

Formés et formateurs face à la « double contrainte » des programmes de formation à l'employabilité des chômeurs de longue durée¹

Par Isabelle Darmon, Carlos Frade, Didier Demazière, Isabelle Haas*

Prendre en charge les chômeurs les plus en difficulté, assurer un taux d'insertion élevé : face à cette double contrainte, les organismes de formation relaient une conception standard de l'employabilité qui pèse lourdement sur les stagiaires.

Dans un ouvrage collectif récent, Bernard Gazier (2002) reprend une métaphore utilisée par le Suédois Gösta Rehn dans les années 1970, prônant la « *sécurité des ailes* », allusion favorable à la mobilité des travailleurs, en remplacement de la « *protection de la coquille* », image frileuse de la protection traditionnelle de l'emploi. La force de ce

contraste, ainsi que l'opposition entre mesures actives et mesures passives, ou encore entre approche dynamique et approche traditionnelle, ne

¹ La recherche dont nous rendons compte, conduite en 1996-1998, a été soutenue par le programme LEONARDO de la DG XXII de la Commission européenne. Le consortium européen établi pour cette recherche comprenait les équipes suivantes : le *Tavistock Institute* de Londres (Carlos Frade et Isabelle Darmon), coordinateur et responsable des travaux en Grande-Bretagne (Londres) ; l'Institut fédératif de recherche sur les économies et les sociétés industrielles (IFRESI) de Lille (Didier Demazière et Isabelle Haas), coresponsable méthodologique et responsable des travaux en France (Nord-Pas-de-Calais) ; l'université d'Anvers (Jan Vranken et Mieke Franz), responsable des travaux en Belgique (Flandre) ; et le *Gabinet d'Estudis Socials* (Cabinet d'Études Sociales) de Barcelone (Jordi Estivill, Joaquim Aiguabella et Nuria Fernández), responsable des travaux en Espagne (Catalogne).

* Isabelle Darmon est sociologue à l'ICAS Institute (*Institute for the study of culture and societies*) de Barcelone. Ses recherches portent sur les politiques d'activation et l'emploi précaire en Europe. Elle a notamment publié : « *Activation strategies or the labour market imperative. An outline for a comparison of contemporary rationales and practices of social engineering in the UK, Sweden, France and Spain* », in Serrano Pascual, A. (2004), *Activation Policies for Young People in International Perspective. Monitoring the European Employment Strategy*, Bruxelles : ETUI.

Didier Demazière est sociologue au CNRS, et dirige le laboratoire PRINTEMPS (Professions – Institutions –

Temporalités, Unité mixte de recherche/ CNRS et université de Versailles, Saint-Quentin-en-Yvelines). Ses recherches portent d'une part sur la comparaison internationale des modes de construction institutionnelle et biographique du chômage, d'autre part sur les changements dans le travail et les dynamiques des groupes professionnels. Il a notamment publié en 2003 : *Le chômage. Comment peut-on être chômeur ?*, Éditions Belin ; « Chômeurs âgés et chômeurs trop vieux. Articulation des catégories gestionnaires et interprétatives », *Sociétés Contemporaines*, n° 48 ; « La tournée des facteurs. Normes gestionnaires, régulation collective et stratégies d'activité », (avec D. Mercier.), *Sociologie du Travail*, 45-2.

Carlos Frade, professeur de sociologie à l'université ouverte de Catalogne, directeur de l'ICAS Institute de Barcelone, travaille sur la gouvernementalité et la rationalité politique libérale, notamment dans le champ des politiques d'emploi et du marché du travail. Il va publier (en 2004) les résultats d'une recherche comparative sur l'emploi précaire en Europe dans un article intitulé « Rights versus Opportunities in the Study of Precarious Employment: Two Conflicting Theoretical and Policy Approaches to the Social Question ».

Isabelle Haas est économiste, actuellement chargée de mission au conseil régional Nord-Pas-de-Calais, où elle s'occupe notamment d'actions publiques en direction des associations de chômeurs et de programmes de soutien aux initiatives collectives des sans-emploi.

laissent guère de place au doute : à l'aube du XXI^e siècle, nos sociétés ne se complaisent plus dans une sécurité de l'emploi démodée et dénoncée pour ses effets pervers, et se sont lancées à corps perdu dans la recherche de la « sécurité active », la « flexsécurité », l'assurance, non plus de l'emploi, mais de l'employabilité.

L'enthousiasme des créateurs de l'« approche transitionnelle » est cependant inséparable, nous semble-t-il, de son caractère essentiellement abstrait, éloigné de la compréhension des ressorts de la société de marché. Confrontés à la foison des contributions scientifiques et institutionnelles à la définition de ce que pourrait être cette nouvelle « société active », sous l'égide en particulier de l'Organisation Internationale du Travail et du gouvernement

français² d'une part, et de la Commission européenne d'autre part³ (sans parler de l'OCDE⁴, qui les a précédés), il nous semble important d'éclairer les conséquences de ces choix apparemment consensuels par des travaux plus empiriques ; notamment sur les processus d'accompagnement des « transitions ». Cela nous a incités à reprendre les résultats d'une recherche européenne un peu ancienne, mais qui nous paraissent aujourd'hui à même de susciter un débat nécessaire.

La recherche dont nous rendons compte ici est comparative ; elle est fondée sur un important travail de terrain en Belgique, Espagne, France et Royaume Uni. Elle partait du constat d'un décalage entre l'objectif de la formation pour les chômeurs de longue durée – le retour à l'emploi –, et le manque d'emplois, ou la grande précarité des emplois proposés à ces personnes à leur sortie de formation. Le constat de ce paradoxe relayait des interrogations antérieures sur les sophismes au fondement de programmes de formation ; ces programmes étant à la fois ciblés sur les chômeurs réputés les plus en difficulté, adossés à des objectifs de retour à l'emploi, dissociés de l'exercice concret d'une activité de travail, et organisés autour de la mobilisation personnelle des stagiaires⁵. Notre objectif n'était pas de décliner une nouvelle fois ces ambiguïtés, mais de les éclairer à partir de la compréhension des interactions entre formateurs et formés : comment s'exercent-elles, au quotidien, sur les participants aux situations de formation, salariés des organismes de formation et chômeurs devenus stagiaires ? Comment ceux-ci tentent-ils de les gérer ? Quelles sont leurs marges de manœuvre ? Pour explorer ces questions, nous avons procédé à neuf études de cas approfondies, comportant des entretiens avec les protagonistes et des observations directes des sessions de formation (cf. **encadré 1**). Les cas étudiés

² Voir par exemple les symposia organisés conjointement à Annecy (2001) et à Lyon (2002) par l'OIT et le gouvernement français, et la publication des actes de ce dernier évènement par Auer et Gazier (2002).

³ Voir notamment le Plan d'action de la Commission en matière de compétences et de mobilité (COM (2002) 72 final) et la communication *Réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie* (COM (2001) 678 final), mais aussi les formulations successives des priorités de la Stratégie Européenne de l'Emploi.

⁴ Pour une contribution récente de l'OCDE à l'approche transitionnelle, voir les travaux sur la réforme du Système Public d'Emploi (SPE) et notamment les actes de la conférence de Prague et les politiques du marché du travail (OCDE, 2000).

⁵ On se reportera par exemple aux numéros de revues comme *Grand Angle sur l'Emploi* (1987) ou *Éducation Permanente* (1989).

Encadré 1

Une recherche internationale

La recherche, menée entre janvier 1996 et novembre 1998, portait sur les processus de réinsertion des chômeurs sur le marché du travail au moyen de la formation. Son but était la compréhension, l'illustration, et l'évaluation des dimensions de socialisation et d'acculturation à l'œuvre dans la formation des chômeurs visant leur (ré)intégration professionnelle. On visait une analyse comparative et globale des relations entre les chômeurs en formation et les organismes de formation et leur personnel.

Résumons les hypothèses de départ. La première était la contradiction flagrante entre le travail comme valeur et la réalité du chômage. D'un côté, le travail est une valeur dominante, tant dans sa dimension économique que sociale. De l'autre, il faut bien constater le déficit et/ou la précarité d'emploi pour une partie considérable de la population. Il y a donc conflit entre réalité et valeur.

Deuxièmement, les politiques sociales et de lutte contre le chômage deviennent d'autant plus urgentes. À cet égard, la formation peut être considérée comme un moyen de premier ordre pour resocialiser (suivant les valeurs portées par le marché du travail). La formation compenserait le manque supposé de « socialisation », fonction qui par le passé était assumée en partie sur le lieu de travail, et la « désocialisation » que le chômage (particulièrement le chômage de longue durée) est censé produire.

Dans ce contexte, l'idée dominante guidant notre recherche était que, dans des sociétés où les emplois disponibles pour les chômeurs de longue durée font cruellement défaut, ou sont très précaires, les fonctions de discipline et de contrôle remplies par toute formation prennent une importance accrue et passent au premier plan. De même, la question de l'apprentissage des « bonnes » attitudes et dispositions prévaut sur celle de la connaissance et des savoir-faire, ou sur l'expression d'une identité personnelle et collective, au point que celles-ci deviennent un simple moyen au service de celle-là.

Une première phase de la recherche analysait les politiques de formation pour demandeurs d'emploi de longue durée dans une perspective historique et comparative. Puis neuf initiatives de formation ont été sélectionnées comme études de cas selon les critères suivants : [1] cibler un public de chômeurs de longue durée ou de femmes revenant sur le marché du travail. [2] être situées dans des bassins d'emploi défavorisés. [3] chaque paire nationale de cas devait, si possible, être constituée d'organismes de formation ayant des analyses différentes de la situation du marché du travail, du rôle de la formation, et des perspectives d'accès à un emploi pour les chômeurs de longue durée. Deux initiatives ont été sélectionnées en Flandre, deux en Catalogne (*), deux dans le Nord-Pas-de-Calais, et deux à Londres, ayant été précédées d'une étude au stade du pilotage de l'enquête terrain (à Londres également). Les études de cas, de caractère ethnographique, se sont centrées sur la dynamique d'interaction entre les organismes de formation et les chômeurs stagiaires ; toute l'analyse a porté sur le positionnement de la formation, dans le cadre fixé par la contradiction entre le travail comme valeur et la réalité de la situation effective du marché du travail.

