



Qualité des formations et emploi des formateurs

Le cas des stages proposés aux demandeurs d'emploi

éreq

Alexandre Méliva

RELIEF.19

Échanges du Céreq

février 2007



Qualité des formations et emploi des formateurs

Le cas des stages proposés aux demandeurs d'emploi

Alexandre Méliva

Sommaire

1. Diversité et pluralité des formations dispensées aux chômeurs à la fin des années 90.....	6
1.1. La qualité en questions	6
1.1.1. La question de la qualité des formations d'adultes	6
1.1.2. La question de la qualité des formateurs d'adultes	8
1.2. Une théorie de la pluralité des qualités des productions.....	9
1.3. Les formations des chômeurs à la fin des années 90, objets critiques et pierre d'achoppement des institutions spécialistes.....	11
1.4. La diversité qualitative des formations de chômeurs.....	12
1.4.1. Les formations relevant de la qualité immatérielle	14
1.4.2. Les formations relevant de la qualité industrielle.....	16
1.4.3. Les formations relevant de la qualité interpersonnelle	19
1.4.4. Les formations relevant de la qualité marchande ou de production flexible	20
2. Travail et emploi des formateurs aux formations des publics chômeurs à la fin des années 90	24
2.1. Économie de l'emploi des formateurs d'adultes	24
2.1.1. Une précarité mesurée	25
2.1.2. Diversité des normes de gestion des formateurs	26
2.2. Une théorie de la pluralité des conventions de travail.....	27
2.3. Les conventions de travail des formateurs occupés aux formations de chômeurs.....	30
2.3.1. Les conventions de travail des formateurs dans le cadre de la qualité immatérielle	30
2.3.2. Les conventions de travail des formateurs dans le cadre de la qualité industrielle.....	31
2.3.3. Les conventions de travail des formateurs dans le cadre de la qualité interpersonnelle ou artisanale (type stage d'accès à l'entreprise)	33
2.3.4. Les conventions de travail des formateurs dans le cadre de la qualité marchande ou de production flexible (type stage d'insertion et de formation à l'emploi individuels)	33
Conclusion générale	39
Bibliographie	42

Qualité des formations et conditions d'emploi des formateurs sont des thèmes sinon délaissés tout au moins peu liés par les analyses sociologiques et économiques de la formation des adultes.

Cette étude n'entend pas répondre à la totalité des questions relatives à la qualité des formations et des marchés du travail des formateurs, mais simplement proposer une piste de compréhension de leur diversité et de la relation entre ces deux aspects.

Pour ce faire elle se focalise sur les formations dispensées aux demandeurs d'emploi à la fin de la décennie 90, dans la mesure où leur présence dans l'enquête du Céreq de 2000 auprès des organismes de formation fournit une matière empirique substantielle, à quoi s'ajoute l'importante littérature sociologique produite au cours des mêmes années. Aussi fait-elle à la fois intervenir des analyses de ces dispositifs et des traits recueillis par l'enquête.

Dans une première partie nous évoquons l'importance croissante que prennent les questions de qualité dans le domaine de la formation des adultes, qu'elles portent sur les formations ou sur les formateurs. Affirmés en trente ans comme une population professionnelle émancipée de ses liens aux entreprises industrielles, les formateurs d'adultes s'exposent à la fin des années 90 à des débats virulents sur les normes de leur activité et les taxonomies de leur métier.

Les formations prévues pour les publics chômeurs ne sont pas épargnées. Nous analysons ce segment de l'offre de formation en nous aidant de « grilles » qui déclinent la diversité des configurations de production, dont essentiellement celle des « Mondes de production » publiée par Robert Salais et Michael Storper en 1993. Nous caractérisons les diverses formules prévues et configurations de formation des chômeurs par leur type de régulation par des conventions de production distinctes.

Dans une seconde partie nous tentons d'expliquer les diverses conditions d'emploi des formateurs par les conventions qui régissent leur travail.

La diversification des qualités des formations a engendré une diversification des conditions d'emploi des formateurs, dont certaines les exposent à une précarité forte. Sans compter qu'elle entame leur longue et difficile accession à un groupe professionnel, cette diversité pose la question des déterminants de ses régulations.

Notre matière empirique est constituée des formations engagées en 1999 et enquêtées en 2000 par le Céreq¹. La compréhension sociologique des différentes configurations nous est donnée par l'abondante littérature critique qui a accompagné les différents dispositifs publics de formation des chômeurs au cours de la décennie 90.

¹ Les informations dont nous disposons sur ces formations sont « à géométrie variable », selon les traits que les enquêtés, les responsables et cadres d'organismes de formation, ont choisi de rendre saillants (voir méthodologie infra) : leur financement, leur public, l'objectif (ou le niveau) visé, etc. En revanche les personnels pédagogiques employés à ces formations et leur mode d'emploi (interne, externe, polyvalence, monovalence) sont des données systématiques (en dehors des problèmes ponctuels de renseignement).

1. Diversité et pluralité des formations dispensées aux chômeurs à la fin des années 90

1.1. La qualité en questions

1.1.1. La question de la qualité des formations d'adultes

Les questions de qualité sont au cœur de l'histoire et des activités de formation des adultes. L'« appareil » de formation des adultes propose une activité diverse et segmentée. Une diversité qui a trait autant aux formations qu'aux organismes dispensateurs et qui a fait l'objet de plusieurs catégories, critères et modes de distinction construits par les analystes et chercheurs dans le champ de la formation.

La variété de cet « appareil » tient d'une part à la diversité des univers et mondes institutionnels de formation, et des configurations et constructions juridiques² dans lesquelles s'inscrivent les organismes dispensateurs (Géhin et Méhaut 1982 ; Charraud *et alii* 1998, pp. 11-35). Tous les organismes n'ont pas pour unique ou principale activité la formation d'adultes. Certains cumulent des activités notamment tertiaires (conseil, études, informatique, etc.) qui ont plus de poids (en termes lucratif et d'emploi) que l'activité de formation. Les constructions organisationnelles (entreprise, groupe, réseau à caractère partenarial, etc.) sont aussi très variables et génèrent des économies très différentes : les tailles des organismes sont très disparates, allant de la structure unipersonnelle à l'entreprise industrielle (80 % des masses financières sont perçues par 20 % des organismes). Cette inégalité économique se manifeste aussi par une démographie inégale : à côté d'une minorité d'organismes publics, parapublics et privés pérennes, un nombre élevé d'organismes privés de petite taille disparaissent et/ou se créent dans le même temps (Baudequin *et al.* 2001³ ; Méлива 2000).

D'autre part la diversité de l'offre est le fait de la polysémie des formations elles-mêmes, de la variété des actions entreprises sous ce vocable, ce qui est entendu et rangé comme formation aujourd'hui.

Encadré 1

DIVERSITÉ INSTITUTIONNELLE DES ORGANISMES DE FORMATION

« L'appareil » de formation d'adultes est le résultat de différentes *constructions institutionnelles*. Cinq grandes catégories ont été proposées par Géhin & Méhaut (1982), dépassant l'unique critère juridique de constitution des organismes jusqu'alors retenu par les autorités. Elles distinguent les organismes selon leur institution de rattachement : ils relèvent du secteur public (AFPA, Greta, services universitaires, CNAM, autres ministères comme celui de l'Agriculture), du secteur consulaire (chambres de commerce et d'industrie, chambres de métiers, chambres d'agriculture), du secteur privé associatif à but non lucratif (associations familiales, culturelles et d'éducation populaire), du secteur privé à but lucratif (SA, SARL, etc.) ou du secteur patronal ou professionnel (organismes liés à l'appareil économique, branches et entreprises).

Les deux enquêtes menées par le Céreq à sept années d'intervalle auprès des plus actifs des organismes (déclarant tirer au moins 150 000 euros de revenus annuels) mettent en évidence ces traits de diversité et la segmentation de l'offre.

² Les principales familles institutionnelles des organismes sont résumées en encadré 1.

³ Ce travail est rejoint par deux autres constats : la forte part des établissements de moins de cinq ans, supérieure de 10 points aux autres secteurs, mesurée par l'Insee et reprise par le Céreq dans ses portraits statistiques de branche, et la qualification de « mouvant » du marché de la formation inscrite dans le projet de loi de finances pour 2006 (p. 71).

En 1994 comme en 2000⁴, cette segmentation est induite par plusieurs éléments : les niveaux visés par les formations, le type de public accueilli, l'origine des financements et le mode de certification. Les formations dispensées se répartissent alors autour de trois grands segments : le premier recouvre des formations définies par la dispensation d'un contenu ou d'une spécialité ; le second englobe celles définies par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre (une certification) ; et le dernier regroupe celles définies par l'accueil d'un public spécifique à partir de fonds eux-mêmes spécialisés (salariés sur la base de fonds d'entreprises, chômeurs et publics en « difficulté sociale » sur la base de financements publics ; cf. Charraud *et alii* 1998, pp. 39-59 et Vero & Rousset 2003).

Malgré les importantes recherches qui sont venues éclairer les autorités publiques⁵ sur la diversité de l'appareil de formation, ces dernières butent régulièrement sur les questions de qualité des formations continues.

Ainsi, peu avant 1990, la question de la qualité des formations se retrouve dans deux initiatives de la Direction de la formation professionnelle du ministère du Travail : la première est une commande auprès d'un cabinet de consultants⁶ d'un bilan critique de l'appareil de formation continue et de méthodes d'appréciation qualitative de l'offre, et la seconde est le lancement d'un appel d'offres d'études des démarches et méthodes de la qualité dans les organismes⁷. Dans une nouvelle réponse, ce cabinet avance que la diversité des qualités des formations tient du régime économique qu'elles suivent et de la stratégie d'offre des organismes.

Pour ce faire il dégage « différents modèles de qualité de service s'ordonnant autour d'une opposition centrale entre :

- une stratégie que l'on pourrait qualifier de « standardisation » des prestations de formation : conception de « produits » de formation relativement standardisés et reposant sur des procédures et des outils pédagogiques relativement uniformes d'un formateur à l'autre ;
- une stratégie de « relation de service » fondée sur des démarches plus que sur des produits et sur la maîtrise par les formateurs des processus pédagogiques et non de méthodes uniformes d'un formateur à l'autre » (Bernard Brunhes Consultants 1992, p. 18).

Cette réponse innove à plusieurs titres. Tout d'abord en se démarquant d'un discours qui s'indigne que l'on parle des services comme de produits (comme celui de J. Gadrey 1991). Ensuite en plaçant le problème de la qualité des formations dans le sillage d'une approche privilégiant les idées et la place respective des acteurs dans la régulation de cette qualité.

Ce type d'argument a longtemps fait exception dans la mesure où il se distingue des réponses qui seront faites à l'appel d'offres, et de celles qui sont données tout au long des années 90 dans les revues spécialisées⁸, comme par exemple celle de G. Jobert (1993) : « **Si l'on veut bien admettre, d'une part qu'un acte de transmission de savoir-faire a un caractère formatif à partir du moment où il intègre une réflexion sur ce qui est transmis, et d'autre part, qu'une telle réflexion sur le réel suppose une distance par rapport à celui-ci, on peut se demander si l'adaptation au poste de travail relève d'une véritable formation** » (p. 10, caractères gras de notre fait). « **Amalgamée à l'activité, la formation n'est plus en état de donner au travail le statut d'un objet sur lequel elle pourrait tenir un discours critique** » (*ibid.*). « **Le renoncement à l'exercice d'une fonction éducative véritable, est sans doute le prix payé par la formation professionnelle pour son intégration étroite à l'appareil productif** » (p. 11). Cette formulation du problème est faite au regard d'une norme qui privilégie l'intellectuel, l'immatériel.

⁴ Afin d'atteindre un volume d'activité plus important par unité interrogée, l'enquête de 2000 a couvert les 33 départements les plus dotés ; pour les aspects méthodologiques de cette enquête voir plus loin.

⁵ Cf. *La formation professionnelle. Diagnostics, défis et enjeux*, contribution du Secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle, mars 1999, pp. 81-86. Pour une chronologie des investissements cognitifs publics de l'appareil de formation continue on se référera aux études de A. Voisin (1991 et 2005).

⁶ Bernard Brunhes Consultants.

⁷ Auparavant le cabinet avait répondu à une mission portant sur l'offre des formations présentée à l'État. Au-delà des critères qu'il préconisait pour aider les acteurs publics dans leur choix des prestataires, il s'était distingué par une exploration des diverses catégories de prestataires. Cf. Brunhes et Tessier-Garcin (1989).

⁸ Notre panorama comprend les dossiers consacrés par les revues *Études et expérimentations en formation continue* (n° 6 juillet-octobre 1990), *Actualité de la formation permanente* (n° 115 nov.-dec. 1991 & n° 133 nov.-dec. 1994), *Éducation permanente* (n° 126, 1996 & n° 147, 2001) ainsi qu'un numéro spécial *Regards sur la formation* édité par le Centre INFFO en 2001 : « Les pratiques de la qualité en formation ».

1.1.2. La question de la qualité des formateurs d'adultes

Les mêmes questions qualitatives traversent les registres de professionnalité des formateurs.

La population des formateurs d'adultes s'est fortement développée au cours des années 90. L'emploi des formateurs dans les organismes a augmenté en moyenne de 5 % chaque année⁹ pour atteindre, toutes formations et publics confondus, environ 100 000 formateurs en 2000. Ce développement a suscité beaucoup d'interrogations, notamment d'ordre identitaire. Cet afflux de nouveaux « professionnels » pose d'emblée la question des normes d'activité et des définitions d'emplois, et les taxonomies d'activité foisonnent. Les approches du travail des formateurs renvoient à des problématiques variées : outre la question de la diversité du travail et des qualifications requises des formateurs¹⁰, les approches sociologiques s'emparent des questions d'identité de cette nouvelle population professionnelle (cf. Fritsch 1971 ; Dubar 1984 ; Jobert 1988 ; Grave 1999).

Enfin, d'autres analyses portent plus sur les conditions d'exercice de l'activité des formateurs tant sous l'effet des changements techniques (Chevalier 1989 ; Guir 1996), qu'économiques et organisationnels (Boukabous et Mahieu 1991 ; Lietard 1992), soulignant ainsi une incommensurabilité des contextes d'activité des formateurs.

Encadré 2

UNE NOUVELLE POPULATION PROFESSIONNELLE

En 1990, J.-L. Primon fournit **les premières statistiques des formateurs d'adultes qui rendent compte** de l'évolution de l'emploi de 1984 à 1988 dans des structures de plus de 10 salariés des secteurs privé et semi-public, à partir de l'enquête Structure des emplois de l'INSEE⁷. **Bien qu'entre ces deux années l'emploi salarié soit globalement à la baisse (-5 % soit -1 % par an en moyenne), au contraire les formateurs d'adultes** ont connu un développement de leur emploi de +13 % (soit +3 % par an en moyenne). Notamment dans les structures de services marchands, cette croissance a été très supérieure à celle de l'ensemble des salariés (+60 % et 16 % par an contre +12 % et 3 % par an), et particulièrement aux niveaux d'employés-techniciens, qui y augmentent d'en moyenne 24 % par an. Deux processus ont cours parallèlement : les emplois de cadres spécialistes de formation progressent le plus dans le commerce (les organismes à but lucratif) et baissent dans le secteur des biens d'équipement (-4 % par an), où seuls ceux de niveau « employés » (à la fonction formation) progressent (+8 % par an). Ainsi à côté d'un processus d'externalisation de la fonction formation des entreprises industrielles vers des cabinets et organismes spécialisés qui s'opère en faveur des cadres, au sein de l'industrie, une reconversion vers la fonction formation s'opère de la part des ouvriers et employés, le plus souvent des seniors, dans une deuxième partie de carrière (peut-être sous l'effet du tutorat exigé par les nouveaux contrats de qualification).

⁷ L'auteur approche les formateurs d'adultes à partir de la CSP, qui semble bien restituer les clivages statutaires cadres/techniciens en vigueur, et leur aire d'évolution à partir du code APE de l'employeur, qui traduit aussi les clivages de situation d'exercice : industrie /commerce /services, et parmi ces derniers marchands /non marchands.

En matière de parcours et itinéraires professionnels des formateurs aussi, la variété est de mise. Deux études vérifient des résultats en matière de mobilité sociale esquissés vingt ans plus tôt.

C.-A. Cardon (1998), à partir d'une étude longitudinale de 520 cheminements individuels du secteur de l'industrie vers celui de la formation, valide les propositions de Fritsch (1971) d'une rémanence forte des mobilités sociales depuis les positions sociales et professionnelles (ouvriers de production, issus de classes populaires vers des emplois de production de l'acte pédagogique, anciens cadres industriels et de l'État vers des emplois relativement similaires au sein des procès de formation, soit de type politique ou stratégique),

⁹ Cf. *Premières informations & premières synthèses*, DARES, n° 05.3, 2005.

¹⁰ Cet ensemble comprend diverses taxonomies des activités (Malgaive 1983 ; Caspar & Vonderscher 1986 ; De Witte 1988 ; Paria 1992)

ces mobilités résultant d'un « usage stratégique de la légitimité enseignante, de transfert social à moindre coût ou de reclassement honorable » (Cardon 1998).

E. de Lescure (2005), à partir des enquêtes Emploi de l'INSEE, complète les résultats enregistrés vingt ans plus tôt par J.-L. Primon (1990, cf. encadré 2), à savoir une mobilité intersectorielle toujours élevée, des durées de formation qui s'allongent et des niveaux de formation qui augmentent (cependant variables selon les catégories des employés et des cadres), ainsi qu'une diversification des certifications¹¹. Ces résultats l'amènent à douter de l'unité du groupe professionnel des formateurs : « *Montrer la faiblesse de l'unité des agents de la formation ne répond pas complètement à la question de savoir s'ils forment ou non un groupe professionnel. Pour répondre à cette question, il faut examiner d'autres éléments tels que, notamment, les modes de représentation du groupe, ses capacités de mobilisation, ses capacités à se faire reconnaître ainsi que la place prise par chacun des segments qui le composent et leur articulation* » (p. 49).

Comme par écho nous vient l'analyse de J.-L. Fabiani (2003), à propos des conditions de la professionnalisation des philosophes à la fin du XIX^e siècle, que l'on peut aisément appliquer aux formateurs d'adultes un siècle plus tard :

« *On peut voir une limite de la problématique des professions lorsqu'elle s'applique à des activités intellectuelles qui ne peuvent être vraiment réglementées, alors que l'accès à la profession proprement dite l'est. Quel que soit le degré d'expertise que revendiquent des pratiques intellectuelles spécialisées, et quelle que soit leur autorité ou leur légitimité, elles ne peuvent prétendre imposer un monopole. Ceci est d'autant plus fort que le caractère de centralité de la vie intellectuelle française [...] accentue les circulations et fait perdurer la figure de l'intellectuel généraliste* » (p. 140).

Et plus loin : « *L'existence des philosophes modernes [mais on pourrait parler des formateurs d'adultes] comme corps professionnel est donc doublement mise en question par :*

1) *les multiples sorties hors du cercle professionnel qui caractérisent la production philosophique [formation d'adultes] au XX^e siècle, et qui sont justifiées par l'autonomie créatrice incluse dans la définition moderne de l'activité philosophique [éducative] ;*

2) *la contestation, au nom de la technique et du sérieux philosophique [pédagogique], du caractère professionnel d'une partie de la philosophie universitaire [formation d'adultes]. L'espace professionnel est un espace polémique* » (p. 143).

Question centrale des pouvoirs publics et objet de nombreux travaux, les formations dispensées aux demandeurs d'emploi dans les années 90 renferment une grande variété qualitative, dont l'identification reste problématique. En croisant les deux questions précédentes, du mode de traitement de la demande de formation et de la qualité des formateurs, la théorie des « Mondes de production » de Robert Salais et Michaël Storper fournit une lecture possible de cette diversité. Nous l'examinons maintenant.

1.2. Une théorie de la pluralité des qualités des productions

La grille des « Mondes de production » de Robert Salais et Michael Storper paraît en 1993 dans un contexte intellectuel riche et original en France de réflexion sur les catégories usuelles de l'économie : les biens, les prix, sont référés à des sociologies des univers dans lesquels ils prennent forme et qui les organisent. Du reste la grille de Salais et Storper a déjà fait l'objet de plusieurs applications, dont la récente analyse de la production des logiciels de F. Horn (2004), ainsi que d'usages critiques (Bidet 1996, Aucouturier 1998).

