

Réponse au commentaire de G. Podevin

par F. Stankiewicz, R. Foudi et M.H. Trelcat

Même si pour l'essentiel nous ne partageons pas les points de vue exprimés par G. PODEVIN, nous souhaitons le remercier pour l'intérêt accordé à notre étude et pour le temps qu'il a consacré à rédiger, en bonne et due forme, les critiques que lui inspire notre article. C'est un travail extrêmement utile à nos yeux puisqu'il nous oblige à préciser davantage les intentions de notre démarche et le contenu de nos arguments.

De façon générale, nous trouvons le regard porté par G. PODEVIN, critique sur bien des aspects mais aussi sans véritables contre-propositions, s'agissant du moins de la mesure de l'efficacité des stages de formation. Mais cela fait partie des règles du jeu et on ne demande pas au critique de théâtre d'écrire aussi la pièce. Ceci étant, on peut fixer si haut le niveau d'exigences que toute méthode d'évaluation s'en trouvera disqualifiée. Les méthodes excluant toute possibilité d'erreur n'existent guère dans la pratique (car elles supposeraient des coûts d'investigation prohibitifs). C'est pourquoi nous prétendons seulement que la méthode d'analyse proposée, consistant à mesurer l'efficacité des stages à partir de l'identification de l'effet formation, de l'effet dynamisation et de l'effet contact constitue un progrès, non pas absolu, mais relatif par rapport aux pratiques analytiques usuelles.

Notons aussi qu'une partie des critiques qui nous sont adressées résultent d'une lecture à verre grossissant de certains passages de l'article. Lorsque tel comportement présenté comme forme extrême est transformé en norme générale de conduite, cela aboutit à des propositions monstrueuses. C'est pourquoi nous nous efforcerons aussi de rétablir le poids de certaines de nos affirmations.

TAUX DE TRANSIT PLUTÔT QUE TAUX DE PLACEMENT ■

Nous ne proposons pas de remplacer, comme il est dit, le « taux de placement » tel qu'il est habituellement calculé, par un taux de placement ne retenant que les seuls emplois occupés sur contrat à durée indéterminée (CDI).

Nos remarques visent à souligner (ce qui n'est pas, en l'occurrence, très original) que les emplois occupés sont à raison des 2/3, des emplois temporaires (CDD, intérim) ou aidés (type contrats emplois solidarité), proportion comparable à celle établie dans le cadre d'enquêtes nationales portant sur les mesures Fonds national de l'emploi/chômeurs longue durée, les stages modulaires ou les stages de réinsertion en alternance...

Ceci implique que pour 65 % environ de ceux qui occupent un emploi au moment de l'enquête, le maintien dans l'emploi, y compris en se plaçant dans le cadre d'une temporalité de court terme, est entaché d'incertitude. Il nous paraît important de souligner le caractère mouvant de l'indicateur « taux de placement », lié à l'importance quantitative des situations provisoires. Lorsque la situation est fortement évolutive, il peut être hasardeux de la représenter par un seul état mesuré à un instant donné.

L'interprétation du « taux de placement » doit donc, sous peine d'induire en erreur (si ce n'est en raison de la connotation du mot placement) mettre en avant cette prédominance des situations transitoires d'emploi. On peut faire ce constat sans pour autant procéder à des identifications abusives (qu'on nous prêle) du genre contrat CDI égal emploi définitif, « *stabilité et déroulement de carrière assurés* ». A propos

des CDI, nous parlons du reste « *d'emplois potentiellement durables* ». Nous n'ignorons pas qu'une partie (mais une partie seulement) des emplois temporaires sera transformée en CDI. En même temps, on s'accorde généralement à penser qu'en moyenne, l'embauche sur CDI est, plus qu'une embauche sur CDD, prédictive d'une sortie durable (mais non définitive) du chômage.

EFFET FORMATION, EFFET DYNAMISATION, EFFET CONTACT

« Une telle distinction, écrit G. Podevin, a un caractère plus académique qu'opérationnel ».

Les raisons qui appellent un jugement aussi catégorique nous paraissent obscures. Rappelons d'abord l'objectif poursuivi : il est de mesurer l'efficacité des stages au regard de l'accès à l'emploi. Ceci suppose d'examiner l'ensemble des impacts possibles du stage. On en a distingué trois, désignés par effet formation, effet dynamisation, effet contact.