Des entretiens individuels ont été conduits au sein des organismes de formation avec les interlocuteurs suivants (comme base minimum) : responsable de l'organisme, et, pour l'initiative de formation plus particulièrement étudiée, responsable de formation, formateurs, et environ dix stagiaires, représentatifs – là où c'était pertinent – des diverses minorités ethniques en présence dans le groupe en formation. En outre, des sessions de formation ont été observées. Les résultats de ce travail de terrain ont été consignés dans des monographies des cas, rédigées suivant une structure commune.

(*) Nous ne rendons pas compte ici du travail effectué en Catalogne, les cas retenus s'étant avérés être peu représentatifs des formations pour chômeurs de longue durée en Espagne.

concernaient des stages pour des chômeurs de longue durée, centrés sur l'amélioration de leur adaptabilité personnelle, et orientés vers l'accès à l'emploi. Ces stages avaient été choisis pour leur place centrale dans le traitement du chômage de longue durée. Ils pouvaient, à ce titre, être qualifiés de « *formation à l'employabilité* », en écho à l'appellation la plus utilisée par les acteurs pour argumenter le sens (comme direction et comme signification) de leurs actions (Demazière, 2000).

Aujourd'hui, la mobilisation des chômeurs, et même des inactifs en âge de travailler, est devenue un impératif communautaire (avec le fameux taux d'emploi de 70 % comme objectif à échéance 2010, et un « taux d'activation » de 20 %) ; dès lors, la contradiction entre l'exigence d'employabilité et la situation du marché de l'emploi est d'autant plus prégnante que la contrainte est plus forte. Cette tension récurrente est aussi un fardeau qui pèse sur nombre de chômeurs, en particulier ceux qui sont désignés comme les cibles des programmes de formation et d'orientation et, par voie de conséquence, sur les professionnels intervenant dans ces programmes. Quel rôle joue la formation des chômeurs de longue durée dans la difficile résolution du paradoxe entre la réaffirmation volontariste d'une « société active » et le poids du chômage de masse et/ou de l'emploi précarisant créateur de « travailleurs pauvres » ? Nos résultats révèlent comment les *principes* sous-jacents à ces programmes, ainsi que leurs *modes d'organisation*, sont eux-mêmes le produit du paradoxe énoncé et génèrent des tensions qui se répercutent sur les organismes de formation et les formés (première partie). Parallèlement, nous avons dégagé les stratégies élaborées, pour ce qui leur reste de marges de manœuvre, par les organismes de formation et les formateurs, d'une part (deuxième partie) et par les formés, d'autre part (troisième partie) ; notre objectif étant de conférer, en quelque sorte malgré tout, un sens à ces expériences.

En rapportant les logiques des organismes de formation à l'égard des chômeurs de longue durée aux injonctions qu'ils subissent, mais qu'ils contribuent à entretenir, nous avons tenté d'une part, d'élucider la fonction qu'ils remplissent ; d'autre part, d'analyser en quoi la formation pour l'employabilité correspond, plus qu'à une découverte des ressources et capacités individuelles et collectives, à un mécanisme de renforcement de la socialisation et de l'acculturation

des stagiaires aux règles du marché du travail et aux conditions d'emploi ; mécanisme qui nous semble être – implicitement – au cœur de l'approche transitionnelle préconisée aujourd'hui.

LA FORMATION À L'EMPLOYABILITÉ SOUS UNE DOUBLE CONTRAINTE

Certains auteurs reprennent la typologie, désormais classique, de G. Esping Andersen (1999), des « régimes » de protection sociale. Ils l'appliquent au champ de la protection contre le chômage. Gallie et Paugam (2000), par exemple, distinguent quatre régimes de protection du chômage, en fonction du pourcentage de chômeurs couverts, du taux et de la durée des prestations, et du degré de développement des mesures actives⁶ : le régime « *de faible protection* »⁷ (par exemple, dans les pays méditerranéens), le régime « *libéral-minimal* » (pays anglo-saxons), le régime « *centré sur l'emploi* » (Europe continentale), et le régime « *universaliste* » (pays nordiques). Une telle distinction conduit à différencier les principes sous-jacents à la politique d'emploi dans les quatre types de régimes : alors que les politiques mises en œuvre dans les pays « libéraux » seraient dominées par un paradigme individualiste d'explication du chômage (lié à des déficiences individuelles des personnes concernées, en particulier dans leurs capacités sociales), les politiques mises en œuvre dans les modèles « centrés sur l'emploi » et « universalistes » laisseraient plus de place à des explications en termes de dysfonctionnements institutionnels et économiques. Les logiques sous-jacentes anglo-saxonnes expliqueraient l'orientation quasi exclusive des politiques d'emploi vers une adaptation de l'offre de travail (*labour supply policies*), y compris en jouant sur l'indemnisation du chômage ; tandis que les politiques continentales, et surtout scandinaves, auraient en outre une composante agissant sur la demande de travail et les mécanismes structurels d'accès et de régulation du marché du travail.

Ces différences paraissent largement s'être estompées dans les dernières années, en tout cas pour les

⁶ Quoiqu'ils reconnaissent que les mesures actives ne sont pas nécessairement assimilables à des mesures de protection des demandeurs d'emploi.

⁷ En anglais, les quatre régimes sont désignés par « *sub-protective* », « *liberal-minimal* », « *employment-centered* » et « *universalistic* ».

pays étudiés (Belgique, France, Grande-Bretagne). Elles s'alignent en effet sur une vision plus individualiste des causes et du traitement du chômage, notamment sous l'impulsion de la Stratégie Européenne de l'Emploi (SEE), dont l'« employabilité » était le pilier fondamental et en demeure l'orientation majeure. Par ailleurs, la SEE promet, plus encore aujourd'hui suite à son réalignement récent sur les Grandes Orientations de Politique Économique (GOPE), le creusement de l'écart entre indemnisation du chômage et rémunération du travail, sous couvert de « rendre le travail plus avantageux ». Nous revenons là, malgré des incantations à la « qualité de l'emploi » à la concrétisation incertaine, au principe fondateur du marché du travail mis à jour par Karl Polanyi (1983). Il vaut pour l'ensemble de nos sociétés, quel que soit le « régime de *welfare* » : le principe de « moindre éligibilité » ou du « marché comme moindre mal ». Selon ce principe, les demandeurs d'emploi doivent toujours « préférer » le travail le moins bien rémunéré du marché à une vie d'assisté.

La mise en œuvre de ce principe s'est toujours accompagnée de « tests » d'aptitude au travail. Ces tests permettent de séparer le bon grain de l'ivraie, les « mauvais » des « bons » pauvres, dans une reformulation incessante de catégories de « handicapologie », au fondement de l'époque moderne (Castel, 1995). Aujourd'hui, l'articulation du principe de moindre éligibilité avec les « tests » d'aptitude vise à la fois à mobiliser l'ensemble de la force de travail disponible et à débusquer les « faux » pauvres ou chômeurs ; comme au moment de la réforme des *Poor Laws* de 1834 en Angleterre, qui marque la création d'un véritable marché du travail et d'une société de marché. Le test actuel n'est plus tant celui de la « *workhouse* », ces ateliers clos de travail quasi forcé que les pauvres cherchaient par tous les moyens à éviter, que celui, plus sophistiqué, de la « recherche active d'emploi ». Ne sont comptabilisés comme chômeurs que ceux qui recherchent activement un emploi, mais en même temps, les bénéficiaires d'assurance-chômage ou d'assistance doivent prouver qu'ils sont en recherche active, sous peine d'être rayés des listes, et donc de perdre leurs prestations. Dans ce cadre, la participation aux actions de formation devient une « preuve » de mobilisation personnelle. En revanche, le refus de participer est perçu comme un abus. Il révèle une disposition de « profiter » du système qui doit être pénalisée. Les organismes de formation, et aujourd'hui

d'hui d'orientation, sont donc appelés à rendre opératoire une distinction plus fine que les simples catégorisations administratives ; distinction fondamentale pour le fonctionnement du marché du travail, mais aussi dans la perspective d'une réforme de l'État-providence acceptable pour les « classes moyennes », dont les réticences à financer une protection sociale universaliste sont au fondement de l'approche transitionnelle évoquée plus haut (Schmid, 2002). Nous passons brièvement en revue ci-dessous les principales dispositions nationales organisant la formation des chômeurs de longue durée dans la seconde moitié des années 1990, principes qui restent valables en 2003. Il s'agit de cerner le système de doubles contraintes⁸ pesant sur ces organismes, et, en dernier ressort, sur les chômeurs eux-mêmes, dans ce contexte de transformation partielle de la formation en « test » de bonne volonté.