Du fait de son ambition théorique poussée, nous abordons la recherche de Salais et Storper en deux temps. Conformément à l'objectif de cette partie nous présentons les différentes qualités de productions et univers conventionnels les sous-tendant (nous soulignons aussi ce qui constitue l'innovation de cette approche, à savoir son armature, ce qui en fait une théorie). Nous renvoyons à la seconde partie la présentation de ses implications en matière de travail et d'emploi des formateurs(2.2.).

¹¹ Aussi le Commissariat général du Plan remarque-t-il qu'« on a là une situation tout à fait particulière d'un secteur à forte précarité de la main d'œuvre alors qu'il est composé de salariés assez âgés et très diplômés passant d'un organisme de formation à un autre mais venant aussi fréquemment d'une autre branche d'activité » (CGP 2004, p. 126).

Nous associons également à ce cadre d'autres tentatives analytiques, comme celle de la « compétence relationnelle » développée par M.-C. Combes 2002¹².

Les « Mondes de production » de Salais et Storper identifient quatre univers possibles et réels (effectifs) de production/diffusion de produits, générateurs de qualités et de conventions sur la rémunération du travail.

Ces qualités sont au croisement de deux dimensions : niveau de construction de la demande par le producteur (laquelle recoupe l'opposition entre incertitude versus prévisibilité) et degré de spécialisation des savoirs des travailleurs intégrés aux produits (qui recoupe l'opposition entre économie d'échelle versus économie de variété). Les qualités des productions combinent diversement les positions sur ces deux dimensions.

Encadré 3

LE FONDEMENT THÉORIQUE DES MONDES DE PRODUCTION DE SALAIS ET STORPER

Nous présentons ici succinctement l'armature des conventions fondant les quatre grandes qualités des produits mises en évidence par Salais et Storper.

Les quatre grandes qualités sont le résultat du croisement de deux dimensions, récurrentes dans les apports théoriques des économistes du vingtième siècle ayant introduit l'incertitude au centre des modèles de comportement : **une dimension « degré d'incertitude de la demande » à laquelle fait face (ou qu'accepte) le producteur**, notamment étudiée par F. Knight (1921), allant pour un pôle d'une forme générique, anonyme et prévisible obtenue par consolidation et standardisation des besoins comme mode de réduction d'incertitude, à une forme atomisée, individualisée voire identifiée, et génératrice d'incertitude à un autre pôle ; et **une dimension « degré d'inscription des qualités des travailleurs dans les produits »** notamment étudiée par A. Marshall (1961) allant d'une forme idiosyncratique (inscrivant fortement les qualités des travailleurs) à une forme « débarrassée », lestée de toute qualité propre des travailleurs. Ce degré d'inscription des qualités des travailleurs détermine des technologies et procès de production différents : économie de variété d'une part, économie d'échelle à rendements croissants d'autre part.

Au croisement de processus d'expression consolidée, agrégée des besoins, génératrices d'économies d'échelle, et de produits débarrassés de toute inscription des qualités des travailleurs se trouvent les conventions sur des **productions de qualité industrielle**.

À l'opposé, on trouve des conventions sur les **productions artisanales**, qui inscrivent les qualités des ouvriers au plus fort, et fondent dessus la demande, pour des usages particuliers, locaux, dédiés.

Les trois groupes d'auteurs cités (Salais et Storper 1993, Combes 2002, Gadrey 1991) s'accordent sur ces deux qualités prépondérantes des biens :

- qualité standard-industrielle ou caractéristique des processus industriels,
- qualité artisanale-professionnelle, dont les produits contiennent les « empreintes » (y compris culturelles, d'habitus, etc.) tant des demandeurs que des producteurs.

Ces deux qualités étaient du reste, au sortir de la Deuxième Guerre mondiale, les deux modes principaux de distinction, les plus visibles, opérés alors par les « consommateurs » (Piore et Sabel 1989).

¹² Sur la base d'étude d'une trentaine de branches d'activité M.-C. Combes (2002) identifie une lacune de l'appareil théorique d'appréhension des services développé par J. Gadrey (1991), qu'elle propose de combler par la proposition d'une qualité et d'une compétence de production de services intermédiaires entre standard et professionnelle.

Dans les années 80, pour combler l'écart entre ces deux pôles qualitatifs et le manque correspondant pour les consommateurs, les producteurs industriels ont développé des produits diversifiés « collant » à des besoins singuliers repérés par des techniques commerciales. Dans les grandes industries (comme la construction automobile), une troisième qualité s'est imposée. Il s'agit de la *qualité marchande ou de production flexible*¹³, qui répond à une double exigence : d'une part une exigence d'adaptation à des usages particuliers des consommateurs, en compréhension de besoins spécifiques, et d'autre part une exigence de rentabilité (rendements d'échelle), par la mobilisation de qualités standard des travailleurs.

Enfin Salais et Storper font mention d'une quatrième qualité générée par des conventions de production spéciales, et combinant encore différemment les deux dimensions évoquées. Les produits de cette qualité sollicitent en effet fortement les qualités des travailleurs pour des produits dont les besoins sont pensés de manière générique, voire totalement subjectivés. Cette qualité, qu'ils nomment « immatérielle », caractérise plus particulièrement les conventions de production des services intellectuels, scientifiques et artistiques.

Notre objet, les formations d'adultes, et plus spécialement d'adultes chômeurs, bien que résultant de conventions immatérielles, n'est pas réductible à ces dernières, comme nous le montrerons dans cette étude.

Ainsi, la théorie des « Mondes de production », que nous venons d'aborder, va nous permettre de faire une lecture qualitative des formations dispensées aux chômeurs à la fin des années 90. Mais avant, la description de ce dispositif de formations s'impose.

1.3. Les formations des chômeurs à la fin des années 90, objets critiques et pierre d'achoppement des institutions spécialistes

Dans la mesure où la formation professionnelle est sollicitée comme un « remède » au chômage, les politiques françaises d'emploi ont promu des solutions basées sur la formation ou la socialisation des chômeurs à un ampleur et un rythme particulièrement soutenus à la fin du XX^e siècle. Ces formations forment une économie importante. À la fin des années 90, un cadre de l'Association nationale pour la formation des adultes (Afa), levier direct du ministère de l'Emploi, recense plus de 600 000 entrées annuelles de personnes sans emploi ou en difficulté sociale dans l'une des mesures de formation mises en place (Santelmann 2000).

Les demandeurs d'emploi comptent pour en moyenne 20 % des publics accueillis par les organismes déclarés de formation au ministère de l'Emploi et les achats de ces formations, exclusivement publics, pour plus du tiers de leurs ressources financières (hors subventions éventuelles). Ces formations occupent en outre près de 20 % des formateurs.

La production de ces formations est partagée par plusieurs acteurs.

D'une part l'Afa, qui a pour mission essentielle, dans le cadre de « la commande publique », de fournir à l'appareil économique une main-d'œuvre qualifiée.

D'autre part, deux autres économies interviennent et permettent une production « décentralisée » (au sens économique) :

- l'économie du placement, essentiellement publique via l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et ses agences locales,
- et l'économie de la rémunération des personnes, laquelle est constituée, depuis les années 80, de deux sources principales : une source privée dans le cadre du service d'assurance-chômage géré par les partenaires sociaux au sein de l'association UNEDIC et dont bénéficient les « ayant droit » à l'indemnisation, et une source publique, dite de solidarité, constituée par le Fonds national pour l'emploi (FNE) pour les plus « éloignés de l'emploi » que l'UNEDIC n'indemnise plus depuis 1984 (jeunes, primo-demandeurs, chômeurs de longue durée et/ou en fin de droits, bénéficiaires du RMI, femmes isolées...) (Tuchszirer 2004, pp. 52-53 ; IGAS 2000, p. 18).

¹³ Elle n'a pas toujours été nommée ainsi au début, mais progressivement les différents auteurs convergent vers ce qualificatif. Cette qualité semble avoir été plus répandue avant la Deuxième Guerre mondiale mais jamais étudiée avec la même ampleur qu'à partir des années 80, notamment par le redéploiement d'une sociologie économique (Steiner 2005), dont les études de Garcia (1986), Hassoun (2001), Chantelat et Vignal (2002), Cochoy (2002), Bercot et Coninck (2005).

Durant la décennie 90, les formations dispensées aux chômeurs sont essentiellement prescrites par l'ANPE¹⁴. Outre leur orientation vers l'Afpa, les publics se voient proposer trois formules de formation :

- les **stages d'insertion et de formation à l'emploi (Sife) collectifs**, pour les chômeurs les plus anciens et éloignés de l'emploi, une formule héritière et fusionnant d'anciennes formations de chômeurs rémunérés par le FNE et de femmes isolées ;
- les **stages d'insertion et de formation à l'emploi (Sife) individuels**, pour des chômeurs ayant une expérience professionnelle récente et auxquels manque un complément de connaissances pour exercer un emploi, la plupart indemnisés par l'assurance chômage¹⁵.

Ces deux premières formules ont été mises en place par la loi quinquennale sur l'emploi de 1993 ;

- et enfin les **stages d'accès à l'entreprise (SAE)**, formations que les agences locales de l'ANPE initient dans le cadre de placements qu'elles co-organisent avec des entreprises de leur « portefeuille ».

Cependant les lois successives de décentralisation ont aussi promu les conseils régionaux en maîtres d'œuvre des formations professionnelles des jeunes et des demandeurs d'emploi, dans une proportion importante à partir des années 90. Les besoins sont prospectés sur la base d'études menées par des chargés de mission dans les bassins d'emploi du territoire de la Région, et les réponses des Régions procèdent le plus souvent d'une combinaison des formules précédentes.

Ces formules de formation des demandeurs d'emploi mises en place au cours des années 90 ont suscité de nombreuses critiques, lesquelles en ont fait des objets qualitatifs « typiques », si l'on peut dire, au confluent de régulations et conventions spéciales de coordination.

1.4. La diversité qualitative des formations de chômeurs

Cette partie s'appuie tant sur les analyses critiques des dispositifs de formation des demandeurs d'emploi produites au cours de la décennie 90 que sur les caractéristiques des formations recueillies par l'enquête du Céreq auprès des organismes en 2000. Ces dernières informations sont disponibles dans la mesure où l'enquête a poussé l'interrogation des organismes au niveau des formations, et où l'organisme pouvait les regrouper selon des caractéristiques proches¹⁶. Ces formations, surtout décrites par les organismes comme accueillant un public de chômeurs et de personnes en difficulté, représentent environ 14 % de l'économie totale (des fonds totaux) parvenant aux organismes.

Encadré 4

ASPECTS MÉTHODOLOGIQUES DE L'ENQUÊTE FORMATION CONTINUE 2000 DU CÉREQ AUPRÈS DES ORGANISMES DE FORMATION D'ADULTES

Environ 450 organismes ont été interrogés sur les 4 600 dégageant plus de 150 000 euros de chiffre d'affaires que comptent les trente trois départements les plus riches sélectionnés (soit 10 %).

L'enquête poursuit trois objectifs : rendre compte des grands segments de l'offre dans un premier temps, sur la base d'ensembles ou « pôles » d'activité homogènes déclarés par l'organisme, de la diversité des constructions organisationnelles dans un deuxième, et des formes d'emploi et d'organisation du travail des formateurs dans un troisième. En plus d'un recueil à l'échelle de l'organisme, l'enquête a procédé d'une interrogation au niveau de ses pôles d'activité déclarés au premier temps. Chaque pôle constitué par le répondant devait caractériser une formation ou un ensemble de formations voisines, représentant au moins 5 % du chiffre d'affaires total et au total 80 %. En tout, 1 240 formations ou ensembles de formations ont été recueillis.

¹⁴ Depuis 2001 le service d'assurance chômage de l'UNEDIC est appelé à prendre le relais de l'ANPE pour la prescription des formations de ses allocataires ; et ce dans un contexte d'une prise en compte des situations individuelles par contrats fixant des devoirs de retour à l'emploi contre des services améliorés (PAP à l'ANPE, PARE à l'UNEDIC), mais aussi d'une érosion des montants des indemnités depuis une vingtaine d'années et accélérée en 2004 par une décision « unilatérale » de l'UNEDIC (Tuchszirer 2004, CERC 2005).

¹⁵ Les publics et les objectifs de ces formules connaissent des formulations changeantes durant la période, si l'on se réfère aux publications de la DARES intitulées « Bilan de la politique de l'Emploi » de la décennie.

¹⁶ Pour les précisions méthodologiques de l'enquête se référer à l'encadré 4 et aux annexes de Vero et Rousset (2003).

À partir de ces diverses sources, chacune des formules de formation évoquées est caractérisée autant que possible par ses dimensions de niveau de construction de la demande (axe produits dédiés/génériques) et de degré de spécialisation des savoirs des formateurs (axe produits spécialisés/standards ou économie de variété/économie d'échelle).

La première dimension est la plus renseignée. Non pas à partir d'enquêtes auprès des publics, peu fréquentes et d'un apport faible¹⁷, mais plutôt par la littérature existant sur les outils de la politique publique de l'emploi.

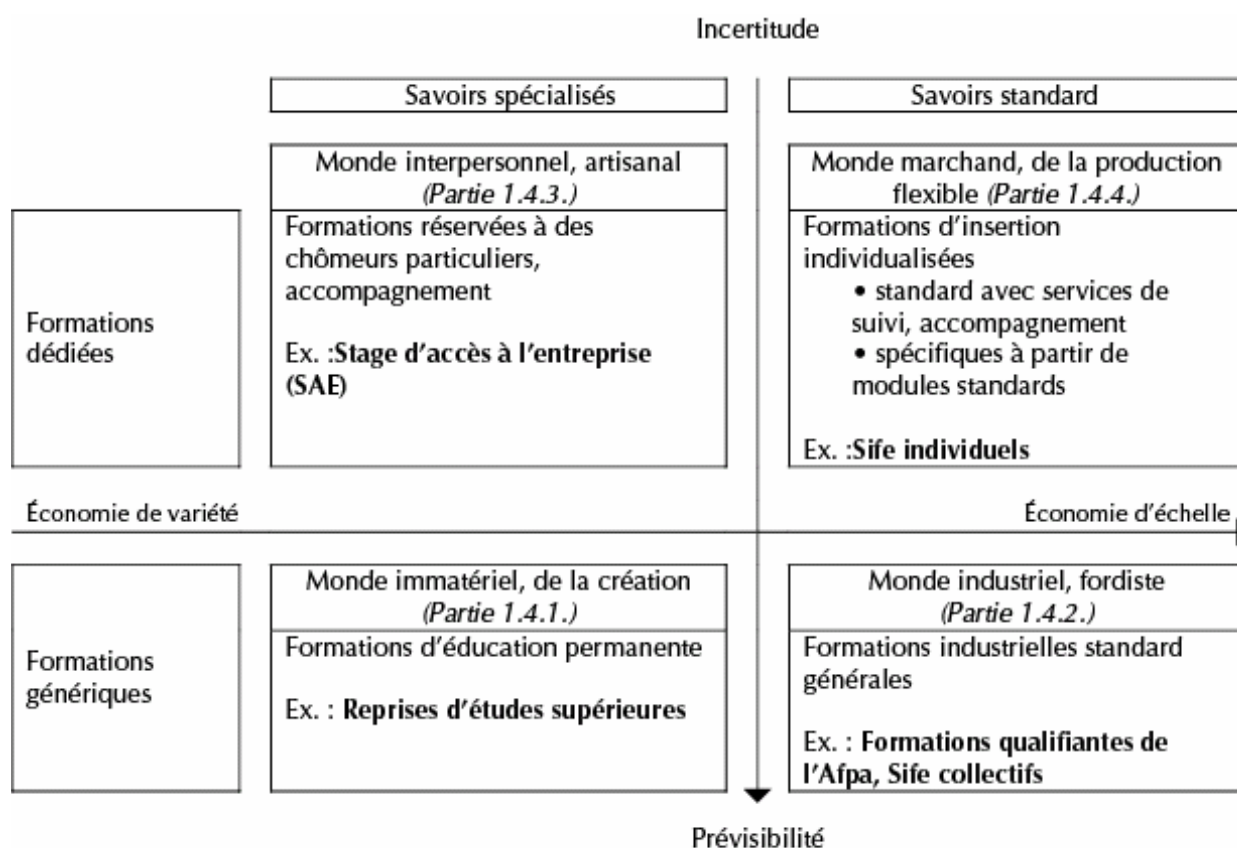
Quant aux données relatives à la seconde dimension, elles sont fournies par les informations sur les qualifications et modes de recrutement des personnels des organismes.

L'ordre de présentation des formules part de la qualité généralement admise ou attribuée à la formation, à savoir son immatérielle (Voisin 1999, pp. 54-55), pour aller vers trois autres qualités favorisées par les politiques publiques d'emploi analysées : successivement des qualités caractéristiques des processus industriels, de coproduction avec le formé puis marchands¹⁸.

Pour chaque formule présentée la place est faite dans un premier temps à la littérature, qui permet de mieux saisir la première dimension, puis aux formations enquêtées.

Schéma 1

QUALITÉS DES FORMATIONS DISPENSÉES AUX CHÔMEURS À LA FIN DES ANNÉES 90



¹⁷ « Pour les demandeurs d'emploi, l'accès à la formation reste difficile. Ils sont à la fois isolés socialement et confrontés à une multiplicité d'opérateurs, eux-mêmes plus ou moins bien coordonnés, et dont ils discernent mal les rôles respectifs » (IGAS 2000, p. 17).

¹⁸ Cf. Schéma 1. Dans notre caractérisation des univers conventionnels de l'offre des formations aux chômeurs nous mêlons des traits à la fois relatifs à des mondes possibles et à leurs épreuves réelles, deux configurations pourtant dissociées dans la présentation de Salais et Storper (1993).

1.4.1. Les formations relevant de la qualité immatérielle

Par « immatériel » nous ne nous référons pas à la caractéristique généralement attribuée aux services par les économistes industriels, et que l'on retrouve dans les propos de A. Voisin (1999) : « *Bien que l'on parle de "produit-formation", la formation est un bien immatériel, c'est-à-dire un "service" au sens économique du terme. Le caractère de service de la formation se manifeste d'un triple point de vue : elle est immatérielle, elle n'est pas stockable, sa production résulte d'un acte de coproduction* » (p. 54). On a dit le peu d'avancée que permet un tel résultat au regard des questions de qualité. Et de fait A. Voisin le reconnaît plus loin : « *Les apports potentiels de l'économie des services [...] ont suscité des attentes fortes [qui] ont été en partie déçues* » (p. 55).

Ici le qualificatif « immatériel » renvoie aux conventions constitutives d'une production qui, animée par un objectif d'innovation, répond à une conception générique et subjective d'un besoin. Le format non particulier de ce besoin rapproche la qualité immatérielle de production de la qualité industrielle. Elle s'en distingue cependant par le niveau élevé des savoirs impliqués dans la production immatérielle et l'incertitude totale portant sur l'avenir car rien ne permet de connaître *a priori* la forme finale qu'elle doit revêtir.

Caractéristiques des activités artistiques, intellectuelles ou scientifiques, les productions à la qualité immatérielle développent « *des connaissances à vocation générale, et non de simples savoirs spécialisés sur des produits particuliers* » (Salais et Storper 1993, p. 46). Elles ne sont pas évaluées par leur conformité à un standard général (monde industriel), ni particulières à une situation (monde artisanal). En l'absence d'une économie, et à défaut d'une prise en charge collective à travers un financement public, la diffusion des productions immatérielles est tributaire de leur gratuité, la mieux en mesure d'assurer leur amélioration par les utilisateurs potentiels.

Dans le domaine pédagogique la qualité immatérielle est peut-être première : l'univers pédagogique est avant tout un univers intellectuel, comme le rappellent J.-L. Fabiani (2003, à propos des philosophes universitaires de la Troisième République¹⁹), Y. Palazzeschi (1998, 1999) ou L. Tanguy (2004).

L'histoire de la formation des adultes est jalonnée d'idéaux, de propositions, d'expériences et « réfutations », dans un contexte intellectuel vivant (revues, instituts, laboratoires...) (*Travail et emploi* 2001 ; Tanguy 2004) ; ces expériences sont coopératives, conflictuelles, ou concurrentielles faites de définitions partagées ou exclusives.