Retenir le seul effet formation n'aurait évidemment pas été une méthode acceptable : supposons par exemple que la nature de l'emploi trouvé paraisse sans rapport avec la spécialité du stage suivi tel que stage caissière/emploi d'ouvrière textile (cf. les exemples cités en note 4). De ce seul élément, on ne saurait déduire que l'accès à l'emploi est totalement indépendant du stage, sans rapport de causalité avec lui.

Il est possible au contraire que le stage ait aidé le demandeur d'emploi à retrouver confiance en lui, à s'affirmer, à communiquer plus facilement avec autrui... Tout ceci a produit une reconfiguration mentale et une remotivation du stagiaire qui l'a par exemple conduit à intensifier sa recherche d'emploi. Au total, le stage a induit des modifications du comportement et de la façon d'être dont on peut penser qu'elles ont permis au stagiaire de retrouver un emploi. Dans un tel cas (qui n'est nullement un cas d'école), l'efficacité du stage au regard de l'accès à l'emploi réside dans le jeu d'un effet dynamisation sans qu'on puisse par ailleurs déceler l'existence d'un effet formation.

Parfois, l'efficacité du stage réside dans le contact avec les organismes employeurs dont le suivi du stage a été l'occasion. Le stage a permis à l'intéressé de se faire connaître d'une entreprise qui fait appel à lui lorsqu'une possibilité d'emploi apparaît. Le stage a ici aidé à la rencontre de l'offre et de la demande de travail : il y a un effet contact.

De ces précisions, on conclura :

a) que la distinction de ces trois effets est analytiquement fondée. Ils correspondent à des influences spé-

cifiques qui traduisent des rapports de causalité stage/emploi distincts ;

b) que, dans la pratique, différentes combinaisons de ces trois effets peuvent être observées : parfois les trois effets semblent avoir joué conjointement, parfois deux sur trois ou un seul ou aucun des trois.

Il est parfaitement exact que des trois effets distingués, l'effet dynamisation est le moins facile à repérer. Mais ce n'est pas pour cette raison que nous n'avons pas procédé systématiquement à son identification.

Une recherche systématique de l'existence ou pas d'un effet dynamisation n'était pas indispensable au regard de l'objectif premier de notre recherche qui était d'aboutir à une partition des stages entre stages efficaces et stages inefficaces au regard de l'accès à l'emploi.

En conséquence, lorsque l'existence d'un effet formation était manifeste, il ne nous a pas paru utile de chercher à savoir si cet effet formation était couplé ou pas à un effet dynamisation. En d'autres termes, au sein de l'ensemble FC, on n'a pas distingué FCD et FCD. Idem pour l'ensemble FC (voir schémas 1 et 2 de l'article). L'existence complémentaire ou pas d'un effet dynamisation ne changeait rien ici au fait que ces stages pouvaient être considérés comme efficaces en raison d'un effet formation (auquel s'ajoutait éventuellement un effet contact).

Il reste que le repérage de l'effet dynamisation suppose des investigations spécifiques, mais qui sont tout à fait indispensables pour un sous-ensemble des stages. C'est pourquoi on ne saurait prendre prétexte de la complexité de la tâche pour l'évacuer de l'analyse de l'impact des stages sur l'accès à l'emploi.

Dans la présente étude, nous avons été amenés, pour diagnostiquer l'existence ou pas d'un effet dynamisation, à retourner aux questionnaires, qui ont fait l'objet d'un examen détaillé, cas par cas (cf. notre rapport de recherche - Annexe au chapitre 3 - seconde partie - p. 178-186).

Cette démarche s'explique en partie par la dynamique même de la recherche qui ne dévoile pas nécessairement ce qu'on s'attend à trouver en même temps qu'elle révèle des aspects qui n'ont pas été suffisamment codifiés au départ. Il nous semble que si nous avions à refaire cette enquête, nous serions en mesure de construire une batterie d'indicateurs qui serviraient au dépistage de l'effet dynamisation et qui surtout permettraient d'automatiser la procédure de traitement.

Dans la présente étude, le repérage de l'effet dynamisation s'est appuyé sur l'examen détaillé de la trajectoire antérieure en prenant en compte la variable

santé, la situation familiale, les conditions matérielles d'existence, la durée du chômage et l'activité professionnelle la plus récente avant l'entrée en stage, la décision d'entrer en formation (rôle des agents institutionnels, nature des démarches initiées par le stagiaire...), le vécu du stage et l'analyse faite par le stagiaire de son intérêt et de son utilité. Il ne convient pas d'exagérer la complexité des situations : soit que les demandeurs d'emploi n'avaient pas besoin d'être « dynamisés » (paraissant aptes et disponibles pour occuper un emploi s'il s'en était présenté ou ayant exercé une activité professionnelle peu de temps avant d'entrer en stage), soit que la dégradation était manifeste. Dans les cas où le doute était possible, on a supposé l'existence d'un effet dynamisation. De ce fait, les cas où l'effet dynamisation joue seul – 89 cas sur 440 – sont vraisemblablement sur-estimés. Une partie de ces cas correspondent donc en fait à des stages inefficaces au regard de l'emploi, pour lesquels aucun des trois effets n'a joué.