« En Grande-Bretagne, [...] la formation vise à remettre rapidement les chômeurs en condition d'accès à un emploi, quel que soit l'emploi »

■ En Grande-Bretagne : le contrôle social des chômeurs

En Grande-Bretagne, les vingt dernières années de politiques d'emploi ont vu le retour en force des principes sous-tendant le fonctionnement du marché du travail au moment de l'explosion industrielle du siècle dernier. Ce retour est symptomatique d'un renforcement d'une approche coercitive et punitive de l'indemnisation du chômage (mais aussi de l'ensemble des politiques sociales). Il s'est par exemple traduit

⁸ La notion de double contrainte a été diffusée par l'École de Palo Alto et fait référence à des injonctions simultanées et paradoxales plaçant la personne qui les reçoit dans une situation sans issue. Cette notion nous paraît, dans une certaine mesure, refléter les conditions d'activité des organismes de formation étudiés, qui se trouvent à la fois dans l'obligation d'accueillir les plus vulnérables parmi les chômeurs, et en même temps d'obtenir de bons résultats en termes de placement dans l'emploi ou en formation. Toutefois, la formation pour les demandeurs d'emploi constituant un marché, les organismes de formation contribuent eux-mêmes au renforcement de ces contraintes en jouant le jeu effréné de la concurrence, ce qui relativise leur impuissance, caractéristique des personnes en situation de double contrainte.

par une réforme de l'indemnisation du chômage en 1996 qui réduit la durée d'indemnisation sans condition de ressources à six mois (un an précédemment) pour les personnes ayant cotisé suffisamment ; cette réforme soumet par ailleurs l'indemnisation à un test de ressources après six mois ainsi que pour les personnes n'ayant pas suffisamment cotisé. Surtout, comme son nom l'indique, la « *job seeker's allowance* » se veut en elle-même une mesure active plus qu'une mesure de protection contre le chômage⁹ ; elle rend en effet obligatoire la participation à certains programmes de recherche d'emploi ou de remise au travail. Cette contrainte a été renforcée avec la mise en place du *welfare to work* par le gouvernement travailliste. Cet ensemble de programmes vise à lutter contre le chômage et l'exclusion en combattant l'assistance ; il cible les jeunes et les chômeurs de longue durée, pour lesquels il est obligatoire, mais s'adresse également à certains groupes d'inactifs comme les mères célibataires ou les handicapés, en principe sur une base volontaire mais avec une forte composante incitative.

Depuis déjà plus d'une décennie, les programmes de formation pour chômeurs de longue durée constituent une composante majeure d'un dispositif à la fois de contrôle et de combat contre la « *culture de la dépendance* » (*dependency culture*) (Frade, Darmon, 1997), plus que comme des instruments de qualification¹⁰. Les chômeurs de longue durée doivent participer à certains stages du Service de l'Emploi (comme *Restart* ou *Project Work*, ou aujourd'hui le *New Deal*) ou y sont fortement « incités »¹¹. Dans le même temps, la formation vise à remettre rapidement les chômeurs en condition d'accès à un emploi, quel que soit l'emploi ; l'accent est mis sur l'apprentissage des techniques de recherche d'emploi et sur la « remotivation » de chômeurs perçus comme marqués par cette « culture de la dépendance » et peu dynamiques dans leur recherche. Les programmes de formation conjuguent donc une composante curative et une composante coercitive, la seconde subordonnant largement la première.

⁹ C'est un argument systématique du gouvernement dans ses réponses à la Commission européenne, qui considère insuffisantes les mesures d'activation prises par le Royaume-Uni (Darmon, 2003).

¹⁰ Le manque de qualifications adaptées au marché du travail et à ses évolutions étant l'un des autres grands défis qui mobilisent le gouvernement, mais les programmes de qualification visent plus les jeunes, et surtout, les personnes ayant déjà un emploi.

¹¹ C'est le cas pour le programme *Training for Work (TfW)*, principal programme de formation jusqu'en 1998 (Finn et al., 1998).

Les chômeurs sont fortement incités à s'inscrire en formation, sous peine – implicitement ou explicitement – de perdre leurs droits, et se voient en même temps dans l'obligation de prouver leur « motivation » à retrouver un emploi. Dans cette logique et pour percevoir les financements publics, les organismes de formation doivent à la fois accueillir les participants qui leur sont référés par le Service de l'Emploi et atteindre certains objectifs quantitatifs (*targets*), entre autres de placement sur le marché du travail. Nous avons donc ici la formulation de la « double contrainte » pesant sur les programmes de formation pour chômeurs de longue durée en Grande-Bretagne : accueillir les plus contrôlés des chômeurs et en faire des individus motivés et employables.

■ En France : le soutien aux personnes les plus en difficulté

En France, le principe de protection du système d'assurance chômage s'est également érodé au cours des vingt dernières années, quoique davantage pour des raisons d'économie budgétaire et comme conséquence de la dérégulation du marché du travail, que sous l'impulsion d'une stratégie de subordination à un principe d'activation. En effet, le durcissement des conditions d'éligibilité, allié à l'explosion des contrats temporaires ne permettant pas une durée de cotisations suffisante, a conduit à une réduction sensible du taux de couverture des prestations de chômage¹² ; cela a renforcé le caractère « catégoriel » historique de la protection du chômage en France (Belorgey, 2000). Le Revenu Minimum d'Insertion (RMI), conçu comme un filet de sécurité pour les personnes dénuées de ressources, en est ainsi venu à jouer le rôle de troisième niveau de protection contre le chômage, sauf pour les jeunes. Les « politiques d'insertion » professionnelle accueillent donc de plus en plus les allocataires du RMI (DIRMI, 1999), nouvelle catégorie de pauvres dépendant d'une assistance fortement stigmatisée.

Les politiques d'emploi françaises ont été ciblées, depuis plus de vingt ans, sur les catégories les plus exclues de l'emploi (jeunes, chômeurs de longue durée, et pour une part, bénéficiaires du RMI). L'apparition de la catégorie des chômeurs de longue durée s'appuie sur une observation de la population qu'elle

¹² De 60 % en 1985 à 41 % en 1998.

nomme, qui démontrerait une dégradation des conditions d'existence, des troubles comportementaux et psychologiques, ainsi qu'une plus forte réticence des employeurs au-delà d'un an de chômage (Barrère-Maurisson, Merle, 1982). Une telle caractérisation révèle la possibilité de deux chaînes explicatives indépendantes du chômage de longue durée : d'un côté, celle qui le considère comme le produit de caractéristiques individuelles qui font des individus concernés une catégorie à part, englués dans des handicaps spécifiques ; de l'autre côté, celle qui l'appréhende comme le résultat de facteurs exogènes, en particulier, les déséquilibres durables du marché du travail et l'exacerbation de la concurrence entre postulants aux emplois.

Dans la première perspective, la lutte contre le chômage doit se centrer sur les individus concernés afin de les aider à compenser leur infériorité ; dans l'autre, elle implique une intervention sur les déterminants de l'emploi et ses principes de distribution.

Dans une certaine mesure, la seconde chaîne explicative a été retenue pour analyser le chômage des jeunes. Elle a donc donné lieu à des tentatives de modification des conditions d'accès au marché du travail classique ; pourtant, pour les chômeurs de longue durée, une interprétation proche de la « handicapologie », illustrée par Castel¹³, a été largement favorisée en France, même si les politiques ont été diversifiées (Demazière, 1997). Cette approche a débouché sur des politiques de type curatif¹⁴ plus que coercitif, en organisant d'un côté, une offre d'emplois spécifique par le biais des Contrats Emploi Solidarité, précaires, mal payés et stigmatisés

*« pour les chômeurs de
longue durée, une
interprétation proche
de la "handicapologie"
a été largement
favorisée en France »*

¹³ Jérôme Gautié, dans le chapitre conclusif d'un ouvrage de comparaison des politiques d'emploi en Europe et aux États-Unis, pointe le risque d'un « retour d'une certaine handicapologie » dans le traitement de la question sociale (Barbier, Gautié, 1998).

¹⁴ Nous entendons *curatif* ici au sens médical de « restauration d'une capacité perdue ». Le lecteur familier du jargon européen peut être surpris par l'utilisation de ce terme puisque les mesures d'aide aux demandeurs d'emploi sont considérées comme « préventives » par opposition à « curatives » lorsque l'intervention se situe en amont du délai fatidique des six mois de chômage pour les jeunes, et des douze mois pour les adultes.

(Simonin, 2002), et de l'autre des stages de formation visant à restaurer l'« employabilité » des bénéficiaires, définis administrativement comme les chômeurs les plus éloignés de l'emploi¹⁵ ; et ce, plus encore depuis la loi de lutte contre les exclusions de juillet 1998. Notons toutefois l'extension de ce paradigme du « soin » à la masse des chômeurs dans la récente réforme des allocations chômage ; dans les entretiens prévus tous les six mois, on ne contrôle pas seulement la réalité de la recherche active d'emploi, mais la motivation des chômeurs et leur capacité à élaborer un véritable « projet personnel » : le soupçon de l'incapacité s'étend ainsi à l'ensemble des demandeurs d'emploi.

En France également, les actions de formation se trouvent donc prises dans l'état d'une double contrainte : répondre aux « besoins » des moins employables, et former pour l'emploi. Les organismes de formation doivent recruter leurs stagiaires parmi les catégories ciblées par les mesures pour l'emploi, et en même temps obtenir des taux de placement satisfaisants à l'issue des stages. Les chômeurs, quant à eux, doivent prouver à la fois leur « fragilité » (exprimée notamment en temps passé hors de l'emploi) et leur « motivation » à améliorer leur « employabilité ». On retrouve donc bien, dans une formulation légèrement différente, les termes du paradoxe britannique ; cependant, il affecte plus directement les organismes de formation, évalués parfois uniquement sur leur capacité à trouver une solution « positive » (qui peut être un autre stage), que les demandeurs d'emploi, sur lesquels la pression s'exerce pour le moment de manière moins directe qu'en Grande-Bretagne.

En Belgique : la lutte contre la dépendance des chômeurs et des « minimexés »

En Belgique, mais c'est aussi le cas en France, les politiques en direction des chômeurs ont connu un renforcement du contrôle des personnes, en particu-

¹⁵ Ainsi, en 1998, les groupes en Stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE) devaient comporter 50 % de personnes inscrites depuis plus de 12 mois sur les 18 derniers mois, 30 % de personnes inscrites depuis plus de 24 mois sur les 36 derniers mois, et enfin 20 % de personnes inscrites depuis plus de 36 mois, ou allocataires du RMI, ou encore reconnues comme « travailleurs handicapés ». Les SIFE, mesure phare de formation des chômeurs de longue durée dans la deuxième moitié des années 1990 (autour de 180 000 participants par an entre SIFE collectifs et individuels), ne concernaient plus en juin 2003 que 24 600 personnes.

