse MISSOC*, 2/2012
- Talahite F. (2010) “Genre, marché du travail et mondialisation” (chap. 2), in Jules Falquet et al., *Le sexe de la mondialisation*, 2010, Presses de Sciences Politiques.

 Consiglio Nazionale delle Ricerche

**CERIS**

**Working Paper Cnr-Ceris**

ISSN (*print*): 1591-0709    ISSN (*on line*): 2036-8216

*Download*



[http://www.ceris.cnr.it/index.php?option=com\\_content&task=section&id=4&Itemid=64](http://www.ceris.cnr.it/index.php?option=com_content&task=section&id=4&Itemid=64)

Hard copies are available on request,  
**please, write to:**

Cnr-Ceris  
Via Real Collegio, n. 30  
10024 Moncalieri (Torino), Italy  
Tel. +39 011 6824.911    Fax +39 011 6824.966  
[segreteria@ceris.cnr.it](mailto:segreteria@ceris.cnr.it)    <http://www.ceris.cnr.it>

**Copyright © 2013 by Cnr–Ceris**

All rights reserved.

Parts of this paper may be reproduced with the permission of the author(s) and quoting the source.