DU JEU DE LA CONJONCTURE AU JEU DE LA STRUCTURE

Une critique supplémentaire adressée à l'évaluation qui est faite de l'efficacité des stages serait son caractère dépendant de la conjoncture. Il est indéniable que la valeur du « taux de placement » et que la nature statutaire des emplois trouvés (CDI, CDD...) sont fonction de l'état de la conjoncture.

Mais précisément, la recherche des liens de causalité stage/emploi au travers du repérage des effets formation, dynamisation et contact permet de mieux cerner ce qu'a été l'impact respectif de la conjoncture d'une part et des stages de formation d'autre part au regard de l'accès à l'emploi. De ce point de vue, même un « taux de placement » de 100 % à la sortie du stage ne peut être tenu pour une preuve indiscutable de l'utilité des stages de formation. Il est possible que les occasions d'emplois qu'une embellie conjoncturelle a fait proliférer, auraient pu être saisies sans que les intéressés transitent préalablement par une action de formation. Repérer dans quelle mesure les stages de formation ont constitué ou pas le moyen pour les demandeurs d'emploi de se saisir des opportunités d'emploi existantes, tel est précisément l'objectif de la méthode proposée.

A l'inverse, les stages de formation n'ont pas le pouvoir de desserrer significativement le rationnement macro-économique de l'emploi. C'est pourquoi, un « taux de placement » de 0 % ne témoigne pas nécessairement d'une insuffisance de la formation dispensée. Il est possible que les savoirs et les savoir-faire aient bien été acquis, mais que les possibilités de les utiliser n'existent pas.

La notion d'efficacité des stages de formation au regard de l'accès à l'emploi se définit ainsi par référence à une double exigence :

a) Il faut que le stage de formation opère une transformation réussie du stagiaire au regard des nouvelles qualités (savoirs, savoir-faire, savoir-être) que l'action de formation se propose de faire acquérir. Cela renvoie à un problème d'ingénierie de la formation.

b) Il faut aussi que les actions de formation correspondent à des qualifications demandées sur le marché du travail, condition nécessaire à leur mise en œuvre.

Ces deux aspects gagnent à être distingués au plan analytique (puisque les configurations réalisées peuvent être variées : on peut bien former à des emplois qui n'existent pas ou l'inverse...). Mais pour juger de l'efficacité de la formation, on doit considérer ces deux aspects conjointement. C'est précisément ce qu'on ne fait pas lorsqu'on définit à part le rôle des contraintes macro-économiques qui viendraient perturber la mesure de l'efficacité de la formation.

La notion d'efficacité de la formation n'est pas réductible à un problème d'ingénierie de la formation. L'efficacité du système des stages réside aussi dans sa capacité d'ajustement aux besoins du système productif. Il ne s'agit donc pas seulement de relativiser le « taux de placement » en fonction de la « conjoncture » du moment mais aussi d'examiner dans quelle mesure le système des stages est capable d'intégrer l'état de la situation économique au niveau de ses mécanismes de régulation.

On conçoit bien que puissent jouer des effets de calendrier et on ne peut pas raisonnablement attendre des gestionnaires de stages qu'ils anticipent à un niveau fin les irrégularités d'évolution de la conjoncture. Toutefois la question centrale à laquelle aboutit la problématique esquissée dans l'article est la suivante : l'efficacité médiocre des stages qu'on observe doit-elle être principalement imputée à la conjoncture du moment (ou du lieu) ou doit-on considérer que la capacité de production des stages est surdimensionnée ? Cette dernière hypothèse paraît la plus plausible et l'article tente de rendre compte de la persistance structurelle de certains « effets pervers » incorporés au système de production des stages.

LES CONTENUS DE L'EFFET FORMATION ET DE L'EFFET DYNAMISATION

La façon de repérer l'effet formation relève-t-elle d'une approche adéquationniste ? Précisons d'emblée que nous n'adhérons ni à l'idée d'une corres-

pondance biunivoque formation-métier, ni à la thèse de l'introuvable relation formation-emploi. Le problème est alors de savoir si nous n'avons pas défini de façon trop étroite les points d'application potentiels d'une formation spécialisée donnée. On ne peut pas totalement exclure ce risque.

