

Faut-il former les chômeurs ou favoriser leur insertion directe dans l'emploi ?

Une lecture de F. Stankiewicz,
R. Foudi, M.H. Trelcat

par Gérard Podevin

Pour l'essentiel l'article « L'efficacité des stages de formation » a le mérite de souligner avec force le dysfonctionnement et les effets pervers de certaines actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi. Cette qualité globale masque cependant certaines faiblesses qui, pour partie, nous semblent desservir la démarche (au demeurant quelque peu « téléologique ») et l'objectif final des auteurs : convaincre d'un gaspillage significatif des moyens mis en œuvre pour la formation de demandeurs d'emploi. Ces faiblesses relèvent principalement d'affirmations fondées sur des options méthodologiques parfois contestables ou de transitions hardies entre des cas limites et des énoncés généraux. Le commentaire que nous proposons ici est bien sûr partiel et, c'est le principe habituel, volontairement critique. Il prend le parti de laisser de côté les points de vue sur lesquels il y a accord pour insister plus particulièrement sur les aspects qui paraissent, sinon peu convaincants, du moins reposer sur une démonstration fragile. Enfin, le commentaire vise avant tout, et de manière profane, à provoquer réactions et clarifications et non à suggérer des voies ou conclusions alternatives. Ainsi les critiques que soulève cet article peuvent être regroupées autour de cinq points.

SUR LA MESURE DE L'EFFICACITÉ

Si l'indicateur de taux de placement est discutable dans sa construction habituelle, définir un autre indicateur qui ne retiendrait que les embauches sur des emplois dits « stables », parce que correspondant à des CDI, l'est tout autant. Il convient, en effet, de déconnecter stabilité et précarité. Les embauches sur CDI ne signifient pas stabilité et déroulement de carrière assurés.

Par ailleurs, lorsque les auteurs affirment que la difficulté première des BNQ n'est pas l'accès à l'emploi, mais la stabilisation dans l'emploi, ce jugement mérite d'être, pour le moins, tempéré dans la mesure où 49,6 % des stagiaires ne trouvent aucun emploi (toutes formes de contrats confondues) à l'issue de leur stage de formation. De plus, il est permis de penser qu'une insertion sur un emploi à partir d'un CDD est vraisemblablement une situation plus favorable du point de vue de l'employabilité/stabilité future que celle du chômage. La question des diverses temporalités (de la formation, de l'accès à l'emploi ou bien encore de la stabilisation et du cheminement professionnel) est d'ailleurs ici une préoccupation qui devrait être retenue. De même, les contraintes macro-économiques plus ou moins relâchées selon la conjoncture rendent très volatile cette mesure de l'efficacité immédiate : une même formation en haute conjoncture peut déboucher sur des accès significatifs à des emplois « durables », et à d'autres périodes connaître d'importantes difficultés de placement des stagiaires, même sur des contrats à durée limitée...

D'autre part, la recherche de causalité en matière d'efficacité conduit les auteurs à distinguer un effet formation d'autres causes possibles à l'accès à l'emploi (effet dynamisation, effet contact). Il paraît clair qu'une telle distinction a un caractère plus académique qu'opérationnel. Les trois effets sont souvent très imbriqués et inter-dépendants. Isoler un effet n'est possible que pour certains cas singuliers. Les auteurs affirment eux-mêmes que l'effet dynamisation est délicat à repérer, et par conséquent qu'il ne sera pas systématiquement recherché (« une telle recherche ne manquerait pas d'introduire des imprécisions...»). Alors pourquoi l'avoir finalement retenu ?

EFFET FORMATION ET RECHERCHE D'UNE ADÉQUATION

L'effet formation est identifié lorsqu'il y a correspondance entre la spécialité du stage (censée repérer les compétences et savoirs nouvellement acquis) et la nature de l'emploi trouvé. Cette démarche semble renouer avec une forme d'adéquationnisme qui exclut en fait les apprentissages généraux, de base, mais aussi, comme le soulignent d'autres auteurs (Y. Benarrosh, V. Merle), le développement de certaines aptitudes et d'une certaine aisance à « dire » ses apprentissages, à se situer par rapport à une situation de travail ou plus généralement à se situer au travail, au temps, à la sphère hors travail... bref à tout ce qui est constitutif de l'identité de l'individu (notamment de « l'identité narrative » dirait J. Broda). Or la compétence ne peut pas être définie, particulièrement pour les publics de BNQ, qu'en référence aux seuls contenus d'activité et aux savoir-faire techniques. De ce point de vue, un stage en apparence inadapté au regard de son seul intitulé ou de sa seule spécialité disciplinaire dominante, (par exemple mécanique, couvreur, magasinier...) peut être l'occasion d'apprentissages nouveaux (comportementaux, communicationnels, cognitifs...) utiles, sinon pour retrouver un emploi rapidement, pour évoluer et s'adapter dans de bonnes conditions dans un emploi futur. Les stages d'alphabetisation ou de remise à niveau, pour lesquels nous disent les auteurs « *il ne peut par définition y avoir effet formation* », ne sont-ils pas de ce point de vue formateurs ?