« La Belgique a connu un renforcement du contrôle des personnes [...] dans la mouvance de l'instauration de l'État Social Actif »

lièr celles qui bénéficient d'allocations de chômage, dans la mouvance de l'instauration de l'« État Social Actif », tendance associée, là aussi, à une dégradation des niveaux et durées d'indemnisation. Néanmoins, le système d'indemnisation du chômage en Belgique figure toujours parmi les plus généreux d'Europe. Les jeunes ont accès au Revenu minimum garanti (Minimex). Les Centres Publics d'Assistance Sociale (CPAS) sont responsables de l'administration du revenu garanti et de la réintégration de ses bénéficiaires sur le marché du travail. Ils doivent procurer eux-mêmes un travail aux personnes les plus éloignées de l'emploi, afin de leur permettre de renouveler leurs droits à la sécurité sociale. De même, les mesures d'aide à la création d'emplois « sociaux » pour les chômeurs de longue durée se sont multipliées, sans que le fonctionnement du marché du travail traditionnel n'en soit altéré. Dans le même temps, la très forte poussée du chômage et les difficultés budgétaires du gouvernement le conduisaient à imposer des conditions plus drastiques aux demandeurs d'emploi, et à vérifier en particulier leur « disponibilité au travail » par le biais de l'inscription obligatoire à des sessions d'orientation individuelle, ou pour les jeunes bénéficiaires du Minimex, par l'obligation d'entreprendre une formation ou une recherche d'emploi suivie. Les organismes de formation ont ainsi à s'occuper d'un public partiellement contraint à se former, tout en préparant une sortie « positive » évaluée en termes de taux de reclassement. Ce système très contraignant, et plus coercitif qu'en France, est toutefois financé de manière plus libérale et plus diversifiée qu'en Grande-Bretagne, tant en ce qui concerne les organismes de formation que les chômeurs en formation¹⁶.

S'agissant de la mise en œuvre des programmes de formation des chômeurs de longue durée, les similitudes l'emportent sur les différences entre les trois pays, du moins en ce qui concerne la place attribuée

¹⁶ Il arrive que des chômeurs en formation se voient offrir des statuts d'employés des organismes de formation, rémunérés au salaire minimum.

aux organismes de formation ; le système, piloté par l'administration, est construit autour d'une double contrainte, d'exigence de résultats en termes d'accès à l'emploi et de ciblage des personnes les plus en difficulté. Dans les trois pays, les systèmes de formation sont pilotés en référence au travail comme valeur centrale, déclinée en objectifs multiples dont la compatibilité est reportée sur les organismes de formation : obtenir des résultats en termes de réinsertion professionnelle, renforcer la cohésion sociale en privilégiant les fractions les plus démunies et les moins employables des chômeurs, maintenir un contrôle social en ciblant les chômeurs les plus découragés ou réticents à l'égard de l'emploi ou des dispositifs publics. L'exacerbation de la concurrence entre organismes de formation pour l'obtention des financements publics, régionaux, nationaux ou européens, contribue à fragiliser leur position vis-à-vis des pouvoirs publics. Dès lors, quelles sont les stratégies et marges de manœuvre des organismes de formation ? Comment parviennent-ils à combiner des injonctions contradictoires ? Comment composent-ils avec ces tensions ?

MARGES DE MANŒUVRE ET STRATÉGIES DES OPÉRATEURS DE FORMATION

Les organismes de formation sont soumis à de fortes injonctions de la part des financeurs. Ces derniers exercent un contrôle à la fois sur le suivi des caractéristiques des formés et sur l'évaluation des résultats sur le marché du travail. Pourtant, l'environnement et le contexte sont peu favorables à la réalisation des objectifs assignés : les pénuries d'emplois persistent et la précarité des statuts d'emploi s'étend ; la concurrence entre opérateurs de formation s'intensifie et les liens entre financement et performance se resserrent ; les pressions des acteurs de l'insertion (Service Public de l'Emploi, travailleurs sociaux) pour envoyer leurs publics en formation s'accroissent et les candidatures aux stages reflètent de moins en moins un intérêt pour la formation.

Ces multiples tensions pèsent sur les organismes de formation. Ils subissent de plus en plus brutalement une « tyrannie de l'emploi » resserrant les liens entre la formation et l'emploi, les stages pour les chômeurs de longue durée et le retour sur le marché du travail (Demazière, 1999). Mais cette contrainte est également transformée en ressource quand les résultats

obtenus peuvent être présentés dans des stratégies publicitaires, auprès des administrations pour la reconduction des financements, auprès des chômeurs pour attirer des candidats motivés. Notre enquête montre que des marges de manœuvre sont dégagées dans différents champs de l'action de formation ; cependant, elles concernent toutes les relations avec les chômeurs de longue durée, aux différentes étapes du processus de formation, depuis la sélection à l'entrée jusqu'à la recherche d'emploi à la sortie. Les organismes de formation étudiés élaborent des stratégies qui mobilisent ces différentes dimensions ; ils privilégient toutefois telle ou telle de ces stratégies, en fonction des spécificités des modes de financement et des cadres institutionnels dans lesquels ils s'inscrivent.

Jouer la concurrence entre stagiaires sur un créneau porteur

Avoir l'assurance de débouchés professionnels correspondant à son action de formation constitue la meilleure garantie pour l'organisme de formation d'atteindre les objectifs de placement qui lui sont impartis. Tous les organismes de formation étudiés dans cette recherche entretiennent des contacts plus ou moins étroits avec les services de l'emploi, voire avec des entreprises locales. Mais cette démarche est particulièrement aboutie dans le cas des deux organismes flamands ; ces derniers ont mis en place des formations visant à répondre à des besoins non satisfaits dans des entreprises ou secteurs identifiés. Ces formations sont organisées en partenariat avec le VDAB¹⁷ et des « fonds sociaux », sectoriels ou d'entreprises, pour l'emploi et la formation des « personnes à risque » – aujourd'hui renommées « personnes particulièrement difficiles à placer »¹⁸.

¹⁷ Le VDAB est l'Office de formation et d'emploi flamand, géré par les partenaires sociaux.

¹⁸ Les fonds sociaux, sectoriels et d'entreprises, ont été mis en place à la suite de l'accord interprofessionnel des partenaires sociaux pour 1989 et 1990, accord qui a été reconduit les années suivantes (en 1997, directement par le gouvernement en l'absence d'accord des partenaires sociaux). Cet accord recommande, entre autres, l'allocation de 0,18 % (aujourd'hui 0,10 %) de la masse salariale des entreprises au soutien d'initiatives pour l'emploi et la formation des groupes les plus défavorisés parmi les demandeurs d'emploi. Certains secteurs ont mis en place des fonds sectoriels qui leur permettent d'orienter les initiatives de formation dans un sens qui bénéficie à la structure professionnelle du secteur, ou qui permette de faire face à des problèmes de recrutement (par exemple dans le secteur de l'hôtellerie-restauration ou de la santé).

Les fonds sociaux visent à la fois la réinsertion des personnes les plus en difficulté sur le marché du travail et la réorganisation de la ressource humaine dans un secteur ou une entreprise. Ainsi, dans l'un des cas qui nous occupent, le Fonds Social des Hôpitaux Privés participe au financement de la formation. Pour les employeurs du secteur de la santé, il s'agit de faire face à la pénurie d'infirmières en distinguant les tâches qui requièrent leur niveau de qualification (et de rémunération) de celles qui s'apparentent à des fonctions logistiques, et peuvent donc être confiées à des personnes faiblement qualifiées, contre un salaire plus faible. Ces employeurs (maisons de retraite, hôpitaux) étaient donc très intéressés par une formation préparant à des fonctions d'« assistant logistique » ; ils offraient certaines garanties de places de stages (46 semaines de stage pratique sur les 52 que dure la formation) et d'emplois à la sortie de la formation.

Selon la directrice de l'organisme, la formation d'assistant logistique de santé « répond à un double besoin : celui des chômeurs longue durée peu qualifiés, en particulier des femmes, souhaitant une réinsertion rapide sur le marché du travail et n'envisageant pas de requalification longue ; celui des employeurs, qui cherchent à restructurer leur personnel ». Mais la réputation de l'organisme de formation dépend de sa capacité à préparer de manière adéquate des chômeurs pour les fonctions offertes par les entreprises du secteur. Ce sont donc leurs besoins, et non ceux des chômeurs, qui sont traduits en exigences à remplir, en demandes à satisfaire. Comme le déclare la directrice de l'organisme, « lorsque les stagiaires sortent de la formation, il faut qu'ils soient bons », ce qui signifie « avoir les bonnes attitudes au travail », « être correct, être suffisamment autonome, être capable de travailler en équipe, être capable de résoudre des problèmes au lieu de les créer ».

Une dimension essentielle de la formation sur un créneau porteur est de permettre aux employeurs de sélectionner ces « bons éléments » : s'il est difficile de prévoir exactement en début de stage le nombre de postes offerts, les stagiaires savent, d'après le suivi effectué par l'organisme, que 57 % des anciens stagiaires ont obtenu un emploi. L'organisme de formation se transforme ainsi en modèle réduit, mais en même temps exacerbé, de marché du travail. D'une part, le bon taux de placement assure la popu-

larité de la formation auprès des chômeurs de longue durée, qui se présentent en nombre à l'entrée du stage, et permet une première sélection assez sévère (18 places pour une moyenne de 90 candidats chaque année). D'autre part, les stagiaires se retrouvent en concurrence pour les mêmes postes. Ils sont ainsi amenés à agir comme sur le marché du travail, et non comme en formation. Selon une formatrice : « *Cette année, les perspectives de placement sont très incertaines et cela crée de fortes tensions entre les stagiaires. Certains d'entre eux posent leur candidature à des postes en cachette, comme le disent les stagiaires eux-mêmes, ce qui signifie qu'ils se portent candidats à des postes dans les hôpitaux où d'autres stagiaires effectuent leur stage. Lorsque ces derniers s'en rendent compte, ils sont outrés : "C'est mon hôpital, c'est mon stage, cherche un poste dans ton hôpital ou ailleurs". C'est une source importante de conflits, surtout vers la fin de la formation. Il y a une très forte rivalité entre les stagiaires, car ils sont 17 à vouloir un emploi dans la même zone et dans le même secteur, ce qui les rend concurrents les uns des autres.* »

Dans ce cas de figure, l'organisme de formation parvient à la fois à atteindre un objectif de reclassement des chômeurs de longue durée, respectant ainsi les exigences administratives, et à se positionner comme espace d'adaptation d'une main-d'œuvre potentielle et comme chambre de prérecrutement pour des entreprises partenaires. La tension à laquelle il est soumis est réduite par la perspective d'un certain nombre de postes à la sortie : cette tension est largement transférée aux stagiaires qui se trouvent alors en situation de concurrence ; ils doivent montrer qu'ils sont « bons », et plus encore, s'imposer comme les meilleurs au sein du groupe.