Pour certains, la qualité immatérielle est même exclusive des activités de formation des adultes, comme le montre l'éditorial de G. Jobert (1993) au titre évocateur (« Les formateurs et le travail : chronique d'une relation malheureuse »), consacré à la compréhension du travail par les formateurs : « *Il y a si longtemps que le champ d'intervention de la formation des adultes s'est restreint, en France, à celui de la formation professionnelle, que la chose paraît naturelle aux formateurs nouvellement entrés dans le métier [...] Cette étroite association de la formation aux démarches de qualification de la main-d'œuvre, de gestion de l'emploi, de changement ou de développement organisationnel, inclinerait à penser que la question du travail y occupe une place centrale, tant comme concept que comme objet d'intervention. Nous voudrions montrer dans ce texte que non seulement il n'en est rien mais que, dans une certaine mesure, les formateurs contribuent au déni du travail qui caractérise la période néotaylorienne que nous connaissons aujourd'hui* » (p. 7).

Dans les années 60, ce monde des formations innovantes a trouvé ses formes concrètes à travers des centres universitaires et des instituts comme le Centre universitaire de coopération économique et sociale (CUCES) (Palazzeschi 1998 vol. 1 chap. 16) et l'Institut national pour la formation des adultes (INFA) (Laot 2002).

Ces formations correspondent également aux comportements de reprise d'études universitaires d'adultes à des fins de promotion sociale ou de réinsertion sociale et professionnelle.

Aujourd'hui, la mise en place de plate-formes pédagogiques, dans l'apprentissage des langues notamment, par des laboratoires universitaires, illustre également ce monde de formation, avec le souci affiché d'avoir des retours critiques des utilisateurs aux fins d'améliorer les systèmes.

¹⁹ Cet article de Fabiani (2003) fournit une illustration riche des tensions pouvant survenir lors de tentatives de « mises sous tutelle » de conventions et interactions en vigueur dans le monde de production « immatériel ».

Dans l'enquête du Céreq nous tirons les exemples emblématiques des formations de chômeurs relevant de la qualité immatérielle de celles dispensées par deux services universitaires de formation continue ainsi que par le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM). Toutes ces structures ont le plus souvent la formation professionnelle continue (FPC) pour activité exclusive.

Ces formations ont en commun la caractéristique majeure et discriminante vis-à-vis des formations de chômeurs des trois autres mondes, d'être sanctionnées par un **diplôme** (homologué ou d'université). Et lorsqu'on demande à ces structures d'expliquer l'avantage de leurs formations sur celles de leurs concurrents, si elles ne répondent pas la reconnaissance nationale du titre auquel elles préparent, elles répondent le plus fréquemment **l'expertise reconnue de leurs intervenants**.

Ces formations sont en général plus récentes que les organismes ; elles sont créées dans les années 90 au CNAM, plus de quarante ans après les autres formations, et dans les années 80 dans les services universitaires parfois avec eux, ou les années 70 avec le diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU, ex-ESEU).

Dans les deux types de structures, les chômeurs ne constituent pas le public principal et des aménagements ont été faits pour eux : les services universitaires accompagnent le plus souvent les formations de validation des acquis professionnels, permettant aux stagiaires d'être dispensés d'une partie des formations ou d'accéder à une partie du diplôme. Au CNAM les formations pour publics chômeurs sont dispensées **en temps ouvrable**, et cette particularité opère comme leur mode de distinction par les enquêtés.

Ensuite comme la plupart des formations du monde industriel (cf. infra) ces formations sont dispensées sur des durées longues et à un public situé géographiquement dans la région de l'organisme. Elles visent un domaine de spécialité (informatique dans le cas du CNAM, sciences sanitaires et sociales ou techniques comptables et financières dans les services universitaires).

Nous illustrons la qualité immatérielle de formation à travers ce que disent Correia et Pottier (2005) des formations du CNAM, lesquelles combinent une spécialité forte des enseignants (organisés en « chaires » depuis 1829) et une conception générique des besoins : « *La formation n'est pas construite à partir d'une analyse des situations de travail et des exigences que celle-ci impose en termes de connaissances. Les situations professionnelles, les besoins en formation ne sont perçus qu'à travers la médiation des auditeurs qui font ou feront usage des apprentissages en situation de travail. Chaque enseignant, en articulant ce qu'il entend de la part des auditeurs, avec sa connaissance de l'activité professionnelle et sa conception de son enseignement, peut faire ou non correspondre celui-ci aux situations professionnelles* » (p. 212).

Cette qualité semble encore plus répandue aux tout débuts de l'institution, en 1819, lorsque nous disent les auteurs « *l'inscription y est libre [...] la formation est conçue à partir non pas de son usage mais de sa qualité intrinsèque. Cela explique qu'on ne sache à peu près rien sur la nature du public réel qui fréquente les cours du XIX^e siècle* » (p. 214).

Cet aspect générique, non dédié à un usage particulier des formations, et néanmoins dispensant des savoirs spécialisés, semble caractériser les formations du CNAM jusque dans les années 80. Jusque-là « *les caractéristiques des publics ne sont pas l'enjeu des réformes qui agitent le CNAM [...] Pour pouvoir passer des examens, les auditeurs doivent remplir un dossier. [Leur archivage] permettra aux historiens de s'y pencher mais seulement à partir des années 80* » (p. 215). « *L'offre de formation [du CNAM] semble donc uniquement pilotée par les enseignants à partir de leur maîtrise d'une matière et autocentrée sur un domaine scientifique ou technique* » (p. 216).

Même après, durant la période de l'idéologie de la promotion sociale, faisant théoriquement plus de place aux demandes individuelles, « *la croissance des effectifs n'est pas construite par une meilleure articulation avec les besoins des individus ou des situations professionnelles. C'est par la multiplication des chaires et des lieux de distribution de la formation (centres régionaux, instituts...) que la croissance est acquise [...] le Conservatoire peut ainsi continuer à ignorer la plus grande part des caractéristiques du public auquel il s'adresse* » (p. 218).

Ses crises de fréquentation l'amèneront à enquêter en 1975 auprès des publics sur leurs aspirations et les conditions sociales de leur formation ; si les résultats « *perturbent les représentations de l'institution à l'égard de l'auditeur-type* » (p. 223), ils ne seront pas plus exploités dans le sens d'un redéploiement, dès lors que le public revient en masse dans les années 80. En dépit d'autres enquêtes et de l'impulsion d'une politique d'accompagnement dans la décennie 90, les formations du CNAM restent centrées sur leur

« *qualité intrinsèque [et] l'excellence des enseignants [...] peu sensibles aux besoins des auditeurs* » (p. 225).

1.4.2. Les formations relevant de la qualité industrielle

Il n'est pas aisé de parler d'un monde industriel en matière de formation. Or deux rendez-vous « historiques » ont généré une qualité industrielle de formation. Tout d'abord la Deuxième Guerre mondiale a rendu nécessaire la reconstitution massive d'un potentiel de main-d'œuvre dans l'industrie, notamment le bâtiment (Fritsch 1971), principalement réalisée par l' Afpa. Trente ans plus tard, la raréfaction des emplois à durée indéterminée et temps plein crée un chômage qui devient massif au milieu des années 90 et justifie des politiques de traitement par la formation (Bienaime & Paviet-Salomon 2000).

Malgré des périodes et des contextes différents, ces deux ensembles de formations se rejoignent sur des caractéristiques communes : l'identité des stagiaires et les caractéristiques spécifiques de leurs besoins ne sont pas considérées. Comme pour les formations du CNAM, on a affaire à une appréhension générale des besoins, et une expression générique de la demande. Cependant contrairement aux formations de qualité immatérielle, la demande industrielle est déterminée, prévue, et peut être le résultat d'une « prospective ». On portera successivement le regard sur l' Afpa et sur les Sife collectifs.

Les formations de la commande d'État à l' Afpa

Comme le fait remarquer P. Simula (1993), « *l' Afpa porte le poids de son histoire. L'orientation de ses activités, la structure de ses formations contiennent largement les traces de sa vocation première. Il s'agissait alors de fournir à l'appareil économique le personnel qualifié dont il avait besoin, particulièrement dans le BTP et les secteurs industriels, à une époque où la croissance était forte et où l'enseignement technique, insuffisamment développé, ne permettait pas de pallier les goulots d'étranglement* » (pp. 6-7).

Après une brève tentative d'orientation de l'offre vers les publics salariés (inscrite dans un contrat signé avec l'État en 1995), l' Afpa stabilise résolument son offre vers le public demandeur d'emploi et jeune que lui adresse l'ANPE dans le cadre d'un second contrat (1999-2003). Ces formations sont en général dispensées sur des durées longues et forment une offre dite « catalogue ».

G. Jobert (1993, p. 9) note : « *Préparant l'intégration technique et culturelle des nouveaux venus sur le marché du travail industriel, le fonctionnement des organismes de formation d'adultes tels que l' Afpa emprunte au modèle industriel* ». Il ajoute que « *l'évolution de la dénomination de l'AFPA met clairement en évidence cet alignement de la production de formation sur la production industrielle. On trouve d'abord le sigle ANIFRMO qui signifie Association nationale interprofessionnelle pour la formation rationnelle de la main-d'œuvre. À l'organisation scientifique du travail répond la production rationnelle de la qualification. Dans un second temps, l'AFPA a signifié Association pour la formation professionnelle accélérée. À la production de masse des biens doit correspondre une production de masse de la main-d'œuvre dont les entreprises confrontées à la croissance ont sans cesse besoin* » (p. 10). Cependant, plus loin, l'auteur attribue la qualité industrielle à ces formations pour les mêmes raisons que nous leur attribuerions une qualité artisanale : « *Il y a superposition, confusion spatiale et temporelle entre l'acte formatif et l'acte productif. La formation est à ce point asservie aux caractéristiques locales et aux contraintes de la production, qu'elle ne s'en distingue plus* » (p. 10).

Selon B. Bonnet (1999), ce secteur dit qualifiant mobilise encore plus de 60 % du potentiel de l'institution dans les années 90 : « *Le glissement progressif d'une partie du dispositif géré par l' Afpa vers ce qu'il est convenu d'appeler le traitement social du chômage s'est accompagné d'un foisonnement d'initiatives pédagogiques qui n'ont eu qu'un faible impact sur la définition de la norme* » (p. 213).

La volonté de ne pas trop spécialiser les savoirs et de garder une distance à l'égard d'un tout pratique, en conservant un point de vue théorique, est à l'origine d'un standard au sein duquel théorie et pratique font l'objet de « dosages fins ».

Ce faisant, ce standard soutient la qualité générique à la formation, à la qualification délivrée : « *À l'inverse du système de préparation au CAP par unité capitalisable tel que le prépare l'Éducation nationale, conçu comme une succession de modules s'inscrivant dans une progression linéaire [nous ajoutons : et explicitement référée et articulée à celle des classifications de l'emploi en vigueur dans les grandes*

industries], le module AFPA affiche pour finalité première la préparation à une activité professionnelle qui ne recoupe pas les contours stricts d'une qualification ouvrière reconnue » (Bonnet 1999, p. 214). Ce « dosage fin » entre théorie et pratique doit notamment permettre trois capacités : la polyvalence, l'autonomie et la mobilité des futurs professionnels (pp. 233-242).

Bonnet (1999) explicite ce jeu de mise à distance et d'investissement vis-à-vis du théorique : citant différents formateurs, ayant eux-mêmes progressé par des savoirs de plus en plus abstraits, il montre que les savoirs théoriques entretiennent un rapport social non neutre (position, promotion, etc.). Or, comme pour les produits industriels, ce standard rend l'efficacité ou la fiabilité des formations incertaine, alors que les populations accueillies sont toujours mal connues : « Absence de données relatives à la morphologie sociale des populations accueillies » (p. 139).

Dans son enquête, le Céreq puise les exemples de formations de l'Afpa au sein de trois centres, et la plupart des dites formations ont été créés en même temps que ces trois centres (notamment celles du bâtiment).

Notamment, dans le cadre de la « commande de l'État », un centre délivre des titres homologués de niveau III (bac+2) à près de mille chômeurs de plus de 26 ans, issus localement, des formations créées en 1949 et d'une durée excédant 1 000 heures. Aucune spécification à la demande n'est recherchée. Dans un contexte d'une demande identifiée comme stable, l'organisme fonde son avantage vis-à-vis des concurrents sur la qualité de l'insertion professionnelle des stagiaires, une déclaration dont nous n'avons pas pu vérifier la véracité.

La qualité industrielle des Sife collectifs

À partir des années 80, la forte croissance du chômage des jeunes adultes et l'allongement de la durée du chômage des plus âgés suscitent de la part des pouvoirs publics une nouvelle réponse. Celle-ci passe par la construction d'une nouvelle catégorie de public et d'actions : aux « chômeurs les plus éloignés de l'emploi » ou « publics en difficulté » sont proposés des stages qui visent plus leur socialisation et la constitution de capacités sociales que leur qualification professionnelle (Darmon et alii 2004 ; Checcaglini 2000 ; Bienaime et Paviet-Salomon 2000a et b ; Barailler 1999).

Qu'ils soient jeunes chômeurs sans qualification ou de longue durée, adultes la plupart rémunérés par le Fonds national de l'emploi (30 % sont aussi allocataires ou ayant droit au RMI) et d'un niveau de formation inférieur au bac, ils se voient proposer des stages aux intitulés divers : « pré-qualification », « insertion », ou « dispositif public RMI-DELD » ou encore « dispositif public jeunes ». Les stages d'insertion et de formation à l'emploi (Sife) collectifs gérés par l'ANPE, ainsi que certaines formations initiées par les Régions, sont des exemples caractéristiques de ces formations de chômeurs.

Les Sife collectifs revêtent à maints égards des qualités industrielles et épousent les traits des stages Afpa : institué par la fusion d'anciennes formations de chômeurs avec des formations de femmes isolées dans le cadre du FNE, le Sife collectif consacre l'anonymat des besoins des chômeurs. Les besoins sont issus d'études et recensements généraux ; mis en équivalence et agrégés par les pouvoirs publics, ils forment une demande générique, laquelle suscite une offre privée sur la base d'un standard de formation, autorisant d'infimes variations. Les directions départementales du ministère du Travail (les DDTEFP) procèdent à une consolidation par bassin d'emploi des besoins émanant des agences locales de l'ANPE, les caractéristiques et besoins individuels des stagiaires étant considérés comme identiques. Les demandes initiales peuvent porter sur des besoins divers, mais de cette consolidation émerge un standard générique de connaissances et de prestations, visant plus la resocialisation et la reconstitution des capacités sociales de publics éloignés des vies collectives que leur qualification professionnelle²⁰.

Les formations et les organismes sont choisis à partir d'appels d'offres. Ce choix se base davantage sur le prix que sur la qualité, la philosophie ou la méthodologie employée.

²⁰ Par la suite la mise en place de politiques d'activation de recherche d'emploi et de financement des organismes sous condition de résultat décrites tant par Tuchsirer (2004) que Darmon et alii (2004) a pris les organismes engagés dans la formation des chômeurs de longue durée dans l'état « des résultats obtenus par les stagiaires », ce qui les renvoie à maints égards au monde marchand de formation (cf. infra).

Comme le soulignent Bienaime et Paviet-Salomon (2000a) citant Heyraud (1996), « dans les cahiers des charges actuels les caractéristiques des publics sont mal définies, les objectifs restent aussi flous que les modes d'évaluation, les moyens ne sont pas toujours précisés. Souvent les organismes de formation se contentent de rédiger – ou de dupliquer – une proposition standardisée peu pertinente, compte tenu de la complexité des situations traitées et de la multitude des enjeux » (p. 17).

Reconduite chaque année, la mesure offre aux organismes un univers et une demande prévisibles. « La politique de l'emploi a donc été caractérisée depuis ses débuts par l'existence de dispositifs de masse dont les pouvoirs publics ont pu faire varier les effectifs en fonction de leurs priorités [...]. Ces formules ont la caractéristique de pouvoir être utilisées pour mener une politique contracyclique avec une hausse des places de stage offertes en période de ralentissement économique et de chômage très élevé » (Gelot et Simonin 1996, p. 287).

Si les organismes sont associatifs (le plus souvent), ce sont des associations de grande taille. Les organismes à but lucratif représentent environ 20 % ; pour ces derniers, le caractère standard de la demande, leur expérience accumulée et leur pratique de regroupement des publics (15 à 20 personnes) leur procurent des économies d'échelle réductrices de coûts essentiellement supportés dans la phase initiale de conception, de développement de la formation. L'AFPA réalise aussi 5 % des formations en Sife collectifs.

Ces formations doivent aussi leur caractère industriel à la qualité standard des ressources engagées : « Beaucoup de formateurs animent des formations d'insertion sans jamais avoir été formés, ni à ce domaine d'intervention ni à la spécificité des publics » (Bienaime et Paviet-Salomon 2000b, p. 133).

Les Sife collectifs se sont imposés et ont perduré malgré une qualité reconnue insuffisante. Le caractère standard de ces formations laisse en général tout un pan d'usages non solutionnés, non répondus. Car au moment des appels d'offre, l'organisme a dû imposer son service, sa formation avant les concurrents, sur un territoire souvent restreint, et quel que soit l'état d'achèvement de sa conception. Une fois la demande « verrouillée », les corrections ont été d'autant plus difficiles à porter et les erreurs à éliminer que les rendements étaient recherchés.

Aussi Y. Benarrosh (2000) résume-t-elle bien cette contradiction : « Comme toutes les situations concurrentielles, celle-ci favorise une attitude de surenchérissement par rapport à l'objet convoité : le marché de la formation et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Avoir des commandes, voir sa labellisation reconduite, est une question de survie financière pour ces organismes et pour leurs personnels souvent employés sur des contrats précaires. S'agissant des publics en difficulté, la « surenchère » porte sur les critères subjectifs : tout ce qui concerne le « travail sur soi » (comportement, régularité, « remise en question », « remobilisation », etc.) est ici explicitement énoncé et mis en œuvre, l'enjeu étant de répondre à des commanditaires qui ont des attentes pouvant se situer à différents niveaux mais ayant tous la même visée, le retour à l'emploi » (p. 22).

Car le champ sémantique d'appréciation de ces formations, comme des stages de l'AFpa, est éminemment quantitatif et consacre la variable « taux d'emploi » : « 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'emploi après passage par ces mesures sont globalement de 30 % [...] la différence avec celui des chômeurs ne bénéficiant pas de formation est due à un accès plus important aux emplois aidés, notamment aux contrats emploi solidarité, ce qui signifie que l'emploi ordinaire n'apparaît pas significativement facilité à la sortie des stages » (Darmon et al. 2004, p. 68). « Les Sife ont souvent connu des taux d'accès à un emploi (aidé ou non) inférieurs à ceux des autres types de mesures, et des taux de retour au chômage plus importants » (Gelot et Simonin 1996, p. 294). « Un tiers des emplois trouvés après stage ne présente aucun rapport de causalité avec le stage suivi » (ibid. p. 314).

Aussi Bienaime et Paviet-Salomon (2000b) déplorent que « cette évaluation – importante pour l'organisme de formation puisque c'est elle qui, pour une large part, prédisposera les services pour l'emploi à lui confier de nouvelles actions –, souvent s'effectue uniquement par téléphone dans le seul but de satisfaire au cahier des charges [et] ne prend pas en compte toutes les perspectives envisagées par les formés : ainsi une formation par correspondance pour évoluer professionnellement n'est pas reconnue par le service public de l'emploi comme une solution. Par contre, une personne qui pour des raisons d'urgence financière accepte un contrat à durée déterminée de trois mois est considérée comme reclassée, même si au bout de ce laps de temps sa situation redevient strictement identique à celle qui précédait la formation » (p. 131).

Dans l'échantillon enquêté par le Céreq nous repérons les formations de chômeurs épousant les caractéristiques d'un monde industriel de production à la conjonction de plusieurs occurrences : un nombre de stagiaires élevé (autour de 500 et parfois plus de mille), sur des durées de formation longues (plus de 100 heures, à l'exception de certaines formations d'accompagnement dans la définition d'un projet professionnel ou la recherche d'emploi), venant le plus souvent du bassin d'emploi ou du département, un financement public (État ou Région) et l'absence d'une validation par un titre. La spécialité ou le contenu dispensé importe généralement peu (est rarement choisi comme dimension caractéristique). En outre la date de création des formations est antérieure à la décennie 80 et peut même remonter à l'après-guerre, dans la mesure où la même formule est reconduite sous des appellations différentes au gré des politiques d'emploi.