LE STAGE POUR LE STAGE

Les difficultés d'accès à l'emploi à l'issue d'un stage seraient, selon les auteurs, la conséquence de la réduction de l'employabilité des demandeurs d'emploi due au déplacement plus ou moins conscient de leurs objectifs (projets) de la recherche d'emploi vers la recherche de stage. Il y aurait dans la « mentalité » du demandeur une conception du stage où ce dernier trouverait, en quelque sorte, sa finalité en lui-même. (...) « ainsi *le droit au stage* se substitue insidieusement dans la mentalité du demandeur au *droit au travail* ». Cette perspective pourrait sans doute être renversée, comme la relation de causalité qui la sous-tend.

C'est d'ailleurs ce que les auteurs eux-mêmes proposent plus loin, par un examen du tableau 4, où il ressort clairement qu'en situation de choix (non contraint) les demandeurs d'emplois manifestent une préférence pour l'emploi plutôt que pour la formation ; ce qui, soit dit en passant, est différent de l'affirmation quelque peu péremptoire consistant à dire

que ces demandeurs « *ne sont pas foncièrement intéressés à suivre une formation* ».

Comment concilier alors ces deux points de vue en apparence contradictoires ? Eh bien, répondent les auteurs, par la prise en compte d'un nouvel effet : l'effet revenu. On découvre ainsi que le stagiaire a besoin de ressources financières pour vivre, et souvent faire vivre une famille, et qu'il n'appréhende pas, par un calcul économique, l'espérance de gain futur que lui permettrait d'atteindre sa formation, mais ne retient que le gain immédiat du stage rémunéré, souvent supérieur à un ancien salaire et donc à des indemnités de chômage.

Pourquoi poser *a priori* comme incompatible l'apprentissage de nouveaux savoirs et comportements et l'accès à des ressources financières ? Doit-on considérer que la motivation du stagiaire, et donc l'efficacité du stage, se mesure à l'aune du sacrifice financier consenti ? Est-ce ici une forme de co-investissement souhaitable et réaliste ?

On sait de surcroît que nombre de stagiaires abandonnent des formations parce que disposant de ressources insuffisantes... Considérer que cette présence de l'effet revenu induit chez les stagiaires une « motivation basse » à l'égard de la formation est de l'ordre du jugement de valeur, plutôt que de la rigueur scientifique qui devrait pousser à un examen des éventuels emplois (et de leur niveau de rémunération) qui auraient été refusés par les stagiaires « préférant » le stage. Mais un tel choix existe-t-il vraiment ? Si, bien que préférant dans l'absolu l'emploi à la formation, les demandeurs vont de stages en stages, n'est ce pas parce que les emplois n'existent pas ?

AMÉLIORER L'EFFICACITÉ PAR LA SÉLECTION

Si les stagiaires « se destinent » à des emplois non qualifiés, nul besoin de formation affirment les auteurs, puisqu'ils possèdent déjà les capacités idoines pour ces emplois. Nul besoin aussi, poursuivent-ils, d'une resocialisation. En fait, les emplois classés et répertoriés comme non qualifiés exigent, nous le savons, nombre de compétences jusqu'alors souvent ignorées, compétences qui elles-mêmes sont en forte transformation. De plus, sur la question de la resocialisation, ces catégories d'actifs en rupture professionnelle, souvent aussi en situation d'exclusion dans la sphère hors-travail, doivent pour demeurer « employables » garder une qualification sociale, au sens de réseaux sur lesquels s'appuie tout projet de vie et de vie professionnelle. La question de leurs socialisation est souvent une question sensible. Les auteurs

reconnaissent d'ailleurs que les effets « contact » et « dynamisation » sont importants pour ces publics, mais doivent, disent-ils, être produits non par des stages de formation mais dans le cadre des emplois subventionnés.