Sélectionner sévèrement les candidats à l'intérieur des cibles prioritaires

Le contrôle sur l'entrée, c'est-à-dire sur la sélection des stagiaires, est un autre moyen dont certains organismes de formation se saisissent, pour atténuer la tension à laquelle ils sont soumis. Pour autant, dans quelle mesure le cadre institutionnel le leur permet-il ? Les trois pays qui nous intéressent ici appliquent des politiques dites « contre-sélectives » de formation

des chômeurs : elles s'adressent, en principe, aux chômeurs considérés comme les plus éloignés de l'emploi. Ainsi, nombre d'organismes de formation se sont spécialisés sur des publics dits de « *special needs* » en Grande-Bretagne (absence de qualification, analphabétisme, problèmes sociaux...), « *particulièrement difficiles à placer* » en Belgique, ou « *en difficulté* » en France.

Mais, en France, par exemple, l'appréhension du besoin d'aide spécifique par les pouvoirs publics s'opère au moyen d'une équivalence problématique entre les catégories administratives telles que « chômeur de longue durée » ou « bénéficiaire du RMI » et le degré d'éloignement de l'emploi, le manque d'« employabilité ». En Flandre, en revanche, le niveau de qualification est également pris en compte. Avec le durcissement du chômage de longue durée, plus sensible dans certains bassins d'emploi, les populations réputées peu employables s'accroissent, et sont de moins en moins homogènes. Dès lors, l'exigence imposée aux organismes de formation de sélectionner leurs stagiaires dans le respect des catégories administratives apparaît moins pesante. De fait, elle n'interdit pas de procéder à une sélection drastique – de 15 % dans l'un des cas français. Ainsi, les deux organismes de formation étudiés en France recrutent paradoxalement des « *chômeurs en difficulté motivés et employables* » (Demazière, Haas, 1999).

Une formatrice d'un organisme de formation aux techniques de recherche d'emploi détaille les critères de recrutement : « *Nous voulons des personnes proches de l'emploi, et assez autonomes. Des personnes dynamiques et disponibles, avec une possibilité d'être mobiles géographiquement, même si on vise des emplois dans les environs, avec les problèmes d'horaires et tout ça, il faut avoir son permis de conduire.* » La motivation est le critère clé et se juge sur les démarches de recherche d'emploi effectuées par le candidat : le nombre de démarches permet de mesurer l'intensité de sa détermination. Mais d'autres critères interviennent – le réalisme par exemple : « *On veut des personnes conscientes des difficultés du marché du travail. Pas des personnes qui se font des fausses idées des emplois, des salaires, parce que là il faut tout reprendre à zéro. On en prend parfois, mais c'est difficile, même en comptant sur l'effet de groupe.* » La « motivation » d'une personne « réaliste » prime ainsi sur celle d'une personne qui aurait des aspirations

incompatibles avec la « réalité » du marché du travail d'aujourd'hui... Une telle sélection atténue la pression qui pèse sur l'organisme de formation : les candidats prétendent à des emplois, peu ou pas qualifiés et accessibles ; ils sont conscients des conditions de travail et de rémunération de tels emplois, et les acceptent ; ils sont prêts à tout pour trouver un emploi, et l'ont démontré.

Ainsi certains organismes de formation parviennent-ils à respecter la lettre des injonctions publiques concernant les groupes cibles, tout en contournant leur esprit afin d'améliorer leurs résultats. En pratiquant une « insertion élitiste », ils s'approprient, dans leur intégralité, les exigences du marché du travail, en les imposant comme pré-requis. Là encore, la tension qui pèse sur l'organisme de formation est transférée aux chômeurs ; mais cette fois-ci aux chômeurs candidats, à qui il revient de prouver qu'ils sont des « chômeurs motivés », plus qu'aux chômeurs stagiaires.

« En pratiquant une "insertion élitiste", les organismes de formation s'approprient les exigences du marché du travail, en les imposant comme pré-requis »

■ Multiplier les promesses et octroyer des récompenses individualisées

Tous les organismes ne peuvent pas participer à la régulation du système de formation pour les chômeurs, soit en contrôlant le recrutement dans les stages, soit en accumulant des garanties sur les débouchés. Dégager de telles marges de manœuvre est plus difficile pour les opérateurs britanniques. En effet, en Grande-Bretagne, les services de l'emploi ou de sécurité sociale peuvent exiger d'un chômeur ou d'un bénéficiaire d'allocations qu'il se forme. Ils peuvent l'adresser à un organisme qui ne pourra alors décliner la candidature que si l'entretien préliminaire révèle que la personne ne peut tirer aucun bénéfice de la formation. Mais cela doit rester l'exception. Or, dans l'ancien programme de formation des chômeurs de longue durée *Training for work*, cette exigence d'accueil était couplée avec un système de financement très contraignant ; ce système étant lié à la

présence (toute semaine d'absence injustifiée d'un stagiaire n'était pas payée à l'organisme de formation), à la progression au cours du stage (les financements étaient déclenchés si les stagiaires avaient réussi leurs examens à des « certificats » – d'hygiène et sécurité, de secourisme, etc), et au placement en fin de stage (l'organisme s'engageait sur un nombre de personnes reclassées dans un emploi, et sur un nombre de personnes optant pour une autre solution « positive »).

Dans le cadre de ce programme, comme aujourd'hui du *New Deal*, la position des organismes de formation est fragilisée. Ces contraintes peuvent être assouplies par des modes de management que nous examinerons plus loin ; toutefois, c'est parfois en recourant à des bricolages et pratiques plus ou moins licites dans la relation avec les formés, que ces organismes tentent de restaurer un minimum de maîtrise de la situation, gage de l'obtention de résultats, et de satisfaction de l'attente des financeurs. Rien n'empêche les organismes de formation d'ouvrir leur stage à qui ils souhaitent, en dehors des personnes qui leur sont adressées par les services de l'emploi ou de la sécurité sociale. Ainsi, dans l'un des organismes étudiés, environ la moitié des stagiaires s'était présentée spontanément. Il s'agit là d'un avantage pour l'organisme de formation qui forme à la recherche d'emploi ; le volontariat des candidats est en effet déjà un signe fiable de leur motivation. Mais la concurrence entre organismes de formation étant vive, il s'avère difficile d'attirer des volontaires pour une formation de vingt semaines dédiée à la recherche d'emploi.

Pour parvenir à ces résultats en amont, gages de meilleurs succès à la sortie, quelques entorses à l'éthique professionnelle deviennent « nécessaires » : par exemple, dans sa présentation de la formation, l'organisme insiste sur l'accès aux ordinateurs et l'apprentissage de l'informatique. Il s'agit certes d'un argument de vente sérieux... mais malheureusement démenti par la modestie de l'équipement et le peu d'heures de cours consacrées à cet apprentissage (une matinée par semaine pour vingt stagiaires, et trois ordinateurs). Plus généralement, l'entretien préliminaire visant à établir la convergence des « besoins » du candidat avec ce que la formation peut offrir est décisif. Tout l'art consiste à persuader un « bon » candidat (c'est-à-dire présumé « employable ») qu'il a besoin de cette formation, tout en argumentant la

décision prise auprès des services de l'emploi *via* un compte-rendu. Une des catégories de besoin indiquée correspond à une fragilité psychologique ; or, comme le déclare la formatrice, « *qui n'a pas besoin de soutien affectif ?* ». Il importe alors de convaincre les « bons » candidats qu'ils seraient encore meilleurs si, par exemple, ils avaient plus confiance en eux, exercice que certains formateurs pratiquent avec habileté.

D'autres pratiques, en aval de la formation, consistent à instaurer un système de primes à l'accès à l'emploi afin d'inciter les stagiaires à trouver un emploi à l'issue du stage. Il s'agit, tout simplement, de « récompenser » (c'est le terme utilisé par la formatrice) ceux qui acceptent de se présenter à une formation qualifiante (cinquante livres sterling), ou qui obtiennent un emploi (cent livres sterling). Même si le fondement légal de ces pratiques est douteux, il est possible qu'elles se répandent ; elles peuvent même devenir, dans certaines actions, une dimension centrale de la relation avec les chômeurs en formation. Elles mettent en œuvre la version la plus frustrée, mais pas la moins efficace, du paradigme du marché, consistant à allouer des ressources matérielles en fonction des résultats obtenus. Ce mécanisme de rétribution permet de déplacer la tension subie par les organismes de formation sur les formés, non plus en leur transférant la responsabilité de se montrer « bons », c'est-à-dire « employables », réalistes, compétitifs, et motivés, mais en les encourageant, ou les contraignant, à accepter un emploi, n'importe quel emploi.