Nous donnons des exemples (cf. note 4) où il nous a semblé que la « spécialité » de l'emploi trouvé était étrangère à la spécialité du stage suivi. Nous avons aussi sollicité le point de vue du stagiaire sur l'application ou pas, dans l'emploi qu'il occupait, des savoirs et des savoir-faire spécialisés acquis au cours du stage. Il est certes possible que le stagiaire n'ait pas conscience d'appliquer ce qu'il a appris au cours du stage et que des savoirs spécialisés soient plus transversaux qu'il n'y paraît.

En fait, compte tenu des cas rencontrés, le risque d'erreur nous semble devoir être réduit. Les situations les plus fréquentes (pour lesquelles on a jugé que l'effet formation n'avait pas joué) sont celles où l'emploi trouvé après un stage de formation spécialisée est soit un emploi non qualifié (par exemple manutentionnaire après un stage d'horticulture) soit un emploi en rapport avec l'activité professionnelle d'avant-stage.

Toutefois la critique d'adéquationnisme qui nous est faite nous amène à préciser (ce qui n'est peut-être pas assez souligné dans l'article – Voir tout de même le dernier alinéa du paragraphe intitulé « *Le repérage de l'effet formation, de l'effet dynamisation, de l'effet contact* ») que l'effet formation est défini comme l'acquisition de savoirs et de savoir-faire spécialisés (délivrés au cours d'un stage de formation spécialisé tel que secrétariat, vente, maçonnerie, mécanique auto...). En conséquence une situation d'emploi qui ne mobilise pas ces savoirs spécialisés (tel que nettoyage industriel après un stage de briqueteur) correspond à une situation où il n'y a pas d'« effet formation ».

En revanche, nous n'ignorons pas, contrairement à ce qu'affirme G. PODEVIN, l'importance des savoirs de base, ni l'effet que le stage de formation peut avoir sur la capacité à communiquer, sur la formation de l'« identité narrative » (J. BRODA), sur l'aptitude à nouer des relations... (On notera du reste que ce que nous appelons les « *stages non finalisés par une spécialité* » ne sont pas exclus de notre étude). Tous ces aspects qui concourent à la (re) socialisation du stagiaire, à son (re) conditionnement psychologique (en vue d'intérioriser les contraintes de travail ou de rompre avec un passé professionnel que le sujet doit considérer comme révolu...) sont ici pris en compte dans ce qui est appelé « *l'effet dynamisation* ».

Cet aspect-là de la « formation » au sens le plus large n'est pas oublié. Ainsi par exemple un stage de caissière suivi d'un emploi d'ouvrière textile ne sera pas crédité d'un effet formation mais pourra l'être d'un effet dynamisation si à l'occasion du stage, le sujet a acquis ou reconquis la capacité à s'insérer dans les rapports sociaux, comme force de travail.

LA QUÊTE DU STAGE

« *Le stage pour le stage* » écrit G. PODEVIN, suggérant que la population étudiée se compose essentiellement de « professionnels » du stage.

Notre position est ici grossie démesurément, ce qui la dénature. Qu'écrivons-nous ? Ceci : « *En adoptant un point de vue extrême, on pourrait se demander si le stage ne dégrade pas parfois l'employabilité en détournant de l'emploi. L'enquête a révélé des cas où l'ambition professionnelle avait subi une mutation, l'objectif n'étant plus de retrouver un emploi, mais d'obtenir un autre stage* ».

Comme on peut en juger, la formulation est prudente et indique bien qu'on ne prétend pas décrire un comportement général. Le cas le plus fréquent n'est pas celui où la revendication du « *droit au stage* » a remplacé le « *droit au travail* », bien que l'existence de ces cas « pathologiques » (au regard des normes sociales en vigueur) semble intéressante à noter.

Cette précision suffit, semble-t-il, à démêler en partie le nœud de contradictions que G. PODEVIN s'emploie à tisser pour aboutir à une conclusion qui est aussi la nôtre : « *Si, bien que préférant dans l'absolu l'emploi à la formation, les demandeurs vont de stage en stage, n'est-ce pas parce que les emplois n'existent pas ?* ». Ceci explique aussi que l'arbitrage formation-emploi est presque toujours inexistant. On ne trouve guère de situations où des emplois auraient été refusés par les stagiaires.