Une importante association (47 millions de francs de chiffre d'affaires et 220 personnels), siège de cinq établissements, inscrite dans un réseau de promotion et par ailleurs adhérente à un syndicat professionnel, accueille depuis sa création en 1958 des publics chômeurs pour des formations longues. Deux types de chômeurs éloignés de l'emploi ont été accueillis en 1999 en alternance dans le cadre de dispositifs publics :

- d'une part 1 100 adultes (26 ans et plus) dans le cadre d'un « dispositif public DELD-RMI » financé par « les pouvoirs publics », des formations créées avec l'organisme en 1958. Sans doute récemment l'organisme a assorti ces formations d'une offre d'ingénierie et le quart des stagiaires a participé à des bilans de compétences ;
- d'autre part 1 350 « jeunes (moins de 26 ans) sans qualification », des formations créées vingt ans après les premières, en 1979, et financées par la Région ou une autre collectivité locale. Pour ces formations un suivi des stagiaires était proposé et l'organisme est preneur d'ordre d'un autre avec lequel il déclare échanger souvent la clientèle et se répartir les activités sur la base de leur spécialité (première marque de « flexibilité », cf. infra.).

Pour les deux formations les publics dépassent la région de l'organisme (PACA) pour les suivre ; l'organisme attribue son avantage à la qualité de leur insertion. Malgré une demande jugée en baisse, les revenus qu'engendrent ces formations sont stables.

1.4.3. Les formations relevant de la qualité interpersonnelle

À l'opposé des formations du monde industriel, des formations sont produites dans une relation de proximité et de compréhension mutuelle des besoins des différents acteurs de l'emploi. Elles s'inscrivent à l'interface de besoins précis, souvent qualifiés de « pointus » ou spécifiques et portés par des acteurs clairement identifiés.

Ces formations sont dispensées à un public dit « spécifique », c'est-à-dire aux problèmes identifiés comme spécifiques (adultes détenus, handicapés, etc.). Dans le domaine des formations dispensées aux demandeurs d'emploi, leur correspond la formule dite des stages d'accès à l'entreprise (SAE), en vigueur dans la décennie 90, héritière des stages de mise à niveau créés dans les années 70. Par la singularité des acteurs qu'il convoque et son économie, le SAE est emblématique des formations au caractère dédié et à la qualité artisanale, cependant que les formations réservées à des publics spécifiques relèvent également de ce monde (adultes détenus, handicapés, etc.).

Les propos de D. Fablet (2003) sur les dispositifs d'intervention psychopédagogique nous semblent rendre compte des modalités selon lesquelles un professionnel aborde des situations pédagogiques appelant une prise en compte spécifique des besoins, comme le SAE : *« Bien que les frontières entre intervention et formation ne soient pas aussi clairement délimitées, on peut néanmoins énoncer une série de distinctions quant au rapport inversé entre l'offre et la demande, à la finalité de l'action, au mode de travail et à la nature des interactions s'établissant entre les deux types de situations. Alors que, dans le cadre d'activités de formation, l'offre précède en général la demande via un catalogue [cf. supra et infra], en dépit d'un recours de plus en plus fréquent à des procédures comme l'appel d'offre ou le cahier des charges, c'est une demande qui est à l'origine de toute situation d'intervention. En résulte une plus grande complexité des opérations de négociation et de contractualisation de l'action, ce qui rend nécessaire une phase d'analyse de la demande qui peut se révéler plus ou moins longue avant qu'un accord se dessine entre les différents protagonistes de l'action. Cette phase préalable à la mise en place d'un dispositif ne garantit pas de manière définitive la réalisation du travail qui s'engage alors. Loin d'être stabilisé une fois pour toutes, le dispositif pourra éventuellement être réaménagé en fonction de l'évolution du contexte et des effets induits de l'action ; d'où la nécessité de prévoir périodiquement des temps d'ajustement de manière à procéder aux inflexions susceptibles de survenir en cours de route »* (Fablet 2003, p. 85)

Les SAE relèvent du monde interpersonnel de formation dans la mesure où l'action humaine est fortement personnalisée et où la connaissance réciproque est au centre des transactions entre les protagonistes : une agence locale de l'ANPE, un employeur ayant déposé une offre d'emploi et éventuellement l'organisme de formation.

Pour qu'un SAE puisse débiter il faut que l'employeur s'engage à embaucher le stagiaire à l'issue de sa formation. Dès lors, avec une relative autonomie, les agences locales mènent un important travail d'appariement et d'intégration des besoins :

- de main-d'œuvre de la part d'une entreprise connue d'une agence locale de l'ANPE ;
- et de connaissances supplémentaires pour être employé de la part d'un demandeur d'emploi ayant une expérience professionnelle récente et le plus souvent toujours indemnisé par l'UNEDIC.

La durée de ces formations est longue, aux alentours de 300 heures en moyenne.

A. Fleuret et D. Gelot ont mené une enquête approfondie de cette formule²¹. Selon eux, les agences « *négoçient les caractéristiques de la formation et les compétences acquises à l'issue de celle-ci, le profil de la personne recrutée, les conditions d'embauche à l'issue du stage, [...] les droits et devoirs de l'entreprise, la définition précise du poste à pourvoir, la mise en place d'un accompagnement des stagiaires (dans sept entreprises sur dix), l'adaptation du poste offert au profil de la personne recrutée (dans six entreprises sur dix)* ». En outre elles « *assurent le suivi de la formation dans plus de deux entreprises sur trois* ». En effet, si la concurrence est faible en matière de placement, la réputation acquise par l'enseigne nationale sur ses produits génériques (Sife collectifs) constitue un passif à relever auprès des entreprises ; dès lors il est impératif pour l'agence locale de gagner la confiance de l'entreprise à partir de la qualité. La qualité des relations entre les protagonistes est au centre de la résolution du problème de chacun : 8 entreprises sur 10 réalisent le SAE dans leurs locaux, notamment les entreprises suffisamment grandes pour dégager un tuteur, et la même proportion en construisent un plan détaillé.

Si la formation est externalisée vers un organisme (15 % des formations), celui-ci est spécialisé dans un domaine particulier et connu de l'entreprise, sinon de l'agence.

Ce souci de la qualité se décline au niveau des savoirs des acteurs : la mesure est le plus souvent gérée directement par le responsable de l'agence locale, personne la plus qualifiée et qui fait figure d'expert.

En outre l'agence locale de l'ANPE incarne ici « l'État situé », une configuration caractéristique des mondes interpersonnels de production, où les produits ne sont pas sans référence à une norme soutenue et veillée par une tutelle supérieure, en l'occurrence l'État.

Le ministère du Travail affiche un taux d'embauche à l'issue de ces formations des trois quarts des stagiaires, dont 60 % en CDI.

Les formations de chômeurs du monde interpersonnel de type SAE sont peu recueillies par l'enquête du Céreq, qui porte sur des formations faisant l'objet de transactions avec les organismes.

D'autres enquêtes devraient identifier ces formations, comme l'enquête Formation continue 2000, complémentaire à l'enquête Emploi de l'Insee auprès des ménages. Certaines formations dites « en situation de travail », c'est-à-dire sur le poste de travail sans réelle rupture avec le temps de travail, devraient leur correspondre. De même les entreprises d'entraînement ou pédagogiques étudiées par C. Fretigne (2004) correspondent à cet univers.

1.4.4. Les formations relevant de la qualité marchande ou de production flexible

Selon l'expression de M. Henochsberg (2001), les producteurs et protagonistes du monde marchand n'initient pas les produits, mais prennent place « sur des flux » déjà en usage qu'ils adaptent à des usages locaux, particuliers. De la sorte, conciliant rentabilité et caractère adapté à un usage ou une demande particuliers, les produits du monde marchand ou de production flexible justifient leur intervention en correction des défauts de « praticabilité » ou « fiabilité » des produits industriels. Cependant la qualité des produits et l'établissement de la confiance des consommateurs ne sont pas plus assurés ; aussi les producteurs ou le syndicat de producteurs exhibent-ils leur adhésion à des normes ou des chartes épargnant aux utilisateurs le coût d'une recherche d'information sur la qualité des produits.

²¹ Cf. « Les stages d'accès à l'entreprise : un dispositif qui nécessite une implication forte de l'ANPE » dans le *Bilan de la politique de l'emploi en 2002* de la DARES.

La satisfaction de ces deux objectifs contradictoires – répondre à des besoins particuliers et dégager une rente – se traduit par l'emploi de ressources standard. Aussi les productions sont-elles construites selon des combinaisons variées. Dans son étude de la production des logiciels, F. Horn (2004) analyse la qualité marchande ou de la production flexible des logiciels servie par les SSII en deux modes combinatoires : soit un caractère standard des produits auquel sont associés des services, soit un caractère dédié, sur mesure, construit à partir de modules standards. Ce qui renforce l'impression de grande variété de qualités des produits du monde marchand ou flexible de production et en affaiblit du même coup les limites.

En matière de formations d'adultes, il semble qu'on retrouve ces deux modes à travers les descriptions que les organismes privés font de leur offre : des formations standard (comme en langues ou bureautique) associées à des services (d'accompagnement, orientation, suivi, etc.), et des formations sur mesure (comme les formations de salariés dites intra-entreprise) à partir de modules standard (par modulation du niveau visé par exemple) (Vero et Rousset 2003).

En matière de formations d'adultes chômeurs administrées au cours des années 90, la formule des stages d'insertion et de formation à l'emploi individuels (Sife individuels), visant des chômeurs ayant une expérience professionnelle récente et pour lesquels un complément de formation est jugé nécessaire à un retour à l'emploi – à la fin de la décennie 90 la plupart ont un niveau de formation bac ou plus et sont indemnisés dans le cadre de l'assurance chômage –, correspond à la qualité de production flexible. Ils visent un compromis entre les formules de traitement massif (type Sife collectif) et dédiée type SAE (stage d'accès à l'entreprise), et doivent concilier considération de besoins spécifiques (Houzel et alii 2000), recueillis à l'occasion d'un service de placement dédié, et traitement de masse, requérant des ressources standard.

En 2004 le Commissariat général du Plan justifie ainsi cette organisation de production, où les Sife individuels répondent à des besoins le plus souvent non satisfaits par les formations standard du monde industriel du type des Sife collectifs, auxquelles elles font parfois suite :

« Le recours récent aux opérateurs externes [au Service public de l'emploi] peut aussi être la manifestation d'une volonté d'améliorer, sans en modifier les principes d'action, des dispositifs conçus déjà en référence aux logiques d'accompagnement des publics, mais pour lesquels la fonction d'accompagnement avait initialement été confiée au formateur (Sife collectif). Le constat d'un fonctionnement peu satisfaisant de ces dispositifs amène le ministère à confier l'accompagnement à des opérateurs externes » (Commissariat général du Plan 2004, p. 64). *« L'intervention sur le marché du travail par une individualisation des services proposés aux demandeurs d'emploi constitue le domaine où le recours aux opérateurs externes est essentiel à l'accroissement et à la diversification de l'offre de services du SPE. Celui-ci peut s'adresser à un nombre croissant de personnes (effet de masse) mais également s'adapter à la grande hétérogénéité des publics [...] notamment quand il s'agit de concilier la nécessité d'un traitement de masse, afin de contenir les chiffres du chômage, et le besoin d'être très attentif à la qualité du service offert, afin de répondre aux attentes des usagers »* (Commissariat général du Plan 2004, p. 196).

« Dans bien des cas, le choix des opérateurs est guidé par un critère de proximité. En recourant à des opérateurs extérieurs, le Service public de l'emploi cherche à s'approprier une connaissance des publics et à développer une action qui complètent celles dont il dispose. [...] le SPE attend des opérateurs qu'ils drainent vers lui des publics « cachés », hors de portée des outils communs de la politique de l'emploi. [...] L'architecture des procédures de sélection et de suivi des opérateurs favorise la prise en compte de cette dimension lorsque les décisions reposent sur l'échelon le plus proche du terrain (ALE, DDTEFP, après avis du coordinateur emploi-formation) » (Commissariat général du Plan 2004, p. 112).

Considérations économiques (prix, rendements) et de qualité (identité des participants, idiosyncrasie des actions) sont fortement intriquées.

À la différence des Sife collectifs, les Sife individuels sont, comme les SAE, initiés par les agences locales de l'ANPE, qui recueillent la dimension individuelle des besoins. Cependant comme pour les Sife collectifs, la procédure d'appel d'offre est conservée. Au besoin les agences locales de l'ANPE prospectent un marché assez vaste (national pour des formations très pointues de techniciens).

La concurrence entre les organismes convoque à la fois prix et qualité des prestations. Cependant elle porte d'abord sur les prix, puis sur la qualité. La sélection des actions retenues procède d'un arbitrage entre leur prix et les modalités, méthodes et philosophie de l'organisme.

Les qualités du stagiaire ne sont ni trop générales comme dans le cas du Sife collectif ni co-déterminées entre l'agence et l'employeur comme dans le cas du SAE. Elles seront proposées sur *un* marché du travail, compromis intermédiaire entre les deux grandeurs précédentes, industrielle et domestique.

Pour les organismes nouveaux ces formations sont une occasion à ne pas manquer de se poser *entre* l'institution émettrice et le stagiaire (impossible tant dans le cadre des Sife collectifs, vite verrouillés, que dans celui des SAE, décidés en étroite relation).

La formule des Sife individuels connaît un préalable à travers l'expérience des actions d'insertion et de formation (AIF), conçues dans la décennie précédente et dont E. Duguet et D. Maillard (1992) avaient mis en évidence l'inflexion individualisante qu'elles représentaient et le jeu qu'elles induisaient entre dimensions spécifique et collective : « *Un appel d'offres encadrant une diversification des itinéraires ; la mise en place de conventions globales* » (p. 112) ; et de fait l'économie marchande qu'elles impliquaient : « *L'observation du dispositif AIF [mis en œuvre à Paris, et piloté par la DDTE] rappelle que cette image idéale doit être référée aux intérêts des acteurs chargés de mettre en œuvre l'ensemble du processus d'adéquation. Même si ce n'est qu'à la marge, il apparaît bien que la construction des cheminements dans les AIF ne peut s'expliquer par la seule volonté individuelle des demandeurs d'emploi de longue durée ; elle traduit tout autant les logiques de marché qui se jouent au sein du dispositif* » (p. 124). Les AIF requéraient aussi des organisations flexibles : « *Elles impliquent un fonctionnement partenarial puisque l'organisme porteur, ne pouvant prendre en compte l'ensemble des actions nécessaires aux demandeurs d'emploi de longue durée, doit sous-traiter certaines d'entre elles à d'autres organismes* » (p. 113).

L'institution ne semble pas mieux en mesure de connaître et évaluer le devenir des stagiaires après les Sife individuels ou après les Sife collectifs. Car cette insertion professionnelle des stagiaires et sa connaissance sont ici plus fortement fonction de la qualité de la relation nouée entre les acteurs parties prenantes, l'agence locale de l'ANPE, l'organisme et le stagiaire, que pour le Sife collectif. On trouve dans la formule suivante un résumé de la contradiction inhérente à cette qualité de production : « *Les études réalisées à la demande de l'instance d'évaluation concluent à la réussite de cette stratégie. Mais elles soulignent aussi que le Service public de l'emploi n'en recueille pas tout le profit qu'il pourrait en tirer pour ses actions futures, faute d'un dialogue suffisant avec les opérateurs pour s'enrichir de toutes les connaissances que ces derniers ont accumulées, au fil des actions, sur les publics, et sur les territoires* » (Commissariat général du Plan 2004, p. 112). « *Les opérateurs sont nombreux à déplorer le manque d'intérêt des agents du SPE pour les informations qualitatives qu'ils pourraient leur transmettre* » (p. 210).

Récemment de grandes organisations comme l'ANPE et l'Afpa, sous l'impulsion de la signature d'un contrat de progrès avec l'État en 1999, ont fait intervenir des services caractéristiques des associations, instaurant un examen et un suivi du projet professionnel des demandeurs d'emploi, dans le cadre d'un « Service intégré d'appui au projet professionnel » : « *L'innovation réside dans l'attention apportée au projet professionnel individuel. Certes, cette conception est déjà ancienne et a fait ses preuves : l'association Retravailler a engagé son action sur cette base depuis trente ans et, à l'ANPE, on ne se contente pas de mettre en relation offre et demande d'emploi, mais on entend accompagner le demandeur d'emploi dans sa recherche* » (Gauter et Rack 2004).

Des quatre qualités de formation des chômeurs étudiées, les formations de qualité marchande et production flexible sont les plus recueillies dans l'enquête du Céreq²². Les organismes qui les dispensent veillent à un rendement de ces formations. Cela explique la plus forte présence des organismes à but lucratif (qui comptent pour un quart en moyenne), alors que les associations représentent moins de la moitié. Ces formations ont souvent été créées au cours des années 80. Leur durée moyenne est plus courte que celle des Sife collectifs et s'est réduite au cours des ans.

Les organismes, de statut privé, attribuent leur avantage à une niche monopolistique, leur réputation ou, dans les cas de mise en œuvre de services sur mesure, à leur souci de traitement en compréhension de la demande.

L'AFPA dispense également quelques Sife individuels pour des publics en difficulté sociale (handicapé, chômeur de longue durée ou migrant). Pour ces formations à demande croissante ou émergente, on observe des solutions pédagogiques innovantes, des prestations spécifiées ou construites en coopération, et enfin l'offre d'un service annexe. Ces éléments exposent les formateurs à une économie plus dédiée des prestations, caractère que n'ont pas les premières formations de demandeurs d'emploi au public non spécifié ou visant un niveau inférieur au bac, plus génériques, procédant d'une consolidation plus forte de la demande.

L'arrivée de ces nouveaux publics au sein de l'Afpa génère de nouvelles conventions d'emploi des formateurs, entre conventions industrielles et interpersonnelles.

²² Vu leur nombre important, nous les présentons plus loin en détail avec les aspects de travail et d'emploi des formateurs.

Schéma 2

RÉCAPITULATIF DES QUALITÉS DES FORMATIONS DES DEMANDEURS D'EMPLOI

		<i>Savoirs spécialisés</i>	<i>Savoirs standard</i>
F o r m a t i o n s d é d i é e s		<i>Monde interpersonnel, artisanal</i>	<i>Monde marchand, de la production flexible</i>
	Type de formation	Savoirs transmis et à utiliser dans des conditions spécifiques	Savoirs particuliers dispensés dans des contextes standards, soit : - standard avec services de suivi, accompagnement - spécifiques à partir de modules standards
	Exemple type	SAE	SIFE individuels
	Producteurs principaux	Service interne ou tuteur d'entreprise, EEP	Associations, organismes lucratifs
	Utilisateurs principaux	ALE pour chômeur réservé et entreprise en besoin de main d'œuvre	ALE pour chômeurs indemnisés par l'UNEDIC
	Rayon de provenance du public	Local	Local à national
	Avantage concurrentiel évoqué	Hors enquête	Qualité de l'insertion professionnelle des stagiaires, prix
	Productivité dans la production des formations	Contradictoire avec praticabilité (investissement dans la personne)	Assez élevée
Praticabilité des formations Adéquation aux besoins des utilisateurs	Contradictoire avec productivité Variable selon le niveau d'intercompréhension (taux d'embauche moyen >75%, dont les deux tiers sur CDI)	Assez élevée Dépend de la qualité de la relation de service	
F o r m a t i o n s d é d i é e s		<i>Monde immatériel, de la création</i>	<i>Monde industriel, fordiste</i>
	Type de formation	Savoirs théoriques, spécialisés et généralisables	Savoirs standards dispensés dans des contextes standard
	Exemple-type	Reprises d'études supérieures formations du CNAM	Formations qualifiantes de l'AFPA SIFE collectifs
	Producteurs principaux	Centres universitaires d'éducation permanente, CNAM	Organismes privés (à but lucratif et associations), AFPA
	Utilisateurs principaux	Femmes, ingénieurs, cadres	État (DDTEFP) pour chômeurs jeunes et adultes de longue durée, Conseils régionaux
	Rayon de provenance du public	Local à national	Bassin d'emploi
	Avantage concurrentiel évoqué	Expertise des formateurs	Prix, quantité des stagiaires réinsérés
	Productivité dans la production des formations	Faible	Élevée (économies d'échelle forte)
Praticabilité des formations Adéquation aux besoins des utilisateurs	Amélioration possible sur la base des « retours critiques » des stagiaires Meilleure pour les chômeurs anciennement professionnels du domaine étudié	Souvent insuffisante (CGP 2004) Uniquement pour des utilisations standard	

Ainsi, pour conclure cette première partie, nous trouvons dans les quatre formules de formation des chômeurs en vigueur à la fin des années 90 des qualités renvoyant à des normes et conventions d'organisation distinctes.