Déréaliser les conditions d'emploi et le marché du travail

Les leviers utilisés pour atténuer la tension entre la formation à l'employabilité et la situation concrète du marché du travail sont divers. L'un d'eux consiste à nier l'un des facteurs de tension, en minimisant les difficultés d'accès à l'emploi à la sortie des stages, la grande instabilité des contrats de travail décrochés, et la fragilité des situations obtenues¹⁹. Il s'agit de déconnecter

¹⁹ En effet, les évaluations des dispositifs de formation montrent que ceux-ci butent sur la question de leur efficacité en termes de retour à l'emploi. Les taux d'accès à l'emploi après passage par ces mesures sont globalement de l'ordre de 30 % pour l'ensemble des programmes de formation pour Demandeurs d'Emploi de Longue Durée (DELD) en France. Et si ce taux est légèrement supérieur à celui des populations témoins (chômeurs de longue durée ne bénéficiant pas de formation), la différence est due à un accès plus

l'exercice d'un travail salarié de sa traduction dans un emploi, des formes juridiques et contractuelles, et de procéder ainsi à une déréalisation des conditions d'emploi et des modalités d'accès au marché du travail.

Le déplacement de la perception de l'emploi du registre du statut à la référence au « vécu » individuel, par définition affaire personnelle voire intime, incommensurable et relative, permet de réfuter l'idée même de précarité, et de privilégier le travail quelle qu'en soit sa forme. De ce point de vue, la réaction de la responsable de l'un des deux organismes flamands (préparant au métier d' « assistant logistique » dans le secteur de la santé) est symptomatique : « *Je ne vois pas ce que vous entendez par emplois précaires. Pour moi, un emploi précaire, c'est par exemple la prostitution. Mais je ne sais pas ce que c'est, un mauvais job. Je crois que vous ne pouvez pas faire de jugement de valeur quant au fait qu'un emploi soit bon ou mauvais. Prenez par exemple les éboueurs. On pourrait dire qu'il s'agit là d'un emploi mal payé, peu satisfaisant. Mais je connais des gens qui pour rien au monde ne feraient un autre métier parce qu'ils travaillent dehors et peuvent bavarder avec les gens dans la rue. Ils arrivent même à ne plus sentir les odeurs. Je ne crois pas que ce soit à nous de formuler un jugement quant à la valeur ou à la dignité de certains métiers. Je crois que tout emploi a la valeur que lui donne la personne qui l'occupe. À mon avis, il s'agit là d'une question de déontologie, et on ne doit pas dévaloriser des personnes qui ont de tels emplois, parce qu'alors, qui va accepter de travailler dans ces domaines ? Imaginez que personne ne veuille plus être éboueur, parce que c'est un emploi mal payé, qui s'occupera des ordures ?* » Cette argumentation recourt à un motif « déontologique » qui consiste à laisser à chaque individu le soin de juger de la valeur de son emploi, et en même temps à un motif de nécessité sociale (il faut bien que ces ordures soient débarrassées) ; elle est symptomatique de la tension à laquelle sont soumis les organismes de formation qui doivent répondre aux besoins individuels d'insertion de chaque stagiaire (critères de valeur propres) tout en utilisant les « créneaux » qui existent sur le marché du travail pour ces personnes.

important aux emplois aidés, notamment aux Contrats Emploi Solidarité, ce qui signifie que l'accès à l'emploi ordinaire n'apparaît pas significativement facilité à la sortie des stages (Demazière, 1995). En Grande-Bretagne, en moyenne un tiers des bénéficiaires du programme TFW (*Training for work*) a obtenu un emploi à l'issue du stage en 1995 (Lefresne, 1998).

Dans d'autres cas, la déréalisation ne prend pas la forme aussi radicale du déni ; elle se traduit par un discours flou ou contradictoire quant aux opportunités d'emploi accessibles à la sortie du stage. Dans l'organisme français qui propose un stage d'auxiliaire de vie, la question du poids des Contrats Emploi Solidarité dans ce secteur d'activité est édulcorée ; ou du moins présentée de manière ambiguë aux candidats. Si le recours aux CES est massif dans les maisons de retraite pour recruter les auxiliaires de vie, certains formateurs font miroiter aux stagiaires la possibilité d'y échapper pour peu qu'ils passent par leur formation, parce que, justement, « *ce n'est pas le but, pas du tout* » ; tandis que d'autres formateurs tiennent un langage différent, en faisant de nécessité vertu, et présentent les CES comme « *premier pas vers autre chose. C'est toujours ça de pris* ». Cette dualité permet à la fois d'arguer de la qualité de la formation et de l'intérêt de s'y investir ; elle peut en effet permettre d'esquiver les risques des petits boulots et de préparer les stagiaires à une possible, voire probable, désillusion, compte tenu des normes particulières de gestion du secteur.

Cela n'exclut pas un travail de préparation à des conditions dégradées d'emploi qui dessinent un avenir possible pour des chômeurs de longue durée dépourvus de qualification. L'anticipation des conditions d'emploi est alors au centre des mécanismes d'accès à l'emploi, donc au cœur de la construction de la réussite de l'organisme de formation. Mais elle passe parfois par des voies imprévisibles, consistant plutôt à dénier cette réalité. En témoigne une séquence d'une session de formation, observée à Londres, au cours de laquelle le formateur s'est employé à déréaliser le travail de nuit : « *Parmi vous, y en a-t-il qui ont déjà travaillé de nuit ? Parlez-moi du travail de nuit ! Est-ce qu'on y est plus contrôlé ?* » La question ainsi posée suscite évidemment un chœur de dénégations : « *non, non, il y a moins de managers la nuit.* » Et le formateur de conclure : « *Tout à fait. En fait, quand on travaille de nuit, on a plus de responsabilités.* »

De manière paradoxale, l'idéalisation de l'emploi apparaît comme une modalité répandue de préparation des stagiaires aux réalités du marché du travail, puisqu'elle conduit à rendre attractives toutes les formes d'emploi, en minimisant leurs aspects les plus négatifs. Cette stratégie réduit la tension pesant sur

les organismes de formation ; elle déconnecte la logique de placement à court terme, qui répond aux critères administratifs d'évaluation de l'action, et la construction des trajectoires professionnelles, qui est renvoyée aux individus : à eux de conduire leur parcours, pourvu que celui-ci passe par un résultat positif à la sortie du stage.

*« La continuité des
contrats de travail des
formateurs dépend
parfois directement
des résultats obtenus
par les stagiaires »*

Les organismes engagés dans la formation des chômeurs de longue durée multiplient les bricolages pour atteindre des résultats fixés par les financeurs ; ces bricolages dénotent davantage une dépendance vis-à-vis de la situation locale de l'emploi, qu'un souci de qualité de la formation. Il en va, en effet, de leur propre survie. Ces ajustements structurent les pratiques formatives, en particulier les relations avec les chômeurs – comme candidats, comme stagiaires, comme sortants – mais restent une boîte noire pour les pouvoirs publics. Ils transfèrent finalement sur les formés le poids des contraintes qui pèsent sur les organismes : en les mettant en situation de concurrence, en pratiquant une sélection sévère, en multipliant promesses et récompenses, en déréalisant le devenir professionnel probable. Si ce transfert est aussi direct et systématique dans les neuf cas étudiés, c'est en raison de la similitude de leur situation, plutôt précaire, sur le marché de la formation. Si les formateurs répercutent ainsi les contraintes qu'ils subissent, c'est aussi parce que leur position professionnelle et leur statut d'emploi sont fragilisés. Tout se passe comme si chaque emploi obtenu par un stagiaire était une garantie supplémentaire de maintien dans l'emploi pour les formateurs : « *Il faut reconnaître que nous dépendons autant des stagiaires qu'ils dépendent de nous* », résume un formateur britannique. La continuité des contrats de travail des formateurs dépend parfois directement des résultats obtenus par les stagiaires. Finalement, c'est le caractère pyramidal du système de formation, depuis les financeurs jusqu'aux stagiaires, qui assure une transmission aussi directe des injonctions et qui en garantit la cohésion, en dépit de tensions structurelles particulièrement fortes. Il reste donc à examiner le dernier maillon de la chaîne, les formés eux-mêmes.

LA « CULTURE DE L'EMPLOYABILITÉ » PÈSE SUR LES CHÔMEURS EN FORMATION

Les chômeurs en formation expriment des points de vue hétérogènes sur le stage qu'ils suivent comme sur l'avenir qu'ils anticipent. Cette diversité reflète largement la variété des expériences et parcours antérieurs, ou la pluralité des modalités d'orientation vers le stage. Toutefois, l'analyse des entretiens menés auprès d'eux sur leur parcours personnel et professionnel, le déroulement de la formation et leur relation au groupe des stagiaires, a fait émerger des références et interprétations communes. Celles-ci manifestent une double intériorisation des discours dominants sur les causes et processus de sortie du chômage, ou leur reproduction, dans le contexte de l'entretien avec des enquêteurs dont les stagiaires peuvent assimiler la position à celle des formateurs. S'agissant des causes du chômage, les stagiaires ont intégré un discours mettant en relief les carences et déficiences individuelles, tandis qu'ils acceptent l'équivalence entre sortie du chômage et « bonnes » attitudes, c'est-à-dire motivation, volonté, engagement, combat, effort... Cette mise en mots des situations individuelles dénote le plus souvent une volonté de se projeter dans l'avenir de manière « positive » ; pourtant, ce volontarisme révèle, en creux, un constat plus désabusé des difficultés rencontrées, et une inquiétude réelle. Ces prises de position communes traduisent une « culture de l'employabilité » ; elle apparaît comme la traduction, chez les acteurs vivant une condition dégradée que la formation est supposée transformer, des injonctions structurant le système de formation.