Ajoutons encore que l'entrée en stage peut être sollicitée par le demandeur qui ne parvient pas à trouver d'emploi, mais aussi être prescrite par les agents institutionnels (ANPE, travailleurs sociaux...). Ce « choix » quelque peu forcé pour la formation n'exclut pas que les stagiaires puissent réellement tirer profit de la formation. Bien plus, les 3/4 des stagiaires sont satisfaits du déroulement du stage et la moitié le trouvent utile (cf. notre rapport, p. 200). Il reste qu'ils auraient préféré qu'on leur offre un emploi. C'est en ce sens-là que nous parlons de « *motivation faible à l'égard de la formation* » ou que nous disons que les demandeurs « *ne sont pas foncièrement intéressés à suivre une formation* ».

Nous concédons que cette formulation est ambiguë et peut laisser penser que, n'étant pas intéressés à

entrer en formation, les demandeurs d'emploi n'ont pas non plus été intéressés à suivre le stage. Une telle relation d'implication ne se vérifie pas le plus souvent.

ACCROÎTRE LA SÉLECTIVITÉ À L'ENTRÉE DES STAGES DE FORMATION

Notre analyse suggère que l'efficacité des stages de formation au regard de l'accès à l'emploi est plutôt médiocre.

On pourrait contester non pas ce résultat, mais la problématique d'ensemble qui assigne comme objectif aux stages de formation de permettre ou du moins de favoriser le retour à l'emploi. Dans cette nouvelle optique, on pourrait considérer que les stages de formation sont utiles (même s'ils ne débouchent pas sur des emplois) parce qu'ils permettent de réduire la pénibilité du chômage, parce qu'ils sont souvent l'occasion d'améliorer la situation matérielle des intéressés, parce qu'ils réduisent pour quelque temps l'isolement, l'incertitude et l'angoisse du lendemain, etc... Bref, les stages de formation, en tant que moments de bien-être, en tant que réducteurs de souffrance, pourraient trouver en eux-mêmes leur justification. On bascule ainsi d'une conception de la formation comme investissement en vue de l'emploi à une optique où la formation devient consommation finale, production directe d'« utilité » (pour parler le langage de la théorie néo-classique du consommateur)...

On ne trouve pas dans le commentaire de G. PODEVIN, trace d'une telle argumentation. Bien au contraire, la réaction que suscite chez lui l'idée d'une sélectivité accrue des « BNQ » à l'entrée des stages donne à penser qu'il considère la formation, comme moyen d'accès à l'emploi, d'un œil favorable.

Pour notre part, nous affirmons que la solution formation, pour accéder à des emplois qualifiés, ne nous paraît possible que pour une partie des « actifs de faible niveau de qualification ». Et ceci à condition que l'objectif soit d'opérer une transformation qualifiante des stagiaires qui leur permette d'être réellement compétitifs sur le marché des emplois qualifiés (effet de seuil de la formation plus couplage à l'occupation d'un emploi pour acquérir l'expérience en rapport avec la spécialité du stage).

A une logique de moyens qui conduit à augmenter le nombre des bénéficiaires, on préfère une logique d'optimisation du ratio coût - efficacité de la formation, soit :

$$\frac{E}{Bxd} = \frac{\text{Accès à l'emploi induits par la formation}}{\text{Bénéficiaires} \times \text{Dépenses de formation par bénéficiaire}}$$

Qu'y a-t-il de choquant de proposer de réduire B et d'augmenter d si on peut en attendre une progression significative de E avec en plus une diminution vraisemblable de B x d (Budget consacré au financement des stages) ? L'objectif ne devrait pas être de maximiser le nombre des bénéficiaires (même si on conçoit bien que les effets attendus à court terme sur les chiffres du chômage puissent y inciter) mais de configurer le système des stages de telle sorte qu'un franc dépensé en formation induise le plus fort retour à l'emploi.

Il peut sembler qu'en sélectionnant plus durement à l'entrée des stages, on refuse à certains demandeurs la chance de pouvoir accéder à des emplois qualifiés. C'est en partie une illusion d'optique car la sélection qui n'a pas lieu ex-ante intervient ex-post : 1/3 des stagiaires ont été continûment au chômage depuis la fin du stage et 55 % sont à nouveau en chômage déclaré (inscrits à l'ANPE) au moment de l'enquête.