La qualité des Sife collectifs, réponse quantitative à une question massive, convoque une organisation industrielle, basée sur une prévisibilité des besoins. Le modèle des stages d'accès à l'entreprise, décidés en étroite collaboration entre une agence locale et un organisme, au contraire sollicite l'identité et la qualité des participants.

En développant les Sife individuels, les institutions du travail ont alimenté une nouvelle qualité, absente des formules précédentes, dans un souci d'ajustement des qualités demandées sur les marchés locaux du travail. Cette forme hybride d'offre a mis à contribution une nouvelle catégorie d'organismes et de nouveaux modes de coordination expérimentés dans les années 80.

Cette impulsion a tenu compte de la profonde recomposition de l'appareil de formation qui s'est opérée dans les années 80 due à la politique de l'emploi de la législature précédente (les gouvernements Mauroy, Rocard et Cresson). Cette première étape notamment axée sur la qualification professionnelle des publics (les contrats de qualification), avait vu la naissance d'organismes aux méthodes et philosophies originales, métiers et modes de coordination nouveaux (communication, relation clientèle, management, etc.), des organismes de statut associatif comme à but lucratif veillant à un rendement des formations²³. En utilisant ces nouvelles compétences et en les « transposant » dans le domaine des publics chômeurs, l'État les a sans doute confortés et favorisés. Sa part de responsabilité dans la démultiplication des organismes associatifs, unipersonnels et indépendants est indéniable. Les Sife individuels ont ainsi assuré la continuité du développement et la diversification des formations offertes dans le respect de deux exigences contradictoires, la dispensation d'un service particulier (quasi-dédié) dans une perspective de rentabilité, sur la base de ressources pédagogiques standard. Parmi elles, les formateurs sont les principaux affectés : l'arrivée de la qualité de formation marchande s'est traduite par de nouvelles régulations de leur emploi.

2. Travail et emploi des formateurs aux formations des publics chômeurs à la fin des années 90

2.1. Économie de l'emploi des formateurs d'adultes

D'un point de vue économique, l'affirmation des formateurs n'a pas été sans douleur. Le « bouillonnement » intellectuel consécutif à la constitution d'une nouvelle population de professionnels à l'aube des années 70 aboutit en 1988 à une première convention collective, inspirée des grilles Parodi et signée du reste par une minorité de syndicats (Tarby 1994). Un accord lui fait suite six ans plus tard, introduisant des « critères classants » d'évaluation.

Les conditions d'exercice de leur métier ont évolué de telle sorte que, de ce qui est visible (d'un point de vue institutionnel), les durées d'emploi des formateurs d'adultes se sont raccourcies, les temps partiels ont été plus nombreux, et leur caractère occasionnel croissant. De nouveaux organismes se sont créés tous les ans, pour parfois disparaître aussi vite, revêtant les qualités de réactivité, flexibilité et d'intermittence.

Pour certains ces conditions les ont rapprochés de celles de leur public : précarité, activité intermittente, création d'entreprise de formation quasi obligée, en sous-traitance, etc.

Les difficultés rencontrées par les formateurs pour la régulation de leur marché du travail doivent sans doute à la grande variété des contenus, mais aussi des « postures » et modalités d'enseignement. Certaines de ces modalités tenant à conserver le caractère de « proximité » prévalent dans les associations d'éducation populaire, d'autres s'en éloignent résolument au profit du choix d'une démarche standard ou commerciale, tandis que d'autres encore donnent la priorité à une démarche « académique ».

²³ Voir à ce sujet le dossier intitulé « Les organismes de formation saisis par le changement » consacré par *Études et expérimentations en formation continue*, n° 5, mai-juin, 1990.

2.1.1. Une précarité mesurée

Une lecture sur dix années des publications du ministère du Travail à partir de sa source « Bilans pédagogiques et financiers » des organismes de formation continue²⁴ montre que les emplois de formateurs d'adultes dans les entités économiques déclarant tirer revenu de formations continuent de connaître une forte croissance au cours de la décennie 90, de l'ordre de 5 % par an (Primon 1990 ; Benayoun 1995) (pour les détails voir l'encadré 5). Cependant les formateurs se doivent d'avoir plusieurs employeurs (Jeger et Escuer 1994 ; Crocquey 1997) pour faire face au caractère occasionnel croissant de leurs emplois (Flachaire 2003 ; Sellier 2005).

Encadré 5

UNE DÉCENNIE DE MESURE DE L'EMPLOI DES FORMATEURS DANS LES ORGANISMES PAR LE MINISTÈRE DU TRAVAIL*

Pour 1991, F. Jeger et F. Escuer (1994) décomptent 156 000 formateurs salariés, 6 450 indépendants et 26 000 bénévoles, soit environ 189 000 formateurs dans les organismes. Notant par ailleurs que le recensement de la même année ne compte que 80 000 personnes ayant déclaré exercer la profession de formateur, ils suggèrent une forte proportion soit d'employeurs multiples, soit de pluri-activité des formateurs.

De 1991 à 1994, selon C. Benayoun (1995) les personnels internes des organismes de formation (individuels et tous personnels salariés comme bénévoles) augmentent d'en moyenne 8 %, soit plus de 15 000 chaque année.

En 1995, par rapport à 1994, c'est de plus de 20 % qu'augmentent les effectifs de formateurs salariés dans les organismes selon E. Crocquey (1997). Dans la mesure où l'enquête Emploi recense pour la même année 100 000 formateurs, et constatant une réduction des durées d'enseignement moyennes, de 216 à 188 heures, l'auteure conclut à une intensification de la mobilité et de l'emploi pluriel des formateurs : « Pour exercer leur activité à plein temps, les formateurs doivent de plus en plus intervenir dans plusieurs organismes de formation différents » (p. 7).

Pour l'année 2000 V. Flachaire (2003) compte plus de 140 000 formateurs dans les organismes, suggérant une croissance retrouvée, sous l'effet d'une « reprise de l'activité ». Cependant l'auteure note que les travailleurs indépendants « sont plus nombreux à profiter de la croissance de la demande pour travailler en individuel ».

En 2002 le brusque renversement de tendance du secteur s'accompagne d'une précarité des statuts d'emploi des formateurs : A. Sellier (2005) note que la part croissante des formateurs dans le total des personnels des organismes de formation s'est réalisée « grâce au recours à des formateurs occasionnels ».

* Les diverses modifications portées au bordereau (notamment les catégories d'emploi des formateurs) ou au champ publié des organismes (progressivement restreint aux seuls professionnels, déclarant un code APE de formation d'adultes), ne facilitent pas un chaînage chronologique. J.-P. Giraud (1995) dénonça cette variation des unités de mesures.

²⁴ À partir de 1990, sur la base de l'obligation faite depuis 1971 à toute personne morale ou physique de déclarer tout acte de formation suscitant une transaction, le ministère du Travail est en mesure de recenser les organismes agissant dans le cadre de contrats de prestation. Au moins une heure doit être comptabilisée pour l'enregistrement de l'organisme. Cependant le bordereau ayant un caractère fiscal, seules les activités générant au moins un franc de chiffre d'affaires sont considérées, ce qui n'est pas le cas de nombreux organismes débutants. Le bordereau recense le nombre de formateurs et les heures qu'ils ont réalisées, hormis ceux exerçant en interne des entreprises privées ou des administrations, dans des dimensions relativement détaillées : à titre salarial, bénévole ou de vente de prestation, et salarié en CDI, CDD ou occasionnel. Deux institutions se succèdent au sein du ministère du Travail pour l'exploitation et la publication de cette source : après que la Délégation à la formation professionnelle l'ait conçue et testée, la Direction de l'animation de la recherche et des études statistiques (DARES) en prend la responsabilité à partir de 1996. Cette passation ne sera pas sans effet sur les catégories et items d'enregistrement de la source.

À la fin des années 90, les professionnels de la formation se distinguent toujours par une mobilité intersectorielle élevée, supérieure de cinq points aux autres secteurs d'activité, une proportion d'employés en CDD en moyenne d'environ trois fois supérieure aux autres actifs (17 % contre 6 %), bien qu'en baisse au cours de la décennie, contrairement aux autres actifs, et une proportion d'employés à temps partiels d'environ le double (33 % contre 16 %), et du quadruple pour les emplois de moins de 15 heures, qui a eu tendance à suivre le même mouvement d'expansion qu'ailleurs²⁵.

Cependant l'Observatoire de l'ANPE exclut les professionnels de la formation des populations actives affectées par l'intensification des allers-retours entre emploi et chômage à la fin de la décennie 90, comme on pouvait le lire dans l'un de ses *Essentiels* : « *La forte reprise de la croissance économique s'est traduite par la création de plus de 460 000 emplois salariés. Comme pour les années précédentes un nombre important de ces emplois a donné lieu à des recrutements sous forme de contrats à durée déterminée ou de missions d'intérim. C'est ainsi que, même si les résultats sont assez disparates d'une famille professionnelle à l'autre, l'on constate une intensification des allers-retours entre emploi et chômage. Celle-ci, confirmée par la hausse des sorties du chômage à laquelle s'ajoute une augmentation du taux de précarité, a contribué à un accroissement de la fluidité du marché du travail.* » La baisse des demandeurs d'emploi constatée par rapport à 1998 est accompagnée d'une hausse des activités réduites et de leur durée (+ 10%). Cependant que « *formateurs et professionnels des arts et des spectacles, quand ils ne s'exercent pas sur un mode intermittent, ne génèrent pas d'activités réduites* » (Poujouly et Pokovas 2000).

Les deux enquêtes menées par le Céreq à sept années d'intervalle auprès des plus actifs des organismes (déclarant tirer au moins 150 000 euros de revenus annuels) confirment les traits de forte mobilité, turn-over et précarité d'emploi des formateurs.

En 1993 la première enquête évaluait à 40 % la proportion des emplois en CDD (soit 8 fois plus qu'ailleurs), à 70 % celle des formateurs occupant dans le secteur privé leur emploi depuis moins de cinq ans (et plus encore dans les associations d'insertion), contre 43 % ailleurs, et à 50 % la proportion des postes ne mobilisant pas une personne à plein temps (Simula 1996 ; Charraud *et alii* 1998, pp. 63-85).

La deuxième enquête portant sur un champ légèrement modifié souligne que les recrutements de 1999, aux trois quarts des contrats à durée déterminée, sont des CDD dits « d'usage », une catégorie introduite en 1988 à partir des professions saisonnières agricoles notamment forestières (renouvelables sans limitation ils n'obligent pas l'employeur au versement de prime de précarité). De même près de la moitié de ces recrutements prévoient un travail à temps partiel.

Aussi l'ancienneté moyenne des formateurs sortis des organismes en 1999 est de 3,5 années, près des trois quarts ayant vu expirer leur CDD²⁶.

Et les CDI, qui ne représentent que 15 % des recrutements de formateurs, ne sont pas plus garants de stabilité : 10 % des formateurs sont employés dans le cadre de « CDI intermittent », c'est-à-dire prévoyant une alternance de périodes travaillées et non travaillées, sans indemnisation.

2.1.2. Diversité des normes de gestion des formateurs

La diversité des économies et normes du travail des formateurs d'adultes est donnée par deux analyses du Céreq à partir de sa première enquête.

P. Simula (1997) a mis en évidence quatre modes majeurs d'emploi des formateurs d'adultes par les organismes au début des années 90. Au sein de cet ensemble composite un modèle d'emploi caractérise plus particulièrement les organismes impliqués dans les formations des publics chômeurs, celui « de la précarité » dans les organismes associatifs ainsi qu'à but lucratif, où les CDD et les temps partiels sont fréquents²⁷. Les autres modes sont :

²⁵ Source : enquête Emploi de l'Insee, reprise dans les portraits statistiques de branche du Céreq.

²⁶ Ainsi l'invocation de la disparition de l'entreprise pour expliquer près de la moitié des mobilités dans les entreprises de moins de 20 salariés, comme le fait R. Duhautois (2005), ne semble pas valable ici.

²⁷ À la différence de la source Insee, mais aussi des statistiques publiés par le ministère du Travail à partir de 1996, progressivement ramenés aux seuls dispensateurs professionnels, le fait que dans les enquêtes du Céreq près de la moitié des prestataires ont pour APE ou tirent la majorité de leur revenu d'autres activités que la formation continue, notamment tertiaires (informatique, bureautique, animation culturelle et sportive, etc.) explique le plus fort accent des traits de flexibilité des emplois de leur population de formateurs. Car la flexibilité des emplois pédagogiques est particulièrement forte dans ces secteurs « non professionnels ».

- « standard » à l'Afpa et dans des organismes privés lucratifs ou liés aux entreprises, où les emplois sont majoritairement stables,
- « de l'externalisation » dans les universités et les organismes consulaires ainsi que d'autres liés aux entreprises, où les emplois pédagogiques sont majoritairement tenus par des intervenants extérieurs,
- enfin « de type GRETA », combinant dans les organismes du même nom « *un volant important d'intervenants extérieurs et une faible proportion de CDI en interne* » (Simula 1997)

À cette analyse est associée celle de la diversité des organisations du travail des formateurs, notamment du niveau de leur polyvalence (accomplissement de plusieurs tâches différentes, pédagogiques, administratives, commerciales, etc.), faite par E. Personnaz (1997). La polyvalence des formateurs est plus fréquente dans les modèles de l'externalisation et de type Greta, « *où on se situe dans un schéma où l'organisme se base sur un groupe stable de formateurs pour accomplir des tâches variées, les intervenants extérieurs accomplissant, quant à eux, principalement du face-à-face pédagogique sur des domaines de compétence spécialisés que l'organisme ne possède pas. La moindre polyvalence des formateurs du modèle de la précarité incite à penser que les formateurs sous CDD ont des tâches davantage réduites au face-à-face et à l'accomplissement pédagogique* » (Personnaz 1997).

Précarité d'emploi, diversité des normes de gestion... Le survol rapide de ces quelques aspects du travail des formateurs ne doit pas masquer le fait qu'il a été l'objet de peu d'études.

En outre, la variété des qualités des formations performées par la politique publique de l'emploi au cours de la décennie 90, des acteurs requis et des coordinations prévues, telle que présentée dans la première partie, nous incite à penser que les formations conçues pour les chômeurs ne forment pas un bloc cohérent en termes d'emploi et de travail. Autrement dit, en développant des normes et des objectifs différents, ces formations ont procédé d'économies distinctes ; ce faisant elles ont aussi mobilisé différemment les formateurs, sur la base de conventions du travail distinctes aussi.

En faisant appel à la grille de lecture de la pluralité des qualités des produits et conventions de travail de R. Salais et M. Storper, nous tentons d'établir le pont entre la diversité des régimes de production de ces formations évoquée supra et celle des régimes d'emploi des formateurs.

2.2. Une théorie de la pluralité des conventions de travail

Le travail fait l'objet de règles et coutumes spécifiques à chacun des univers conventionnels de qualité évoqués précédemment. Ces règles portent d'une part sur les conditions de la productivité (couramment appelées « conditions d'emploi », ce qui inclut le temps de travail, sa rémunération), et d'autre part sur les conditions du chômage (notamment les conditions de rupture ou mobilité).

Dans une problématique d'économie du travail, les qualités mises en évidence précédemment s'accompagnent de modes récurrents de mobilisation du travail.

Les produits du monde industriel, de qualité standard, sont au croisement d'une part d'une forte consolidation des besoins, mis en équivalence, dont la singularité est ignorée, et d'autre part d'une exigence de rendements d'échelle croissants dont le pilotage repose sur une politique de prix et quantités produites et des ressources standard ; la prévisibilité de la demande fournit les conditions d'emplois normés (à temps plein et durée indéterminée), aux rôles productifs lisibles de tous par des supports réglementaires contraignants en même temps qu'une publicité à travers des classifications de postes (des espaces clos dans les termes de Foucault, des marchés internes du travail chez Piore et Doeringer). Toute variation quantitative à la hausse se traduit par le recours à des surnuméraires, à la baisse par suppression de poste. À l'échelle de la société, ces conventions règlent les catégories statistiques, les conditions d'indemnisation du chômage.

Au contraire, aucun dispositif ne protège contre l'incertitude pour les produits du monde domestique/artisanal/interpersonnel, si ce n'est le développement d'une relation basée sur la confiance et convoquant les singularités des protagonistes. Dans un contexte de forte incertitude portant sur l'action de l'autre, les produits de qualités artisanales sont développés dans un rapport de personnalisation des échanges. Cette entropie forte entre les qualités des personnes et des produits (ou « idiosyncrasie » selon les termes de A. Marshall) se traduit par une convention d'évaluation et de rémunération du travail spéciale,

basée sur la satisfaction du demandeur, qui s'exprime en un prix global, à la pièce produite, non décomposable en heures et taux horaire de rémunération²⁸.

La convention de chômage relève de la mobilité et de l'apprentissage. La responsabilité de l'entretien et la mobilité des savoir-faire est entière du côté du travailleur, ce qui n'empêche pas la constitution de cadres communautaires²⁹.

Les produits des mondes marchand et immatériel combinent les deux dimensions construction de la demande (des besoins) et qualité des travailleurs dans un rapport générateur de conventions d'emploi spécifiques.

Les produits marchands exploitent les lacunes du monde industriel en termes de prise en compte de particularité et de singularité de certains besoins (dédication) en conservant l'objectif de rendement d'échelle, sur la base de savoirs et ressources de qualité standard. L'introduction de la dédication dans un environnement standard génère une tension dans les conditions d'exécution de la productivité. Celle-ci est résolue par la disponibilité requise des travailleurs (première qualité évaluée), dont la représentation de référence est la sous-traitance (Hillau 2006, pp. 84-94). C'est cette disponibilité qui est avant tout rémunérée.

On ne peut comprendre ces registres et règles d'évaluation du travail sans référence aux normes véhiculées dans le monde de production marchand selon Salais et Storper, à savoir que « *l'incertitude est construite comme ignorance dans laquelle chacun est du futur immédiat qui le concerne [...] tout s'explique et se règle dans l'instant : ceci doit être la qualité essentielle de l'organisation* » (p. 64). « *La méconnaissance du futur, principe de coordination du monde marchand, n'offre à chaque individu que deux positions possibles instantanées : une tâche en cours de réalisation ou aucune* » (p. 86).

Au cours des années 90 les compétences requises par cette « nouvelle qualité » dans le domaine des services sont largement questionnées. Des diverses propositions en la matière, nous retenons (avec toujours Salais et Storper en « toile de fond ») celle de Combes (2002) ainsi que certaines analyses tirées du dernier ouvrage collectif dirigé par R. Bercot et F. De Coninck (2005), notamment celle de V. Bruch et J. Delmas.

Sur la base d'une étude transversale des accords d'une trentaine de branches d'activité, Combes (2002) nomme la compétence requise par cette qualité intermédiaire entre industrielle et artisanale (ou marchande) « compétence relationnelle » ; elle la décompose en trois principales : technique, organisationnelle et de « marché », pouvant se rencontrer en des « proportions » différentes selon les branches d'activité. Outre les requis techniques des métiers des branches d'activité, les compétences techniques recouvrent les constructions de services spécifiques qui seront convoqués lors de la rencontre avec la demande (p. 13). Les compétences organisationnelles sont de l'ordre essentiellement logistique. Un troisième groupe de compétences visent à construire le marché, « travailler » la demande afin de lui coller au plus près.

Or Combes (2002) s'attarde peu sur une caractéristique essentielle de l'organisation du travail aux produits du monde marchand de Salais et Storper, à savoir le recours à la sous-traitance pour atteindre à la fois une flexibilité dans l'usage des ressources et une disponibilité des travailleurs comme critère primordial d'évaluation.

Les mondes immatériels de production, qui correspondent aux services intellectuels, scientifiques ou artistiques, convoquent les dimensions de savoirs professionnels et de conception de la demande dans un rapport inverse aux mondes marchands. Les savoirs (ressources) hautement spécialisés des travailleurs donnent à l'emploi la forme d'investissement en « facteurs fixes » de production, alors que la demande quasi subjectivée participe d'un avenir hautement incertain ; dans ces conditions, seul le développement d'une relation de confiance peut assurer la productivité et seul le respect des méthodes peut constituer le socle de l'évaluation. La convention de mobilité (ou de chômage) consiste en la capacité des travailleurs aux produits de ce monde à rendre mobiles les points d'application de leurs savoirs.