■ Argumenter son employabilité

Lors des récits de parcours professionnels que nous avons sollicités, les stagiaires ont mobilisé les ressources biographiques les plus diverses pour revendiquer leur motivation, pour mettre en scène leur volonté de s'en sortir, pour se dépeindre selon les canons de l'employabilité. Les longues années de privation d'emploi sont interprétées, ou en tout cas présentées, comme l'accumulation d'expériences, et les accidents successifs comme des occasions de rebondir : un stagiaire licencié quatre ans plus tôt raconte ses vingt-sept mois passés en formation qualifiante, ses (vaines) tentatives pour entrer dans un cycle de prépara-

tion à un brevet de technicien supérieur, ses démarches incessantes auprès de « son » agent de l'Agence nationale pour l'emploi, sa participation assidue et volontaire à un club de recherche d'emploi ; un autre précise qu'il « *ne veut pas rester les bras croisés* » et qu'il a tout tenté pendant les cinq dernières années, multipliant les emplois de courte durée et les activités précaires (agent de nettoyage en contrat à durée déterminée, agent d'entretien en Contrat Emploi Solidarité, commerçant ambulant à son compte, distributeur de prospectus). Ces parcours pourraient être présentés comme une succession d'échecs face à d'incessantes difficultés ; à l'inverse, ils servent la démonstration d'une employabilité personnelle, en quelque sorte indépendamment de sa non-reconnaissance sur le marché du travail. Ce mode de construction biographique semble fortement structuré par les catégorisations (motivation, assertivité, employabilité...) mises en œuvre dans les organismes de formation pour assurer le succès de leurs stages.

Les épreuves traversées (recherche d'emploi sans résultat, discrimination ethnique) n'alimentent pas des récits de galère ; elles constituent autant de ressources narratives du stagiaire pour démontrer sa force de caractère et sa confiance en l'avenir, comme si le sens des échecs était renversé. Les déclarations de deux participants à une formation à Londres en attestent : « *J'ai connu pas mal la discrimination, vous savez, je suis noir, j'ai une éducation supérieure, je suis compétent, et donc, je suis une menace, vous voyez, mais en même temps, en disant ça, c'est pas la peine de m'asseoir et de pleurer et de crier au racisme, il faut résister, rester debout, ne pas s'abaisser comme une victime, et faire face, gérer. J'ai été discriminé dans des entretiens, mais en même temps, qu'est-ce que j'y peux ? C'est eux qui y perdent. [...] Chaque jour est une lutte. Mais lutter, c'est surmonter les obstacles, et je décrocherai un travail, je suis très optimiste, j'ai de grands espoirs, et oui, je décrocherai un travail. À chaque fiche de candidature que je remplis, j'ai confiance, et je l'envoie. Il y a des fois, je suis déçu à cause d'un refus, mais deux jours après, je suis bien, parce que j'ai surmonté l'obstacle, toute la question c'est de savoir le gérer, et je continue... Ça me rend encore plus déterminé à chercher un travail.* » Cette construction subjective de la réalité reprend, parfois au mot près, les discours des formateurs dans les stages de recherche d'emploi ; ces discours visent, entre autres, à améliorer l'assertivité des stagiaires, leur capacité à

adopter des attitudes positives (c'est-à-dire de responsabilisation individuelle) face à l'adversité.

Dans le cas des actions de formation axées sur la préparation d'un métier (auxiliaire de vie, assistant logistique de santé), les récits biographiques apparaissent comme des reconstructions mobilisant des épisodes ténus et improbables pour argumenter une logique conduisant au stage suivi. Ils incluent des expériences extérieures au champ

professionnel, mais qui sont rapprochées du métier visé, les donnant à voir comme autant de preuves d'une sorte de vocation. Une stagiaire raconte : « *Je me suis occupée pendant seize mois d'une vieille personne qui avait des difficultés à marcher. Il n'y a pas, ça a apporté beaucoup. C'est gratifiant de faire des choses qu'on se sent utile, et puis on voit bien que la personne elle est contente qu'elle nous a [...] M'occuper des personnes âgées, j'ai toujours bien aimé, et je vois que c'est quelque chose de valable pour faire mon métier.* »

Les chômeurs de longue durée en formation procèdent à une mise en perspective particulière de leur parcours professionnel ; ils reprennent à leur compte le passage, prôné par les adeptes de l'approche transitionnelle et par les discours officiels, d'une logique de parcours de qualification et d'emploi, à une logique de projet, d'« *entrepreneuriat de soi-même* » (Gorz, 2001). Ces réinterprétations positives, mécanisme essentiel des formations à l'employabilité, permettent aux intéressés d'avoir le sentiment d'« être aux commandes » de leur propre vie ; les épreuves étant reformulées comme autant de défis appelant une mobilisation personnelle pour être dénouées. On est ainsi frappé de la force et de la pénétration d'un discours qui organise pourtant le transfert de la responsabilité des déterminants du chômage sur les chômeurs eux-mêmes.

■ Rejeter le stigmaté

Pour autant, suivre un stage pour chômeurs de longue durée, c'est être stigmatisé. Aussi trouve-t-on des

« *Les chômeurs de longue durée en formation [...] reprennent à leur compte, une logique d'«*entrepreneuriat de soi-même*»* »

arguments caractéristiques des membres des groupes dévalorisés ; ils consistent à se démarquer du groupe en introduisant une différenciation tranchée entre ceux qui se sont débarrassés du stigmaté et sont employables, et les autres, ceux qui sont stigmatisés en quelque sorte à juste titre. Les seuls cas où cette distinction n'est pas exprimée correspondent aux groupes sélectionnés de façon très pointue, c'est-à-dire à des groupes plus homogènes, valorisés et stimulés par les formateurs qui leur rappellent régulièrement la sévérité du recrutement. Dans les autres cas, les stagiaires ne peuvent pas être rassurés par une sélection trop lâche ; ils s'efforcent alors d'argumenter leur insertion dans la « culture de l'employabilité » par opposition à une partie des stagiaires, disqualifiés comme « *opportunistes* », « *profiteurs* », « *pas courageux* », « *pas sérieux* », etc. Cette disqualification est exprimée en entretien ; elle a été observée directement dans les relations au sein du groupe et avec les formateurs. Ainsi, une stagiaire de l'une des formations en Flandre confiait que « *dans le groupe, il y en a seulement cinq (dont bien sûr elle fait partie) qui ne le font pas pour l'argent* ». Une autre, participant à une formation d'auxiliaires de vie, disait se sentir « *honteuse parfois de la façon dont certaines stagiaires traitent leurs patients ; elles ne sont pas capables ou pas dignes de travailler dans de tels métiers, ce qu'elles disent ou font aux patients est horrible. Elles le font seulement pour l'argent et je trouve cela vraiment terrible* ». Une stagiaire, dans un organisme londonien, évoque l'attitude de certains collègues : « *Le département de sécurité sociale leur a dit qu'ils devaient aller dans ce stage. Mais une fois qu'ils y sont, je crois qu'ils s'y plaisent. Et maintenant qu'on se rapproche de la fin, je crois, leur attitude a un peu changé... question de l'enquêtrice : «*Que voulez-vous dire*»? Ils cherchent du travail, mais bon, ils ne sont pas très sérieux, si vous voyez ce que je veux dire. Je suis allée à trois entretiens jusqu'à maintenant, et j'ai posé ma candidature pour plein de jobs et j'attends les réponses.* » Une autre stagiaire, interrogée sur sa perception des autres membres du groupe, dit ne rien avoir remarqué de particulier puis reprend le fil de sa réflexion sur elle-même en insistant sur son propre comportement (« *je crois que j'ai les bonnes attitudes* ») se distanciant ainsi implicitement des autres. Un autre, encore, insiste sur le caractère volontaire de sa participation au stage : « *J'ai vu l'annonce pour cette formation sur*

la chaîne câblée, et volontairement, j'ai pris des informations, j'ai téléphoné, je suis venu pour un entretien, et me voilà. Normalement, lorsque vous êtes au chômage depuis longtemps, le département de santé et sécurité sociale, ils vous envoient dans ces cours pour vous aider à trouver du travail. Mais les gens comme moi, je me suis en fait portée volontaire, parce que je suis au chômage depuis un an et j'ai pensé que ce stage me donnerait des possibilités. »

L'argumentation de sa propre employabilité s'appuie ainsi sur des cas négatifs, par contraste avec des semblables qui sont disqualifiés comme différents car peu motivés, peu entreprenants. Les stagiaires se trouvent dans la situation paradoxale de devoir croire en leur employabilité, tout en étant dans le doute sur cette même employabilité. Pour desserrer l'étau de cette contradiction, ils entreprennent de reconstruire leur parcours en inventariant des atouts qui lui donnent un sens positif. Ils s'approprient les distinctions entre employables et inemployables, reproduisant ainsi les principes de jugements à l'œuvre sur le marché du travail, voire accentuant les distinctions opérées par les formateurs entre les bons éléments et les stagiaires difficiles. Ces perceptions croisées, que les stagiaires produisent des autres et d'eux-mêmes, ne font que traduire et prolonger une dynamique enclenchée par les paradoxes des dispositifs de formation.

* *
*

Cette recherche a permis de décrire les mécanismes qui permettent aux organismes de formation de contenir la tension qui résulte pour eux de la double injonction des politiques de formation (s'adresser aux chômeurs les plus « éloignés de l'emploi », obtenir des taux de sortie « positive » – en formation ou en emploi – satisfaisants). Ces mécanismes d'adaptation s'inscrivent dans une mise en concurrence des stagiaires sur les mêmes postes à la sortie du stage, la pratique d'une forte sélectivité à l'entrée des stages, des pressions plus ou moins licites sur les formés pour qu'ils s'insèrent, la mobilisation pour un travail abstrait et dissocié des formes concrètes d'emploi. Finalement, ces mécanismes transfèrent la tension qui pèse sur les organismes de formation vers les candidats et stagiaires : que ce soit au moment du recrutement ou plus avant dans la formation, ces

derniers ont en définitive à faire la preuve de leur employabilité, à démontrer qu'ils sont « bons », c'est-à-dire dynamiques, motivés, et réalistes. De tels mécanismes permettent aux organismes de formation de respecter les contraintes administratives en termes de publics à accueillir, de se donner des garanties quant aux exigences de taux de placement, et d'être fidèles à leur mission d'aider les chômeurs les plus en difficulté, si par aider on entend admettre en stage, et si par chômeurs en difficulté, on entend ceux qui sont désignés comme tels par les catégories administratives.