On peut ainsi considérer qu'une large part des dépenses de formation a été engagée en pure perte ou encore qu'on aurait pu parvenir au même résultat (en termes de retours à l'emploi) en dépensant mieux et sans doute globalement moins, donc en rendant possible l'affectation d'une partie des crédits budgétaires à d'autres usages, tels que le développement des emplois aidés qui constituent une solution plus appropriée pour un sous-ensemble de cette population. Ceci paraît d'autant plus vrai que pour 17 % des emplois trouvés (et donc un quart des stages présumés efficaces), seul l'effet contact a joué. Faut-il organiser des stages de formation dans le seul but de faire se rencontrer le stagiaire et l'entreprise ? Ce résultat ne peut-il pas être produit à moindre coût ?

En fait, la diversité des traitements appropriés est justifiée par la diversité des situations. Certes l'accès aux formations conduisant potentiellement aux emplois qualifiés sera réservé à ceux qui, à un moment donné, présentent le plus d'atouts (existence d'un projet professionnel, d'une expérience de travail, d'une formation initiale inachevée...) alors que les populations les plus démunies seront préférentiellement orientées vers les emplois aidés. Cela implique-t-il qu'ils y seront « cantonnés » comme le craint G. PODEVIN. Il n'y a pas lieu d'avoir une interprétation fixiste des choix opérés à un moment donné. L'occupation d'un emploi aidé peut favoriser la formulation d'un projet professionnel, peut engendrer une motivation pour la formation qui n'existait pas...

Il reste que pour une partie de la population, la seule perspective réaliste semble l'accès à des emplois non qualifiés. Faut-il leur imposer une action de formation dont le seul effet sera de les déstabiliser et de leur faire sentir l'insuffisance de leur formation de base ? Par contre, il semble essentiel de leur favoriser l'accès à un emploi non qualifié. Ils possèdent une longue expérience du travail (que le chômage n'a pas encore dégradée) et leur activité professionnelle antérieure témoigne de leur capacité à assurer des tâches simples (ce qui n'est effectivement pas synonyme de zéro-savoir et de zéro-compétence). Leurs difficultés s'expliquent principalement par le rationnement macro-économique de l'emploi et les pratiques de recrutement qu'il induit : embauche de diplômés sur des emplois non qualifiés. Il s'agit alors de créer une discrimination positive à l'embauche, de réserver les emplois non qualifiés aux non-qualifiés, bref d'institutionnaliser la reconnaissance d'un « handicap économique ». Ceci permettrait aussi de réduire les situations ambiguës où la formation constitue en fait le vecteur d'une politique de transferts sociaux. La reconnaissance d'un « handicap économique » n'exclut pas que soit favorisée, en amont, au sein des entreprises, une gestion prévisionnelle des compétences et que les actifs de bas niveau de qualification soient préparés à affronter « l'épreuve de la mobilité externe » (comme nous l'écrivons dans la première partie de notre rapport, consacrée aux actifs de bas niveau de qualification en situation d'emploi).

Les contradictions analysées par G. PODEVIN deviennent, en partie, comme il le signale lui-même de « fausses contradictions » à partir du moment où on prend acte de l'hétérogénéité des « BNQ » (que révèle aussi la population étudiée : demandeurs d'emploi stagiaires repérés dans le fichier de l'ANPE

comme manœuvre, OS ou employé non qualifié) et qu'on pose les situations observées à un moment donné comme évolutives. La démarche proposée ne recommande pas de fossiliser les individus dans des positions qui seraient définitives mais d'optimiser des évolutions dans le cadre des moyens disponibles. Il est certain que cela ne suffit pas à faire disparaître le rationnement macro-économique de l'emploi. Des choix concernant les bénéficiaires doivent donc être faits qui peuvent diversement être appréciés. Du strict point de vue de la rationalité économique, l'optimisation exigerait que l'efficacité marginale des différentes mesures de lutte contre le chômage soit égale. En même temps, comme le suggère l'article, les rationalités des différents acteurs agissant dans le cadre de la lutte contre le chômage rend peu probable qu'il en soit ainsi...

*
* *

Nous avons conscience de ne pas avoir produit des réponses complètes aux observations copieuses de G. PODEVIN (qui laissent néanmoins de côté un aspect essentiel à nos yeux, à savoir la critique du paradigme fonctionnaliste de la formation au travers de l'introduction du jeu des acteurs). Il y faudrait un second article, au minimum. Du moins espérons-nous ne pas nous être dérobés et avoir examiné de front les remarques critiques qui nous ont été adressées et que nous voulons considérer comme constructives.

F. Stankiewicz, R. Foudi,
M.H. Trelcat-Toutin