²⁸ « *En l'absence de toute consolidation et standardisation chacun traite l'action de travail ou la demande de l'autre comme particulière à ce qu'il est. Chacun développe une compréhension des autres, fondée sur des situations précédentes. La qualité de son travail, fruit de la situation, est directement évaluée par la satisfaction du demandeur, autrement dit, par le prix du produit* » (Salais et Storper 1993, p. 87).

²⁹ « *Ce qui est essentiel est le maintien des personnes dans leur statut d'autonomie et de responsabilité dans un domaine de savoir, l'activation de l'appartenance à une histoire partagée – qui se constitue en tradition. Mais elle est une organisation perméable qui fait partie de réseaux au sein desquels les personnes peuvent circuler sans perdre leur identité communautaire* » (ibid.).

Ainsi comme dans l'artisanat, les qualités et savoirs des travailleurs aux productions immatérielles (ou de la création ou de l'innovation) sont extrêmement spécialisés, alors que la production immatérielle, contrairement à l'artisanat, est caractérisée par l'incertitude pesant sur sa justesse sociale, et est engagée « *comme si* » elle était finalement jugée adaptée (Salais et Storper 1993, p. 65). Dans ce monde qui exclut l'économique et fait de la confiance le mode principal d'interaction dans les objets communs de travail, le travailleur revêt pour autrui les qualités de l'expert et sa rémunération a le caractère d'un investissement. Le seul sentier d'évaluation et de jugement des pairs sur la qualité du travail porte alors sur le respect de règles éthiques, scientifiques ou déontologiques, ou de méthodes. La convention de chômage (ou de mobilité) des travailleurs aux productions immatérielles, fondée sur leur capacité à rendre mobiles les points d'application de leurs savoirs, relève d'eux principalement.

Schéma 3

RÉSUMÉ DES QUATRE CONVENTIONS TYPES DE TRAVAIL SELON LA THÉORIE DES « MONDES DE PRODUCTION » DE ROBERT SALAIS ET MICHAËL STORPER (TRANSPOSÉES AUX FORMATIONS D'ADULTES)

<p>Monde interpersonnel, artisanal, des formations réservées à des chômeurs particuliers, accompagnement</p> <p>(Ex. : stage d'accès à l'entreprise) <i>Conventions du travail « marchand »</i> (Partie 2.3.3)</p>	<p>Monde marchand, de la production flexible, des formations d'insertion individualisées</p> <p>(Ex. : Sife individuels) <i>Conventions du travail « sans spécialité »</i> (Partie 2.3.4)</p>
<p>Référence de la productivité : a priori et contraire à la qualité Chômage : responsabilité personnelle Évaluation du travail : selon le prix sur le marché</p>	<p>Référence de la productivité : a posteriori et chiffre d'affaires Chômage : variabilité du volume de travail Évaluation du travail : disponibilité</p>
<p>Monde immatériel, de la création, des formations d'éducation permanente</p> <p>(Ex. : reprises d'études) <i>Conventions du travail « immatériel »</i> (Partie 2.3.1)</p>	<p>Monde industriel, fordiste, des formations standard générales</p> <p>(Ex. : formations de l'Afpa, Sife collectifs) <i>Conventions du travail « industriel »</i> (Partie 2.3.2)</p>
<p>Référence de la productivité : a posteriori et insignifiante Chômage : mobilité des objets d'application des savoirs Évaluation du travail : conformité à des règles ou une éthique</p>	<p>Référence de la productivité : description du travail, bureau de méthodes Chômage : suppression de poste Évaluation du travail : regroupement de tâches suivant une classification des postes</p>

2.3. Les conventions de travail des formateurs occupés aux formations de chômeurs

Cette partie prend pour bases empiriques à la fois les éléments recueillis dans l'enquête menée par le Céreq auprès des organismes en 2000 (précisions en encadré 6), et des traits issus d'études sur des formations voisines.

Dans les organismes enquêtés par le Céreq en 2000 les formations des chômeurs occupent 20 % des formateurs totaux employés (cependant qu'une minorité sont polyvalents sur plusieurs publics, chômeurs et salariés).

L'analyse suit le même ordre que dans la première partie.

Encadré 6

L'EMPLOI DES FORMATEURS DANS L'ENQUÊTE DU CÉREQ AUPRÈS DES ORGANISMES EN 2000

L'information disponible dans l'enquête du Céreq de 2000 auprès des organismes sur l'emploi des formateurs est essentiellement quantitative. Elle est recueillie à deux niveaux : celui de l'organisme et celui de ses « pôles d'activités », groupes constitués par l'organisme de formations aux caractéristiques proches. Aux deux niveaux l'information porte sur les nombres : de formateurs liés par un contrat de travail (dits « internes »), d'intervenants extérieurs (non liés par un contrat de travail) ; de formateurs internes qui n'exercent que des tâches pédagogiques (face-à-face et sa préparation), appelés « monovalents », d'internes qui les cumulent avec d'autres tâches (de secrétariat, relations publiques et commerciales ou ingénierie), dits « polyvalents » ; de ceux entrés et ceux sortis dans l'année. Cependant l'information recueillie au niveau de l'organisme est plus détaillée et souvent aussi plus renseignée. Les effectifs y sont recensés selon le sexe, la durée des contrats (CDI/CDD), la durée de travail (équivalents temps plein), les recrutements selon le canal et les réseaux utilisés.

2.3.1. Les conventions de travail des formateurs dans le cadre de la qualité immatérielle

Les formes typiques identifiées de formations d'adultes à la qualité immatérielle correspondent aux formations dispensées dans les établissements d'enseignement supérieur, dans les départements d'éducation permanente ou les services de formation continue.

« Les connaissances mobilisées et créées dans ce modèle ne consistent pas en secrets de fabrication, par définition non transmissibles [...] mais en théories, en concepts, en méthodes formelles et généralisables » (Salais et Storper 1993, p. 65).

La figure-type de formateur aux formations de la qualité immatérielle correspond aux « enseignants » et « professeurs » intervenant ponctuellement sur la base de leur spécialité dans un domaine, que cette spécialité soit ou non celle de l'organisme. Elle correspondrait aussi aux activités d'ingénierie si elles n'étaient pas connotées par leur champ appliqué. Sur ces activités plus que toutes autres le formateur revêt les qualités de l'expert. La littérature sur les conditions d'intervention des formateurs aux formations relevant de la qualité immatérielle (notamment celles d'éducation permanente) est bien maigre. Les exemples caractérisant les conventions de travail à ces formations sont tirés des pratiques en vigueur au CNAM et dans un service universitaire, telles que recueillies par l'enquête du Céreq.

Au Cnam

Les 220 formateurs que compte le centre du CNAM enquêté sont tous monovalents, c'est-à-dire spécialisés et concentrés sur les tâches pédagogiques. Ils sont employés à l'année en CDD d'usage.

Pour ses formations de demandeurs d'emploi, minoritaires et organisées « en temps ouvrable », ce centre du CNAM emploie une trentaine de formateurs. Contrairement aux formations dites « hors temps ouvrable »,

majoritaires, qui peuvent recruter ponctuellement des spécialistes salariés d'une entreprise œuvrant dans le domaine dispensé, les formations de publics chômeurs de ce centre n'emploient aucun extérieur.

Pour ces formations de chômeurs il déclare s'appuyer sur son réseau, dont les membres partagent les méthodes et l'ingénierie ainsi qu'un centre de ressources (on notera qu'ici les objets de collaboration ne sont pas commerciaux). Ce réseau agit comme une relative contrainte en matière pédagogique (aspect accord des pairs caractéristique du monde immatériel). Du reste les démarches qualité éventuellement faites visent aussi en priorité des objectifs d'amélioration de l'organisation interne avant des objectifs commerciaux.

Enfin, le fait que le rapport des personnels des formations des chômeurs au personnel total du centre du CNAM enquêté est de moitié celui des ressources financières de ces formations à celles de l'organisme (30 % des 10 millions de francs) traduit un niveau de masse salariale élevé pour des personnels experts.

Dans les services universitaires

Les services formation continue des universités ont aussi leurs réseaux. Réunissant deux à quatre membres, ces réseaux ont notamment une influence en matière de recrutement administratif ou décisionnelle (conseil de perfectionnement). Les objets des collaborations sont très disparates : des méthodes et une ingénierie communes, une réponse commune aux appels d'offre, une gestion commune des personnels, ou un centre de ressource commun (regroupement de l'enseignement à distance par exemple).

Cependant les formations de chômeurs ne le sollicitent pas forcément et quand c'est le cas, ce n'est pas exclusivement pour ces formations.

2.3.2. Les conventions de travail des formateurs dans le cadre de la qualité industrielle

À l'Afpa

Après l'impératif de qualification notamment dans le bâtiment, dans les années 50, le chômage massif et continu de personnels de l'industrie à partir des années 80 a permis à l'activité de l'Afpa de conserver un caractère prévisible, et de maintenir un marché interne du travail (un marché interne de postes, aux compétences lisibles par tous, classés selon une règle hiérarchique, dont les tenants sont titulaires).

« Les moniteurs sont issus du milieu professionnel et en connaissent bien la technique et la culture ; l'organisation de la production pédagogique est calquée sur celle de la production industrielle, les tâches étant découpées entre ceux qui définissent les gammes pédagogiques et ceux qui les exécutent » (G. Jobert 1993, p. 9) ; « Il est vrai que les formateurs eux-mêmes disposent de peu d'autonomie professionnelle. La fonction est exercée par des moniteurs peu différenciés des agents de production, et il n'est donc pas étonnant que, dès la fin des années 60, un des thèmes autour duquel s'organise la réflexion dans le milieu professionnel des formateurs en train d'émerger soit celui de l'autonomie et de l'aliénation dans les formations d'adultes » (ibid. p. 11).

La seule incertitude porte sur les quantités de stagiaires : de fait, l'emploi ponctuel de surnuméraires, cependant peu fréquent, permet de répondre à ces variations.

Cette stabilité de l'emploi des formateurs à l'Afpa produit du coup une surreprésentation des formateurs les plus âgés (40 à 55 ans). Comme le dit P. Simula (1993) dans une monographie d'un centre Afpa : *« Le recrutement consacre une rupture quasi définitive avec le marché du travail et apparaît comme le point de départ d'une prise en charge de la carrière par les mécanismes internes d'évolution professionnelle. Le modèle n'est pas sans rappeler celui des grands corps de l'État ou celui que proposent encore certaines grandes entreprises du secteur privé. La spécificité de l'Afpa se situe toutefois au niveau de l'âge moyen de recrutement, relativement élevé en raison des exigences en matière d'expérience professionnelle préalable [...] En définitive, la recomposition des effectifs obéit à un schéma dominant relativement simple : des mouvements internes, des cessations d'activité liées à des fins de carrière et des recrutements externes ajustant des ressources humaines aux besoins nets de l'appareil de formation » (p. 14) ; « La stabilité du personnel est génératrice d'une identité professionnelle forte, reliée à l'acquisition et à l'intégration d'un savoir-faire et d'une culture Afpa spécifiques. L'expérience de l'Afpa, de ses rouages et de ses règles de fonctionnement, se substitue progressivement, au cours du cheminement professionnel, à l'expérience directe de l'univers des entreprises. Près de la moitié des formateurs ont quitté depuis plus de vingt ans la « profession » à laquelle ils préparent ; près de 80 % l'ont quittée depuis plus de 10 ans » (p. 44).*

Dans l'un des centres enquêtés par le Céreq, où l'on dispense des formations d'une durée supérieure à mille heures délivrant dans le cadre de la « commande de l'État » des titres homologués de niveau III (bac+2) à près de mille chômeurs de plus de 26 ans, tous les formateurs (un peu plus de 50) sont internes, stables (peu sont entrés et sortis de l'organisme au cours de l'année) et polyvalents.

Dans le cadre des Sife collectifs

Au début des formations de chômeurs les plus éloignés de l'emploi (jeunes ou adultes) comme les Sife collectifs, dispensées massivement par les organismes privés à but lucratif à partir des années 80, les formateurs ont des emplois relativement nombreux et stables pour la profession. Cette relative stabilité est acquise dans la mesure de la prévisibilité de la demande, et des conventions inspirées d'un monde fordiste de production : une organisation du travail en emplois postés, dont les formateurs sont titulaires, des qualifications indépendantes des personnes et une lisibilité des compétences sous forme de règlements. Le travail est normé et décrit au sein d'un système de classification qui détermine les rémunérations. Si tel est bien le cas de l'Afpa, la première convention collective de 1988 des organismes privés promeut une normalisation des compétences au sein des organismes privés, exprimée à travers les classifications Parodi (encadré 7).

Encadré 7

PRINCIPAUX POINTS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES ORGANISMES DE FORMATION DE 1988

Dans cette convention, toujours en vigueur, la durée de travail réglementaire de 39 heures inclut les temps de recherche et préparation de la formation et procède d'un dosage entre périodes chargées et moins chargées. Le contrat à durée indéterminée de travail est le contrat de droit commun, celui à durée déterminée est prévu en cas de remplacement et surcroît d'activité (bien que le recours au temps partiel lui est préféré). Surtout, la convention incorpore les pratiques de contrat « d'usage » en vigueur dans les professions à emploi structurellement intermittent (sylvicoles, de déménagement, enseignement...), « *lorsque notamment la dispersion géographique des cours, la multiplication des demandes ne permettent pas à l'effectif permanent de remplir les objectifs de l'organisme* » (Bélier 1990) ; la convention de 1988 inaugure aussi, au-delà de 715 heures de face-à-face pédagogique, en cas d'épuisement des autres modes de collaboration occasionnels, et à condition que soient respectés les avantages attachés à la mensualité, la possibilité d'un contrat de travail à durée indéterminée et intermittent, principale pierre d'achoppement des syndicats CGT et CFDT, non signataires. Enfin les points de désaccord non prévus sont réglés en commission mixte paritaire ad hoc.

Les emplois sont classés en 9 niveaux autour des catégories « employés », « techniciens » et « cadres » des arrêtés Parodi. Les formateurs sont classés sur 6 niveaux, à partir du quatrième (« Technicien qualifié 2^e degré »), soit 2 de techniciens et 4 de cadres.

En outre obligation est faite aux employeurs de contribuer pour 2,5 % de la masse salariale (soit plus que le taux général) à la formation, dont la moitié pour les formateurs.

Dans cette convention, toute évolution conjoncturelle est répondue par une flexibilité quantitative par l'emploi temporaire de « surnuméraires », dits « CDD d'usage constant », « *si l'accumulation de stages sur une même période ne permet pas à l'effectif habituel permanent, à temps plein ou à temps partiel, d'y faire face* »³⁰.

³⁰ Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, art. 5-4-4 in *Actualité de la formation permanente*, n° 104. Cependant l'emploi des formateurs dans les organismes engagés dans la formation des chômeurs de longue durée s'est fragilisé depuis la mise en place de politiques d'activation de recherche d'emploi et de financement des organismes sous condition de résultat décrites tant par Tuchsirer (2004) que Darmon *et alii* (2004) ; il est lui-même pris dans l'état « des résultats obtenus par les stagiaires », ce qui le rapproche des conventions du monde marchand de production (cf. infra).

Dans l'échantillon enquêté, nous identifions les conventions d'emploi des formateurs aux formations de chômeurs de qualité industrielle au croisement de quatre occurrences : un nombre relativement élevé de formateurs pour la profession (aux alentours de 50), des formateurs internes quasi exclusifs – monovalents ou polyvalents –, des formateurs stables, et des formateurs externes quand la demande est jugée en hausse.

Dans l'association évoquée dans la première partie, sur les 220 personnels internes 166 sont formateurs et l'association n'a eu recours qu'à cinq intervenants extérieurs. Sur ces 166 formateurs internes 150 sont polyvalents. Alors que les polyvalents sont plutôt en CDI à temps plein et masculins, les quelques formateurs monovalents sont surtout des femmes, en CDD dit d'usage constant, entrées et sorties dans l'année, et travaillant à 10 % d'un temps plein en moyenne.

Chacun des ensembles évoqués de formations a employé plus de 50 formateurs et les proportions de formateurs polyvalents y sont quasiment les mêmes (respectivement 90 % et 85 %).

2.3.3. Les conventions de travail des formateurs dans le cadre de la qualité interpersonnelle ou artisanale (type SAE)

Pour les stages d'accès à l'entreprise (SAE)³¹, formule emblématique de formation relevant du monde interpersonnel, l'étude de Fleuret et Gelot (2004) montre que les agences locales de l'ANPE évoluent effectivement dans une incertitude sur les conditions de la formation développée par l'entreprise ou son tuteur. L'engagement de ce type de formation repose sur la confiance entre les protagonistes et la désignation d'un référent. Sa gestion peut atteindre une telle complexité que la mesure est le plus souvent confiée aux acteurs les plus expérimentés, quand elle n'est pas assumée par les cadres eux-mêmes (responsable d'agence pour l'emploi, chef d'un service dans l'entreprise formatrice, directeur de l'entreprise d'entraînement ou pédagogique).

Dans les entreprises, la réalisation des SAE s'accompagne des caractères de familiarité des environnements de travail des formateurs. La rémunération prend la forme d'une augmentation du budget du service formation ou de sa plus grande autonomie, ou d'une prime pour le tuteur.

2.3.4. Les conventions de travail des formateurs dans le cadre de la qualité marchande ou de production flexible (type Sife individuels)

La qualité marchande de production, ou le régime de production flexible sont permis dans la mesure où l'incertitude est partagée, acceptée et objet de consensus entre les acteurs. Elle se traduit par une qualité essentielle et principalement évaluée des travailleurs : leur disponibilité. La forme extrême d'organisation du travail caractéristique des conventions de travail aux produits de la qualité marchande ou de production flexible est la sous-traitance.

Les formations de chômeurs à la qualité flexible (ou marchande) dispensées à la fin des années 90, tels les Sife individuels décrits supra, sont contemporaines de la mise en cause de la convention collective de 1988, jugée trop rigide et « administrative » et la signature de nouveaux accords en 1994 entre les syndicats et les organismes privés, désormais rassemblés autour d'un syndicat unique, la Fédération de la formation professionnelle (FFP). En amendant la convention collective de 1988, ces accords introduisent la possibilité de besoins et situations spécifiques, requérant disponibilité et autonomie des formateurs. En prévoyant des critères glissants d'évaluation selon le niveau de prise de responsabilité des agents et leur intégration aux processus de vente et commercialisation des formations, ils formalisent les conditions d'une polyvalence des formateurs et les responsabilisent à tous les niveaux de classement (encadré 8).

C'est aussi à ce moment que se généralise l'organisation flexible des formations par leur sous-traitance à des intervenants extérieurs, organismes ou travailleurs indépendants facturant leurs services.

³¹ La grande proportion de ces formations est dispensée en interne des entreprises pourvoyeuses d'une offre d'emploi. Pour cette raison nous ne pouvons illustrer avec certitude ces configurations de formation à partir de l'enquête du Céreq.

Encadré 8

FORMULATION DES PRESCRIPTIONS DANS L'ACCORD DE 1994 SIGNÉ ENTRE LES SYNDICATS ET LES ORGANISMES PRIVÉS

Les compétences pédagogiques fondamentales consistent à « *faire acquérir des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être inscrits dans une progression pédagogique au moyen de techniques éducatives appropriées, en s'adaptant en permanence au public, en appréciant ses besoins, en régulant les phénomènes de groupe ou relations individuelles. Manipuler et mettre en œuvre les concepts, méthodes, matériels et équipements dans le cadre d'applications pédagogiques spécifiques. Établir des comptes rendus et bilans pédagogiques.* Nota : la polyvalence pédagogique s'apprécie par la variété des contenus, des scénarios pédagogiques, des publics, des outils pédagogiques et des techniques éducatives maîtrisées ».

Les compétences pédagogiques associées « *sont proches des précédentes qui peuvent être structurées dans l'entreprise dans le cadre de métiers et d'emplois spécifiques. Elles peuvent aussi enrichir la fonction du formateur dans le cadre d'une polyvalence générale : analyser la demande de formation ; évaluer les pré-requis et les compétences terminales ; élaborer les programmes de formation ; définir un contenu pédagogique ; construire des parcours individualisés et en assurer le suivi ; participer à l'élaboration de méthodes et d'outils pédagogiques ; accueillir, informer, renseigner les publics ; orienter, sélectionner les stagiaires à l'entrée d'un cycle de formation ; encadrer et suivre des stagiaires dans le cadre de formations, soit individualisées, soit en alternance, soit associées à une insertion professionnelle ou sociale ; assurer le parrainage de nouveaux formateurs* ».