« Plus que de
socialiser, il s'agit bien
de catégoriser les
chômeurs [...] en
chômeurs employables
ou non »

En ce sens, les organismes de formation participent de la légitimation d'un référentiel assez uniforme d'employabilité et des comportements qui lui sont associés, en s'appropriant cette norme de référence. Le renforcement des comportements manifestant l'employabilité devient par là

même l'une de leurs tâches principales ; cela semble correspondre à une attente des candidats et stagiaires, eux-mêmes anxieux d'obtenir une reconnaissance de leurs capacités. Ainsi, alors que notre hypothèse de départ portait sur la dimension de « socialisation » et d'« acculturation » des stagiaires à des attitudes et comportements requis par le marché du travail, force est de reconnaître que ce n'est plus là un enjeu car les chômeurs qui participent aux stages sont largement acquis à ces exigences. Plus que de socialiser, il s'agit bien aujourd'hui, d'une part, de catégoriser les chômeurs, *via* la sélection à l'entrée ou la concurrence pendant le stage, en chômeurs employables ou non ; d'autre part, d'orienter les non-employables vers d'autres dispositifs d'assistance dont les minima sont très bas dans la plupart des pays européens, et souvent soumis à des conditions de ressources. Ces autres dispositifs n'échappent plus d'ailleurs au test d'employabilité, puisqu'il faut séparer « vrais » et « faux » inemployables, et revoir périodiquement la pertinence de la classification d'un allocataire comme inemployable : le marché qui s'ouvre ainsi aux organismes de formation à l'employabilité, et aujourd'hui d'orientation, est ainsi singulièrement élargi, puisque le

contrôle, le suivi, l'évaluation permanente ou régulière de l'employabilité, et l'incitation de tous les employables aux « *transitions risquées* » (Schmid, *op. cit.*) sont aux fondements des réformes de l'État Providence²⁰. Cette fonction de catégorisation renforce donc le rôle des organismes de formation et d'orientation comme intermédiaires sur le marché du travail ; et ce, non au sens d'une intermédiation active entre offreurs et demandeurs, mais au sens de relais d'une conception générale de l'employabilité entendue comme un bagage

²⁰ Les travaux de recherche financés par la Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, sur les « approches intégrées des politiques sociales et d'emploi actives » confirment le caractère de plus en plus fréquent de l'activation des bénéficiaires d'assistance sociale ou de revenus minimum. À ce titre, l'analyse du cadre d'action des organismes chargés de l'orientation des bénéficiaires de l'assistance sociale en Allemagne, fait largement écho aux constats présentés dans cet article : à Cologne, par exemple, les « bourses d'emploi » mises sur pied dans les différents quartiers de la ville doivent assurer le placement de 25 personnes par an, et reçoivent 4 000 DM (c'est-à-dire 2045 €) pour

personnel que les actifs doivent gérer au-delà des aléas qu'ils affrontent, comme « capital » personnel que chaque chômeur doit faire fructifier malgré les épreuves qu'il rencontre. C'est à ce prix, nous semble-t-il, qu'ils assurent leur avenir dans les dispositifs publics de formation des chômeurs de longue durée et, de plus en plus, des allocataires sociaux. ■

tout placement donnant lieu à un contrat de travail supérieur à un an. En outre, ces organismes doivent proposer 100 « plans d'assistance » par an, chaque plan étant rémunéré à 250 DM (128 €). Plus généralement, l'ensemble des allocataires sociaux doit se voir proposer une solution, qui, pour ceux qui ne passent pas le test d'employabilité, peut consister en une formation ou une « thérapie » (Hanesch et Baltzer, 2002).

Au Royaume-Uni, l'ensemble des parents isolés s'est vu proposer un entretien (obligatoire pour les parents d'un enfant de plus de trois ans) avec les services de l'emploi au cours duquel leur employabilité est évaluée, et des « solutions actives » leur sont proposées. Bien que la participation à ces actions fonctionne en principe sur la base du volontariat, les agents du service public de l'emploi sont aujourd'hui évalués principalement sur leur capacité à offrir des solutions aux parents isolés (Darmon, 2003).

Bibliographie

Auer P., Gazier, B. (eds.) (2002), *The Future of Work, Employment and Social Protection. The dynamics of change and protection of workers. Proceedings of the France/ILO symposium. Lyon 2002*. Geneva : ILO.

Barrère-Maurisson M.-A., Merle V. (1982), « Marché du travail, chômage et répartition des travailleurs », *Économies et Sociétés*, n°10.

Belorgey J.-M. (dir.) (2000) *Minima sociaux, revenus d'activité, précarité*, Rapport au Commissariat général du Plan, Paris, La Documentation française.

Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.

Commission des Communautés européennes (2001), *Réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie*. COM (2001) 678 final.

Commission des Communautés européennes (2002), *Plan d'action en matière de compétences et de mobilité*. COM (2002) 72 final.

Commission des Communautés européennes (2003), *L'avenir de la stratégie européenne de l'emploi (SEE). Une stratégie pour le plein emploi et des emplois de meilleure qualité pour tous*, COM (2003) 6 final.

Commission des Communautés européennes (2003) *Communication from the Commission on the implementation of the 2002 Broad Economic Policy Guidelines* COM (2003) 4 final.

Darmon I. (2003), « Activation strategies or the labour market imperative. An outline for a comparison of contemporary rationales and practices of social engineering in the UK, Sweden, France and Spain » in Serrano, A. (ed.) (2003), *Activation Policies for Young People in International Perspective. Monitoring the European Employment Strategy*. Bruxelles : ETUI. (sous presse).

Demazière D. (1995), *Le chômage de longue durée*, Paris, PUF.

Demazière D. (1997), *Comment le chômage de longue durée est devenu une question sociale spéci-*

fique en France, rapport pour le projet CASEL, Lille, IFRESI-CNRS.

Demazière D. (1999), *Former les chômeurs de longue durée. Enseignements de quelques expériences*, Lille, Centre Régional de Ressources Pédagogiques.

Demazière D., Haas I. (1999), *La sélection à l'entrée des stages de formation : repérer des "chômeurs en difficulté, motivés et employables"*, contribution au séminaire final du projet CASEL à Barcelone.

Demazière D. (2000), « Jugements d'employabilité et construction sociale du chômage », in Gadrey J. (dir.), *Emploi et travail : regards croisés*, Paris, L'Harmattan, pp. 71-90.

DIRMI (1999), *L'entrée des allocataires du RMI dans les mesures ciblées de la politique d'emploi au premier semestre 1999*. Mémoire.

Éducation Permanente (1989), « L'éducation permanente vingt ans après », n° 98.

Esping-Andersen G. (1999), *Les trois mondes de l'État-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, Paris, PUF, (édition originale en anglais, 1990).

Finn D. Blackmore M., Nimmo M. (1998), *Welfare to work and the long term unemployed : They're very cynical*, Unemployment Unit and Youthaid.

Frade C., Darmon I. (1997), *Values, attitudes and policies towards the unemployed in the UK*, Tavistock Institute, London.

Gallie D. and Paugam S. (eds) (2000) *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press.

Gautié J. (1998), « Les évaluations d'ordre micro-économique : impact sur les bénéficiaires et effets directs sur l'emploi », in Barbier J.-C., Gautié J., eds,

Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis, Paris, PUF.

Gazier B. (2002), « Introductory remarks : Labour markets and transitions », in Auer P., Gazier B. (eds.) (2002), *op. cit.*

Gorz A. (2001), « La personne devient une entreprise. Notes sur le travail de production de soi », *Partage*, n° 154, décembre, pp. 31-32.

Grand Angle sur l'Emploi (1987), « Le chômage de longue durée », n° 2.

Hanesch, W., Baltzer N. (2002), *Integrated approaches to active welfare and employment policies. Germany*. University of Applied Sciences Darmstadt. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Lefresne F. (1998), « Les paradoxes de la politique d'emploi au Royaume Uni », in Barbier J.-C. Gautié J., *op. cit.*

OCDE (2000), *Labour market policies and the public employment service*, Proceedings of the Prague Conference. Paris, OCDE.

Polanyi K. (1983), *La grande transformation, Aux origines politiques et économiques de notre temps*, Paris, NRF, Gallimard, (édition originale en anglais, 1944).

Schmid G. (2002) « Employment insurance for managing critical transitions during the life cycle », in Auer, P., Gazier, B. (eds.) (2002), *op. cit.*

Simonin B. (2002) « Politique de l'emploi et mise au travail sur des activités utiles à la société », in *Partage*, n° 157, Paris.

Vranken J. (1997), *Values, attitudes and Policies towards the unemployed in Belgium*, rapport pour le projet CASEL, Université d'Anvers, UFSIA.

Résumé

Formés et formateurs face à la « double contrainte » des programmes de formation à l'employabilité des chômeurs de longue durée

Par Isabelle Darmon, Carlos Frade, Didier Demazière, Isabelle Haas

Cet article présente une recherche de terrain menée dans trois pays européens (Belgique, France et Royaume-Uni) sur la formation des chômeurs de longue durée. Il éclaire les enjeux de la transformation des organismes de formation en intermédiaires du marché du travail, transformation prônée par la littérature sur les « transitions » et par les discours officiels sur l'activation de la protection sociale. En particulier, la recherche révèle les injonctions contradictoires pesant sur les organismes de formation d'aide aux plus vulnérables des sans-emploi et de reclassement dans l'emploi, ce qui les mène à opérer une catégorisation des sans-emploi entre « employables » et « inemployables ». Les organismes de formation deviennent ainsi un élément clé d'un dispositif de contrôle permanent de l'employabilité et de relégation des « inemployables » vers des programmes de garantie minimale de ressources fortement stigmatisants.