Une première discrimination intervient à ce stade entre ceux qui entreprennent une formation visant l'accès à un emploi qualifié et les autres. Toute la question est alors de savoir si cette distinction est possible *ex-ante* ? L'usage par les entreprises des emplois subventionnés, et donc non qualifiés, ne répondrait-il pas avant tout à une logique économique de réduction des charges salariales avant d'être la réponse à la nécessaire mise en place de processus d'apprentissage innovants, en situation de travail, pouvant amener les salariés d'un emploi non qualifié vers un emploi qualifié ?

Par ailleurs, dans ce cadre, n'y a-t-il pas une difficulté, sinon un paradoxe, à demander aux entreprises d'embaucher des demandeurs d'emploi dans l'esprit de contribuer à l'effort collectif de lutte contre le chômage et la désocialisation, alors que ce sont les entreprises qui les ont licenciés ? N'y a-t-il pas aussi un danger, celui de voir les entreprises, incitées par le développement de cette politique d'emplois subventionnés, accroître les départs des salariés de bas niveaux sous statut de droit commun, et embaucher sur des emplois aidés ? La responsabilité des entreprises et la nécessaire solidarité vis à vis de ces publics défavorisés se situent bien en amont, « *en favorisant le processus de gestion anticipée des compétences, en intervenant en amont des processus de restructuration* » (V. Merle).

Enfin, pour que la formation puisse produire une transformation des capacités productives des individus, et donc se révéler efficace, les auteurs suggèrent d'opérer une sélection reposant sur l'identification de « points d'appui », parmi lesquels, l'expérience acquise, la formation initiale ou bien encore l'existence d'un projet professionnel. En fait, il s'agit là d'un ensemble de caractéristiques qui ne sont pas, pour le moins, le propre des publics désignés comme BNQ...

L'accroissement de la sélectivité à l'entrée en stage visant à réduire « *la déperdition des investissements formation* » conduirait à retenir des demandeurs motivés, ayant des projets professionnels relativement construits, des potentiels de compétences déjà reconnus soit par la formation initiale, soit par l'expérience, dégagés pour partie de contraintes financières, capables de suivre des formations reposant sur des processus d'apprentissage encore largement décontextualisés de l'exercice du travail en entrepri-

se, et disposant déjà d'aptitudes qui dépassent les seuls savoir-faire techniques. Bref des qualités qui sont fort éloignées des caractéristiques habituelles des BNQ et qui font toute la difficulté de la formation de ces publics, en termes notamment de modalités d'apprentissage. Aussi, les conclusions et recommandations des auteurs peuvent-elles être comprises comme devant aboutir fatalement à l'exclusion d'une partie de ces publics de la formation, pour les cantonner sur les emplois aidés. Formons des « BNQ » pourvu qu'ils ne soient pas des « BNQ ». Exclusion de la formation et en définitive exclusion tout court... car peut-on rester durablement sur des emplois subventionnés ? Sur ce registre la conclusion des auteurs, au demeurant pleine de bon sens, laisse donc de côté la nature des actions possibles, qui se situeraient très en amont, permettant que cette fraction des bas niveaux de qualification, défavorisée parmi les défavorisés, ne se trouve plus alimentée par de nouveaux « arrivants », notamment de jeunes. En outre, elle surestime la possibilité technico-économique et organisationnelle du maintien dans les entreprises d'une frange d'emplois non qualifiés destinée à accueillir ces publics et s'illusionne sur la capacité des pouvoirs publics à assurer leur subventionnement de manière pérenne.

FORMATIONS DIPLÔMANTES : L'AMBIGUÏTÉ

Enfin, la question des formations diplômantes, traitée à la fin de l'article, paraît encore accentuer la fragilité du propos lorsque successivement les auteurs affirment que l'absence de diplôme ne peut être un obstacle rédhibitoire pour accéder à l'emploi (dénonçant l'idéologie du « hors diplôme point de salut »). Alors que dans le même temps ils soutiennent que pour relever les contraintes de concurrence sur le marché du travail les formations doivent être nécessairement diplômantes. Mais sans doute s'agit-il encore d'une fausse contradiction si l'on retient que les publics afférents à ces deux affirmations ne sont pas les mêmes... En particulier, ceux qui seraient orientés vers des emplois subventionnés, ne bénéficiant donc pas de formation, ne risquent pas d'être en situation de faire reconnaître une formation... N'en seraient-ils pas pour autant culpabilisés, condamnés qu'ils seraient à rester sur des emplois peu qualifiés parce que, irréversiblement incapables d'évoluer vers un niveau de qualification supérieur ?

Gérard Podevin
CERETIM
CEREQ, Centre associé de Rennes