Les compétences institutionnelles « *sont plus éloignées des compétences pédagogiques fondamentales. Elles supposent souvent une responsabilité et une autonomie marquée : entretien de relations avec l'environnement institutionnel ou professionnel ; participation à la commercialisation des actions ; analyser les besoins de l'entreprise cliente et négocier des cahiers des charges ; évaluer les coûts de la formation ; gérer le budget attribué à une action, dans un cadre de dépenses donné ; coordination d'équipe ; formation de formateurs.* »

Les critères de sélection des formes d'emploi aux formations flexibles recueillies dans l'enquête du Céreq sont moins sûrs et tranchés que pour les formules précédentes. En général des équipes réduites, de moins de cinquante formateurs, une proportion dominante de formateurs externes à l'organisme et des formateurs internes résiduels peu spécialisés, polyvalents, indiquent une convention du travail marchande. À ces traits sont associés la durée des formations, autour ou inférieure à 100 heures, le rayon de provenance des stagiaires, dont le niveau national est plus caractéristique, la date de création des formations, oscillant souvent autour des années 80, le statut des organismes, plus souvent privé, l'attribution de leur avantage à une niche monopolistique, à leur réputation ou, dans les cas de mise en œuvre de services sur mesure, à leur souci de traitement en compréhension de la demande.

Remplissant ces critères, on trouve des formations en langues dispensées à des **chômeurs âgés entre 26 et 28 ans** pour le compte de l'État (ANPE), visant les niveaux III (BTS) pour un usage professionnel et IV (bac) pour un usage courant, mais non diplômantes.

L'organisme enquêté, une association parisienne créée dans les années 60, a accueilli 200 stagiaires en 1999 venus de tout le territoire national suivre ces formations créées dans les années 80 et d'une durée supérieure à 100 heures. Pour ces formations à la demande jugée stable, il affirme procéder à une spécification du traitement aux besoins du commanditaire. Cette spécification prend la forme d'une adaptation au secteur professionnel éventuellement visé par les stagiaires et, dans ce cas, d'une élévation du niveau (BTS).

L'organisation requise par les organismes pour répondre à ces demandes spécifiques passe par la forme la plus extrême de flexibilité : tous les formateurs sont extérieurs. Cette sous-traitance est opérée dans le cadre d'une démarche qualité commune avec les preneurs d'ordre.

Dans un registre plus en compromis avec la qualité générique, des formations en droit, gestion et finance sont dispensées, depuis sa création en 1971, par un organisme consulaire dépendant d'une chambre de commerce et d'industrie, en réponse à un besoin formulé par un OPCA, pour des chômeurs de plus de 26

ans et issus localement. Ceux-ci suivent ces formations sur une durée plus longue que les salariés. Pour ces formations l'organisme attribue à ses prix particulièrement compétitifs son avantage sur les concurrents et tous les formateurs sont extérieurs.

Dans le registre des formations de chômeurs de longue durée, un organisme membre d'un groupe de formation continue et adhérent à la fédération des organismes privés, la FFP (qui la conseille par ailleurs en matière fiscale, sociale, ou de stratégie commerciale), a été créé à partir de formations d'insertion pour des chômeurs de longue durée financées par des « financeurs publics », en 1983. Il a depuis développé quatre autres axes de formations, davantage définies par une spécialité. En 1999, ces formations d'insertion ont accueilli 250 chômeurs longue durée recrutés localement. Malgré des revenus en baisse, la demande de ces formations était jugée stable. Ces formations assurent un quart des revenus et occupent un tiers des 30 formateurs de l'organisme (sur 50 personnels en tout). L'organisme appuie la pérennité de ses relations avec les financeurs sur sa forte notoriété auprès d'eux. Il dispense ces formations en situation de travail par alternance et met un point d'honneur à les assortir d'un suivi post-formation, bilan, accompagnement et mise en relation avec des entreprises, soit une spécification venant nuancer le standard initial. D'autre part, si la moitié des stagiaires ont suivi ces formations sur des durées excédant 100 heures, 30 % les ont suivi entre 40 et 100 heures, 20 % moins de 40 heures, soit des durées plus proches de celles des « formations flexibles ».

Pour ces formations l'organisme est sous-traitant d'autres organismes avec lesquels il partage l'ingénierie, la communication aux financeurs et les réponses aux appels d'offre.

Si aucun formateur intervenant extérieur n'était employé à ces formations, la dizaine de formateurs internes étaient tous polyvalents et relativement stables (un recrutement et deux sorties sur ces formations dans l'année).

Nous classons les formations de chômeurs longue durée de cet organisme dans le monde flexible à la fois en raison de ses efforts de spécification à la demande et de flexibilité et disponibilité qu'il impose aux formateurs en sa position de sous-traitant.

Un important organisme de formation continue privé à but lucratif implanté dans les trois départements de Picardie (d'un chiffre d'affaires supérieur à 2 millions d'euros et employant 60 personnes) s'est aussi créé à partir de différentes formations visant l'insertion sociale ou professionnelle des chômeurs de la région, en 1989. Cependant ces formations ne s'adressent pas à la même demande, ni ne font face à la même incertitude.

Un premier ensemble, constitué de plus de mille **jeunes chômeurs**, a suivi des formations d'insertion professionnelle en alternance, financées par la Région, de « 800 heures environ, dont 400 en entreprise ». Si une partie d'entre eux a fait l'objet de bilans de compétences ou de validation d'acquis, ces formations à la demande jugée stable s'apparentent à une offre standard, caractéristique d'une *qualité industrielle*. D'une contribution évaluée à près de la moitié des revenus de l'organisme, ces formations emploient le quart des formateurs de l'organisme, tous polyvalents, à temps partiel (la croissance des revenus de ces formations s'est traduite par un recrutement en CDD), et deux formateurs extérieurs. Du reste l'organisme montre une certaine assurance quant à la qualité de l'insertion professionnelle de ses stagiaires.

Également créés avec l'organisme en 1989, deux autres pôles de formation de **chômeurs** concernent les **chômeurs de longue durée adultes**. Axés soit sur un service soit une spécialité et un niveau, ces pôles procèdent d'une *spécification plus importante* et affichent une *flexibilité plus forte* que le précédent. Du reste l'organisme est engagé à leur sujet dans une démarche de certification de qualité ISO9001.

Le premier pôle concerne 800 chômeurs longue durée qui se sont vus proposer des **services d'orientation professionnelle**, sur des durées longues, dont une centaine des bilans de compétence et un quart des validations d'acquis. Bien qu'à demande jugée stable, l'organisme situe son avantage sur ces formations dans sa capacité à répondre à des demandes spécifiques par la flexibilité : c'est le pôle où les formateurs extérieurs facturant leur prestation sont en plus forte proportion (7 sur les 25 formateurs employés), tandis que les internes sont tous polyvalents, et relativement stables (un recrutement en CDD et deux sorties en fin de CDD).

Le second pôle est constitué d'une trentaine de chômeurs longue durée qui ont suivi des formations proposant un **diplôme homologué de niveau V en commerce-vente**, sur des durées longues. Tous ont bénéficié d'une validation des acquis, leur permettant d'être dispensés d'une partie de la formation.

Ici le caractère homologué du titre délivré traduit le compromis entre une qualité localement déterminée, idiosyncratique, et l'accès à une valeur générique (en général véhiculée par le diplôme d'État), un compromis qui trouve son économie dans le monde marchand de production.

Selon l'organisme, le caractère innovant du contenu et de sa méthode lui confère un avantage vis-à-vis de ses concurrents, lui procurant un monopole. Ces formations génèrent des revenus croissants, comptent pour 10 % des recettes de l'organisme, et emploient 10 % de ses formateurs internes (polyvalents et stables) et un extérieur.

Les **formations en commerce-vente pour des demandeurs d'emploi** et celles visant **l'accompagnement à la recherche d'emploi de chômeurs de longue durée** ont aussi été à la base de la création en 1980 d'une association de moindre importance (moins d'un million d'euros de chiffre d'affaires, quatre pôles d'activités et une vingtaine de personnels dont 13 formateurs, la plupart des femmes, polyvalentes et à temps partiel). Tous ces publics proviennent de la région de l'organisme.

L'accompagnement des 300 chômeurs longue durée durait entre 40 et 100 heures et le financement de l'État comptait pour la moitié des ressources de l'organisme. Pour ces formations à demande et revenu stables l'organisme a créé des outils informatiques spécifiques (une adaptation d'un progiciel de gestion des compétences).

Les formations à la grande distribution d'une centaine de chômeurs duraient sur plus de 100 heures. Les fonds de l'État ou de la Région ou autre collectivité, stables, contribuaient pour un quart des revenus de l'organisme. La demande de ces formations était jugée en expansion.

Les deux types de formations employaient les mêmes dix formateurs que l'organisme a recrutés pour l'année, en CDD, polyvalents et à temps partiel, la plupart des femmes (à partir de services de placement ANPE/APEC), soit un caractère standard des ressources. En outre l'organisme n'a pas pu attribuer aux pôles trois formateurs monovalents qu'il emploie, tous recrutés pour l'année à temps partiel. Cependant il prend régulièrement les ordres de cinq autres formateurs avec lesquels il échange la clientèle ou répond aux appels d'offre.

Le tableau des formations de demandeurs d'emploi du monde marchand ne serait pas complet (il ne le sera pas après) sans y inclure, comme l'avait aussi constaté P. Simula (1998), celles dispensées par les Greta.

Ces structures, créées pour la plupart au cours des années 70 au sein des établissements d'enseignement professionnel initial secondaire du ministère de l'Éducation, notamment autour des spécialités industrielles ou du bâtiment, incarnent à leur manière la rencontre d'une économie de variété, d'une production diversifiée, et la recherche de rendements d'échelle (à partir de ressources initiales données). Leur organisation prévoit une flexibilité « intrinsèque » par la disposition d'un personnel externe important constitué des enseignants des formations initiales dispensées aux mineurs. En outre ces organismes constituent un réseau dont ils se servent notamment pour la formation continue des formateurs, la communication aux financeurs (par une plaquette commune), ou une réponse commune aux appels d'offre (tandis qu'une démarche qualité, des méthodes et une ingénierie, ou un centre de ressources sont moins fréquemment partagés).

Ces moyens leur permettent une économie de variété, de diversité ou encore de spécification à la demande qui s'est manifestée notamment dans les années 80 par l'ouverture aux adultes en difficulté sociale d'ateliers pédagogiques spécialisés.

Nous présentons ici deux modèles différents de formation de chômeurs recueillis par l'enquête du Céreq auprès de deux Greta distincts. Le premier est caractéristique d'une qualité plus industrielle, le second d'une qualité plus marchande-flexible.

Créés tous les deux en 1973-74, le second Greta est cependant doublement plus « riche » que le premier. Or, cette inégalité de ressources financières se répercute peu sur les moyens internes, puisqu'on y trouve des formateurs polyvalents dans les deux cas (le premier Greta enregistre certes plus de temps partiels mais ils sont plus stables que dans le second, où tous les formateurs sont sous CDD d'usage). En revanche ce déséquilibre entre les deux Greta affecte quasi intégralement les effectifs d'intervenants extérieurs enseignants de formation initiale (qui varient du simple dans le premier au double dans le second).

Dans les deux organismes les formateurs internes assument à côté de leur activité pédagogique la coordination des formations, l'ingénierie et la conception des outils et méthodes, ainsi que la sélection, l'accompagnement et le suivi des stagiaires, des tâches qui les occupent pour au moins la moitié de leur temps.

Les deux Greta sont aussi engagés dans des démarches qualité, conformément à la « politique du réseau » ; tandis que le premier en attend avant tout une amélioration de l'organisation interne, pour le second l'objectif est d'abord marchand : acquisition de nouveaux marchés, meilleure lisibilité. Les démarches ne sont pas non plus les mêmes : celles du premier sont un label ou une certification ISO9001, à valeur plus générique et caractéristique des univers industriels, tandis que le second est engagé dans une charte qualité, plus caractéristique du monde marchand parce que plus spécifique à l'organisme.

Depuis sa création le premier Greta forme une centaine de chômeurs de longue durée issus du bassin d'emploi, en alternance et pré-qualification sur la base de financements de l'État, du reste en diminution, sur des durées longues.

Pour cela il s'appuie, outre son réseau d'autres Greta, sur une « plateforme pré-qualification » dotée d'une politique commune aux quatre membres adhérents, avec lesquels il partage l'ingénierie, la clientèle et la réponse aux appels d'offre, sur la base des domaines de compétences spécifiques à chacun.

Aux côtés des 8 formateurs internes polyvalents et à temps partiels l'organisme a employé 76 enseignants de formation initiale sur ces formations.

En 1996 le second Greta ouvre des formations qu'il intitule « illettrisme » à de jeunes adultes chômeurs en grande difficulté (500 en 1999), également issus du bassin d'emploi, sur des durées longues et financées par l'État dont la demande et les fonds sont croissants. Ces formations confèrent un monopole au Greta, seul à les offrir sur son territoire.

Pour les dispenser il recourt à un autre organisme, régulièrement preneur de ses ordres, avec lequel il partage l'ingénierie, la démarche qualité, la clientèle, et la réponse aux appels d'offre, ainsi que le secrétariat et la gestion administrative.

Dans ces deux derniers exemples le caractère flexible ou marchand de certaines formations s'accompagne d'une dimension créative, d'un investissement intellectuel dans des outils inventifs adaptés qui les confond parfois avec les qualités immatérielle et interpersonnelle (comme dans le cas des ateliers pédagogiques personnalisés).

Enfin nous évoquions dans la partie précédente quelques Sife individuels que dispense l'Afpa pour des publics en difficulté sociale (handicapés, chômeurs de longue durée ou migrants), à la demande croissante ou émergente, sur des durées plus courtes que la moyenne des formations de l'institution et employant moins de formateurs. Nous pensons que c'est dans ce cadre que doit se comprendre la crise suscitée par le retour de l'Afpa sur ces formations au début des années 2000, du point de vue des normes de travail convoquées³².

³² Cf. « La direction de l'AFPA précise les contours de son plan de "départs volontaires" sans apaiser la colère des syndicats » par Rémi Barroux, *Le Monde*, 16 septembre 2004.

Schéma 4

CONVENTIONS DU TRAVAIL SELON LA THÉORIE DES « MONDES DE PRODUCTION » DE SALAIS ET STORPER APPLIQUÉ AUX FORMATIONS D'ADULTES

		<i>Savoirs spécialisés</i>	<i>Savoirs standard</i>
F o r m a t i o n s d é d i é e s	<i>Le formateur:</i>	Conventions du travail « marchand (SAE) »	Conventions du travail « sans spécialité » (Sife individuels)
	Son identité pour autrui	Membre d'une communauté de travail (entreprise)	Individu disponible et autonome
	Évaluation de la qualité du travail	Prix sur le marché	Disponibilité
	Forme du salaire	Global, à la personne, selon son produit (prime)	A la tâche, selon le temps
	Imputation de l'aléa	Responsabilité personnelle	Variation du volume de travail
	Conception du collectif	Groupement volontaire de personnes en réseau	Assemblage momentané d'individus
	Compétences attendues	Identifier pour soi l'action des autres	Manifester des règles d'action interprétables
Repères pragmatiques	Connaissances personnalisées, indétachables des personnes	Connaissances standard en correspondance avec la situation	
F o r m a t i o n s g é n é r i q u e s	<i>Le formateur :</i>	Conventions du travail « immatériel » (reprises d'études supérieures, formations du CNAM)	Conventions du travail « industriel » (Sife collectifs et formations de l'Afpa)
	Son identité pour autrui	Expert	Titulaire d'un poste de travail
	Évaluation de la qualité du travail	Conformité à une règle de méthode pédagogique	Tâches regroupées, décrites et classées en postes de travail
	Forme du salaire	Investissement dans la personne	Fonction du taux horaire et du poste
	Imputation de l'aléa	Mobilité des savoirs	Suppression du poste de travail
	Conception du collectif	Petits groupes	Marché interne de postes de travail
	Compétences attendues	Développer un raisonnement logique	Exhiber des connaissances et pratiques conformes aux caractéristiques générales attendues
Repères pragmatiques	Tests des connaissances dans des situations d'épreuve	Connaissances standard transposables d'une histoire et d'un lieu à l'autre	

Conclusion générale

Dans ce texte nous avons tenté une analyse de la diversité qualitative des formations proposées aux adultes chômeurs à la fin des années 90 et de leur traduction en termes de mobilisation des ressources pédagogiques que sont les formateurs.

Dans le même temps qu'augmente et se perfectionne la connaissance de l'appareil de formation continue, à partir des outils qu'investissent les institutions françaises spécialistes (Direction de la formation professionnelle du ministère du Travail, Centre d'information sur la formation), la qualité des actions engagées par les pouvoirs publics est l'objet d'une interrogation récurrente.

Nous avons mené cette analyse en nous appuyant sur la grille d'appréhension de la variété des qualités de productions de R. Salais et M. Storper, publiée en 1993, en l'appliquant peut-être de façon schématique à notre objet.

Les activités d'éducation et de transmission de savoirs sont couramment perçues comme fondamentalement immatérielles. Or nous montrons à travers cette grille qu'elles peuvent suivre et être également réglées par des conventions empruntant à d'autres mondes, selon la qualité qu'on veut leur donner ou les milieux dans lesquels elles s'opèrent.

Nous avons pris pour base les informations données par des organismes enquêtés par le Céreq en 2000 ainsi que des analyses critiques des dispositifs publics de ces formations.

De fait les formations des publics chômeurs sont d'une grande variété qualitative à la fin des années 90. Les différentes formules conçues ne génèrent pas les mêmes économies et outils de coordination, de contrôle et de régulation : la plupart sont administrées par les autorités publiques, nationales déconcentrées ou régionales, sur la base d'une analyse globale et consolidée des besoins, non rapportée aux besoins spécifiques et individuels des participants : chômeurs, entreprises, organismes.

Programmées annuellement, ces formations sont l'objet de la commande publique faite à l'Afpa ou d'appels d'offre aux organismes par les directions départementales de l'État (DDTEFP) pour les stages d'insertion et de formation à l'emploi (Sife) collectifs (première formule).

Pour d'autres formations, telles que le stage d'accès à l'entreprise (SAE), les agences locales de l'ANPE prennent en compte de manière spécifique les qualités et besoins du demandeur d'emploi et de l'entreprise de leur bassin d'emploi. Le déroulement de la formation repose sur une confiance mutuelle entre ces différents protagonistes (deuxième formule).

Enfin, d'autres formations procèdent d'un mix des deux caractéristiques précédentes : sur la base d'une analyse individualisée des besoins des demandeurs d'emploi, elles revêtent des qualités standard caractéristiques de la première catégorie et des caractéristiques adaptées à la particularité des besoins. Elles associent appel d'offres et suivi de la part d'agences locales de l'ANPE pour des expériences parfois géographiquement très éloignées de leur bassin d'emploi (troisième formule).

Des services universitaires, des instituts d'éducation permanente, les centres du CNAM impliqués dans la réflexion et la recherche de solutions pédagogiques pour adultes dans une perspective de promotion sociale, sont aussi sollicités pour la mise en œuvre de formations et d'actions à destination des chômeurs. La décentralisation, dans la mesure des « consonances politiques », leur donnera « de la voix » au niveau régional.

Ces niveaux de convocation des acteurs engendrent non seulement des qualités et des économies différentes, mais aussi des régimes et des normes de mobilisation des ressources pédagogiques différents des formateurs.

Selon qu'elles épousent les traits du premier modèle, que l'on qualifiera d'industriel, du deuxième, de type artisanal ou du troisième, de type plutôt marchand, les économies choisies des formations des chômeurs n'ont pas le même impact sur l'emploi des formateurs.

Pour la première formule, démultipliée à des publics dont les besoins ont été définis globalement, en vigueur à l'Afpa et dans les Sife collectifs, ainsi que pour la troisième, adaptée à un nombre plus restreint de personnes aux caractéristiques et besoins rapprochés, comme en Régions, la qualité des ressources est assurée par des procédures d'agrément générales. Il n'est pas attendu que les savoirs transmis portent la trace des conditions de leur dispensation mais obéissent à des normes admises à l'extérieur de la sphère

pédagogique (conditions matérielles, capacité, certification, qualification des formateurs, taux de retour à l'emploi, etc.).

L'Afpa emploie ainsi la quasi-totalité de ses formateurs dans un environnement de marché interne, aux emplois et mobilités réglés ; les spécialités des emplois sont lisibles de tous, fixées aux origines de l'association et que seules des négociations entre syndicats peuvent faire évoluer. L'entrée de l'Afpa sur des formations considérant des besoins spécifiques de chômeurs particuliers (publics aux difficultés spécifiques) ne s'est pas faite sans difficultés en termes de normes, mesures et rémunérations du travail des formateurs.

Au contraire, la deuxième formule convenue pour des personnes particulières, aux besoins spécifiques, comme le SAE, est décidée en concertation étroite entre une antenne locale de l'ANPE, un employeur et/ou un organisme : n'étant régulée par aucune procédure de labellisation, elle est caractérisée par la singularité des conditions de transmission et notamment de l'environnement de travail du transmetteur. L'intercompréhension entre les acteurs est déterminante de la réussite de l'expérience.

Le modèle de l'Afpa a suscité des imitations auprès d'importantes associations structurées en réseau se prévalant de réinsertion de publics isolés (femmes, chômeurs) ou d'éducation populaire. Ces organismes qui concourent aux appels d'offre des directions déconcentrées du ministère du Travail et des Régions sont néanmoins emprunts d'une tradition de travail sur un mode quasi artisanal ; dispersés géographiquement ils ne forment pas moins un sentiment d'appartenance à une même communauté de métier.

Le sentiment que la particularité de certains besoins est mal prise en compte justifie le développement au sein de ces grandes structures d'approches individualisées à partir des années 80. Ces nouvelles activités s'accompagnent d'une flexibilité des organisations. Elle se traduit par le recours au CDD d'usage, une forme d'emploi en vigueur dans les professions saisonnières, et l'externalisation de certaines prestations, tandis que de nouveaux organismes se créent et épousent une organisation souple en sous-traitants des premiers.

Collaborant avec des structures largement engagées dans des processus marchands et de production flexible, suscités par les politiques de traitement individualisé afin de prendre en compte la particularité des besoins, les formateurs d'adultes se voient ainsi employés en CDD d'usage voire sous statut d'indépendant, en sous-traitance d'organismes plus importants et souvent plus anciens, sur des temporalités de plus en plus courtes, les exposant à une forte précarité. Pour autant cette population diplômée et qualifiée apparaît comme relativement pauvre en outils institutionnels : contrairement aux professionnels des arts du spectacle, les formateurs ne bénéficient pas de l'institution du *star-system* qui leur permet de concilier les qualités génériques et particulières (Fort 2003). Les relais sociaux sont également inexistantes : leur intermittence n'est pas compensée par un système plus favorable de droits à l'indemnisation des moments de chômage (au contraire la possibilité de signer des CDD d'usage, inaugurés par les professions agricoles, et adoptée en 1988 dans une convention collective les a assimilés à des travailleurs saisonniers, sans plus de droits).

Les évolutions des cinq dernières années ne devraient pas porter de solutions aux maux des formateurs : le tournant pris en 2001 par l'abrogation des formules Sife collectifs, individuels et SAE, et la désignation de l'UNEDIC et son réseau des ASSEDIC comme nouveaux traducteurs des besoins des chômeurs, peuvent se lire comme une forme de paritarisation de la régulation des formations de chômeurs après son caractère public incarné par l'ANPE. La capacité donnée aux ASSEDIC d'acheter des formations, initiée dans le cadre du plan d'aide au retour à l'emploi, en se référant aux catalogues des CARIF et aux pratiques d'agrément des Régions, forme d'« AOC » des organismes de formation, devrait en effet accentuer les qualités marchandes-flexibles de production des formations de chômeurs. Les Sife individuels trouvent ainsi largement leur descendance dans les formations conventionnées des ASSEDIC, dont le public est trié par l'ANPE, et mis en rapport avec les besoins locaux de main-d'œuvre, recueillis par enquête des intentions d'embauche des entreprises des bassins d'emploi des ASSEDIC et des agences locales pour l'emploi. Tandis que les Sife collectifs et les stages de l'Afpa ont été régionalisés. Le SAE quant à lui survit à travers les traits de l'action de formation préalable à l'embauche des ASSEDIC, qui en épouse le caractère de traitement dédié et particulier. L'État n'étant plus producteur que des stages de l'Afpa pour des publics aux difficultés d'insertion spécifiques (Exertier *et al.* 2006).

Bien que n'étant pas revenus sur les chronologies issues des différentes histoires faites de la formation d'adultes, dont la synthèse reste à faire à maints égards³³, ces mouvements et les reconfigurations récentes nous incitent à une grande attention aux normes dont ils se réclament.

³³ Et elles sont nombreuses, parmi celle sociologique de la promotion sociale de C. Dubar et C. Gadéa (1999), l'histoire jusqu'aux années 70 de N. Terrot (2004), les histoires de L. Tanguy, P. Casella, G. Brucy, V. Isambert-Jamati et V. Troger relatées dans les numéros spéciaux de *CPC Document* (1998, n° 10) et *Travail et Emploi* (2001, n° 86), les accords de 1970 et la loi de 1971 (un peu tous, cf. E. de Lescuré 2004).

BIBLIOGRAPHIE

- Aucouturier A.-L. (1998), *Évaluation des politiques d'emploi et action publique : l'exemple de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise*, thèse de doctorat d'économie, Université Paris-X Nanterre.
- Barailler C. (1999), *Effets sur les trajectoires des chômeurs d'un passage dans deux dispositifs de politique d'emploi (CES-SIFE)*, Document d'études n° 27, DARES, ministère du Travail et des Affaires sociales, Paris.
- Baudequin I., Chanut A. et Méлива A. (2001), *Étude de la démographie des organismes de formation continue*, Document d'études, DARES, ministère du Travail.
- Béliier G. (1990), « Les points clés de la convention collective nationale des organismes de formation », *Actualité de la formation permanente*, n° 104, pp. 56-61.
- Benarrosh Y. (2000), « Tri des chômeurs : le nécessaire consensus des acteurs de l'emploi », *Travail et emploi*, n° 81, janvier, pp. 9-26.
- Benayoun C. (1995), « 1993 : caractéristiques des organismes de formation professionnelle », *Actualité de la formation permanente*, n° 137, juillet-août, pp. 8-20.
- Bentabet E. & Théry M. (coord.) (2005), *Les organismes paritaires collecteurs agréés. Acteurs du changement des comportements de formation des petites entreprises*, Marseille, Céreq.
- Bercot R. & Coninck F. (2005), *L'univers des services*, Paris, L'Harmattan.
- Bernard Brunhes Consultants (1992), *Marché de la formation et modèles de fonctionnement des organismes de formation*, note.
- Bidet J. (1986), « Le salariat comme convention. Autour de la théorie de R. Salais », in T. Andréani, J.-F. Gaudeaux et D. Naud (dir.), *L'entreprise : lieu de nouveaux contrats ?*, Paris, L'Harmattan, pp. 241-257.
- Bienaime D. et Paviet-Salomon O. (2000a), « Pour une nouvelle éthique dans les formations d'insertion », *Humanisme et entreprise, Cahiers du Centre d'études et de recherches*, n° 239, février, pp. 13-36.
- Bienaime D. et Paviet-Salomon O. (2000b), « Comment penser les formations d'insertion dans la conjoncture socio-économique actuelle ? », *Recherche et formation*, INRP, n° 33, pp. 123-138.
- Bonnet B. (1999), *La formation professionnelle des adultes. Une institution et ses formateurs*, Paris, L'Harmattan.
- Boukabous Z. et Mahieu C. (1991), « La formation, des métiers transformés pour des produits inédits », *Actualité de la formation permanente*, n° 110, pp. 6-12.
- Brunhes B. et Tessier-Garcin M. (1989), *Les formations professionnelles financées par l'État. Une enquête sur la qualité de l'offre*, Paris, Bernard Brunhes Consultant.
- Cardon C.-A. (1998), « Devenir formateur d'adultes. Des itinéraires pluriels, des logiques sociales spécifiques », *Formation Emploi*, juillet-septembre, n° 63, pp. 5-18.
- Carre P. & Caspar P. (dir.) (1999), *Traité des sciences et des techniques de la formation*, Paris, Dunod.
- Caspar P. & Vonderscher M.-J. (1986), *Profession : responsable de formation*, Paris, Les éditions d'organisations.
- CERC (Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale) (2005), *Aider au retour à l'emploi, Rapport n° 6*, Paris, La Documentation française.
- CGP (Commissariat général du Plan) (2004), *Politique de l'emploi et recours à des opérateurs externes*, Paris, Conseil national de l'évaluation.

- Chantelat P. & Vignal B. (2002), « L'intermédiation du marché de l'occasion. Échange marchand, confiance et interactions sociales », *Sociologie du travail*, n° 44/3, juillet-septembre, pp. 315-336.
- Charraud A.-M., Méлива A., Personnaz E. et Simula P. (1998), *L'offre de formation continue. Les organismes et leur marché*, Marseille, Céreq, collection Études n° 71.
- Checcaglini A. (2000), « Former pour éviter la marginalisation », *Formation Emploi*, n° 69, janvier-mars, pp. 53-63.
- Chevalier P. (1989), « Nouvelles technologies éducatives et métier de formateur, une influence réciproque », *Éducation permanente*, n° 127, pp. 32-38.
- Cochoy F. (2002a), « Figures du client, leçons du marché », *Sciences de la société*, n° 56, mai, pp. 3-23.
- Cochoy F. (2002b), « Une petite histoire du client, ou la progressive normalisation du marché et de l'organisation », *Sociologie du travail*, n° 44/3, juillet-septembre, pp. 357-380.
- Combes M.-C. (2002), « La compétence relationnelle : une question d'organisation », *Travail et emploi*, n° 92, octobre, pp.5-18.
- Correia M. et Pottier F. (2005), « La place des publics dans l'évolution d'une offre de formation. Le cas du CNAM », *Éducation permanente*, n° 164, pp. 211-234.
- CPC document* (1998), « Genèse de la formation professionnelle continue », n° 10, Paris, ministère de l'Éducation nationale.
- Crocquey E. (1997), « L'activité des organismes de formation continue en 1995 », *Premières informations et premières synthèses*, n° 62.2, Dares, ministère du Travail et de la Solidarité.
- Darmon I., Demazière D., Frade C. et Haas I. (2004), « Formés et formateurs face à la double contrainte des programmes de formation à l'employabilité des chômeurs de longue durée », *Formation Emploi*, n° 85, janvier-mars, pp. 57-74.
- Dubar C. (1984), *La formation professionnelle continue*, Paris, La découverte, collection « Repères » (1^{ère} édition).
- Dubar C. & Gadéa C. (1999), *La promotion sociale en France*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion.
- Duguet E. & Maillard D. (1992), « Le traitement du chômage au risque de l'individualisation de la formation », in C. Guitton et H. Sibille, *Former pour insérer. Évaluation d'une politique publique de lutte contre le chômage de longue durée*, Paris, Syros Alternatives, pp. 105-125.
- Duhautois R. (2005), *Ancienneté des salariés et pérennité des entreprises : quelle relation ?*, Paris, Centre de l'étude de l'emploi, Document de travail n° 42.
- Exertier A., Gramain A. et Legal A. (2006), *Les modes de coordination des acteurs locaux autour des dispositifs du PARE et du PAP. Une synthèse de l'enquête*, Document de travail du Centre d'études de l'emploi, n° 64, juillet.
- Fabiani J.-L. (2003), « Mondes intellectuels et sociologie des professions », in P.-M. Menger (dir.), *Les professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions. Actes du colloque de la société française de sociologie*, Paris, Éditions de la Maison des sciences de l'homme, pp. 135-144.
- Fablet D. (2003), « Un obstacle au développement des pratiques d'intervention : l'absence de procédures codifiées », *Connexions*, n° 79, pp. 81-97.
- Flachaire V. (2003), « La dépense pour la formation professionnelle en 2001 », *Premières informations et premières synthèses*, n° 16.1, avril, Dares, ministère du Travail et de la Solidarité.

Fleuret A. et Gelot D. (2004), « Les stages d'accès à l'entreprise. Un dispositif qui nécessite une implication forte de l'ANPE », *Les dossiers de la Dares. Bilan de la politique de l'emploi en 2002*, juillet, ministère du Travail, Paris, La Documentation française, pp. 97-102.

Fort M.-L. (2003), « Les conventions de qualité sur les marchés des comédiens. Du décryptage au dispositif de compromis », *Économies et sociétés*, tome 37, n° 11, pp. 1939-1958, série « Économie et gestion des services ».

Fretigne C. (2004), « Les enjeux de la mesure des acquis en entreprise d'entraînement », *Formation Emploi*, n° 88, octobre-décembre, pp. 57-68.

Fritsch P. (1971), *L'éducation des adultes*, Ligugé, École pratique des hautes études.

Gadrey J. (1991), *Les services, nouvelles perspectives. Actes des rencontres de Paris des 6 et 7 mars 1990*, Paris, AFNOR.

Garcia M.-F. (1986), « La construction sociale d'un marché parfait : le marché au cadran de Fontaines-en-Sologne », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 65, novembre, pp. 2-13.

Gauter J. et Rack C. (2004), « ANPE/afpa : une action complémentaire », *POUR*, n° 183, pp. 124-130.

Géhin J.-P. & Méhaut P. (1982), *Crise économique et mutation d'un appareil de formation continue : Lorraine 1974-1980*, Nancy, GREE, Université Nancy II.

Gelot D. et Simonin B. (1996), « L'évaluation de la politique de l'emploi. Un bilan partiel des pratiques depuis la fin des années soixante-dix », in *DARES : 40 ans de politique de l'emploi*, Paris, La Documentation française, pp. 277-322.

Gelot D. et Nivolle P.(dir.) (2000), *Les intermédiaires des politiques publiques de l'emploi*, Cahier travail et emploi, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Paris, La Documentation française.

Giraud J.-P. (1995), « Les conditions d'exercice du métier de formateur : la question du statut », *Actualité de la formation permanente*, n° 137, pp. 83-90.

Grave P. (1999), *De l'identité sociale et professionnelle : le cas de ceux que l'on nomme les formateurs d'adultes*, thèse de doctorat de sciences de l'éducation, Université de Rouen.

Guir R. (1996), « Nouvelles compétences des formateurs et nouvelles technologies », *Éducation permanente*, n° 127, pp. 61-72.

Hassoun J.-P. (2001), « Le surnom et ses usages sur les marchés à la criée du Matif. Contrôle social, fluidité relationnelle et représentations collectives », *Genèses*, n° 41, pp. 5-40.

Henochsberg M. (2001), *La place du marché*, Paris, Éditions Denoël.

Heyraud C. (1996), « À l'interface démarche-qualité/ingénierie de formation : le cahier des charges », *Éducation permanente*, n° 126, pp. 125-130.

Hillau B. (2006), *Un lexique raisonné de la compétence. Fragments de praxéologie*, Paris, l'Harmattan.

Horn F. (2004), *L'économie des logiciels*, Paris, La découverte, collection « Repères ».

Houzel Y., Outin J.-L. et Ramaux C. (2000), « Travail, logiques d'action et sens du travail des intermédiaires de l'emploi », in D. Gelot et P. Nivolle.(dir.), *Les intermédiaires des politiques publiques de l'emploi*, Cahier travail et emploi, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Paris, La Documentation française, pp. 107-138.

IGAS (2000), *La formation des demandeurs d'emploi adultes*, rapport n° 2000026.

Jeger F. & Escuer F. (1994), « L'activité des organismes de formation : un marché de 28,5 milliards de francs en 1991 », *Premières synthèses*, n° 42, Dares, ministère du Travail et de la Solidarité.

- Jobert G. (1988), « La professionnalisation des formateurs : point de vue de recherche », *Études et expérimentations*, n° 29, janvier-février, pp. 23-29.
- Jobert G. (1993), « Les formateurs et le travail. Chronique d'une relation malheureuse », *Éducation permanente*, n° 116, pp. 7-18.
- Knight F. (1921), *Risk, uncertainty and profit*, New York, A.H. Kelly.
- Laot F. (2002), *40 ans de recherches en formation d'adultes (1960-2000)*, Paris, L'Harmattan.
- Lescure E. de (coord.) (2004), *La construction du système français de formation professionnelle continue : retour sur l'accord du 9 juillet 1970 et la loi du 16 juillet 1971. Actes des rencontres organisées par le Groupe d'étude Histoire de la formation des adultes les 29 mars et 27 novembre 2001*, Paris, L'Harmattan.
- Lescure E. de (2005), « Le niveau des agents de la formation ne cesse de s'élever mais reste dispersé », *Éducation permanente*, n° 164, pp. 39-50.
- Lietard B. (1992), « La formation change, les formateurs aussi », *Actualité de la formation permanente*, n° 117, pp. 41-45.
- Malglaive G. (1983), « La formation et la qualification des agents de la formation continue. Vers un statut du formateur », *Actualité de la formation permanente*, n° 63, pp. 39-45.
- Marshall A. (1961), *Principles of economics*, Londres, Macmillan and Co., 2 tomes (9^e édition, édition originale : 1890).
- Méliva A. (2000), « La création des organismes de formation continue ou la difficile adaptation à un marché étroit », *Céreq, Bref*, n° 169.
- Mor A., Morin P. et Scheer J. (1990), « Les organismes de formation saisis par le changement », *Études et expérimentations en formation continue*, n° 5, pp. 1-20.
- Palazzeschi Y. (1998), *Introduction à une sociologie de la formation. Anthologie de textes français 1944-1994. Volume 1, Les pratiques constituantes et les modèles. Volume 2, Les évolutions contemporaines*, Paris, L'Harmattan.
- Palazzeschi Y. (1999), « Histoire de la formation post-scolaire », in P.Carre et P.Caspar (dir.), *Traité des sciences et des techniques de la formation*, Paris, Dunod, pp. 19-40.
- Paria M. (1992), « L'émergence du métier de formateur », *Actualité de la formation permanente*, n° 117, pp. 57-63.
- Personnaz E. (1997), « L'organisation du travail dans les organismes de formation », *Actualité de la formation permanente*, n° 150, pp. 60-62.
- Piore M.-J. et Sabel C.-F. (1989), *Les chemins de la prospérité. De la production de masse à la spécialisation souple*, Paris, Hachette (pour la traduction française).
- Poujouly C. et Prokovas N. (2000), « Les Métiers qui bougent », *Les Essentiels*, Observatoire de l'ANPE, mars.
- Primon J.-L. (1990), « Les professions de la formation : évolution des emplois (1984-1988) », *Actualité de la formation permanente*, n° 109, novembre-décembre, pp. 155-159.
- Salais R. (1996), « Contrats et pluralité des registres pragmatiques de travail », in T. Andréani, J.-F. Gaudeaux et D. Naud (dir.), *L'entreprise : lieu de nouveaux contrats ?*, Paris, L'Harmattan, pp. 211-239.
- Salais R. et Storper M. (1993), *Les mondes de production. Enquête sur l'identité économique de la France*, Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.

- Santelmann P. (2000), « Avant-propos » au dossier « Politique de l'emploi et formation des chômeurs », *Problèmes politiques et sociaux*, n° 838, 5 mai 2000.
- Sellier A. (2005), « Le marché de la formation professionnelle continue : un léger ralentissement de l'activité en 2002 », *Premières informations et premières synthèses*, n°05.3, Paris, Dares, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Cohésion sociale.
- Simula P. (1993), *Étude monographique sur le centre AFPA de St-Jérôme*, Marseille, Céreq.
- Simula P. (1996), « Les organismes de formation continue : pluralité des activités, diversité de gestion des personnels », Céreq, *Bref*, n° 126.
- Simula P. (1997), « Organismes de formation continue : formes de gestion de la main-d'œuvre », *Actualité de la formation permanente*, n° 150, pp. 50-59.
- Steiner P. (2005), « Pourquoi la sociologie économique est-elle si développée en France ? », *L'année sociologique*, n° 55/2, pp. 391-416.
- Tanguy L. (2004), « Examen critique de quelques idées communes sur la formation permanente en France » in E. de Lescure (coord.), *La construction du système français de formation professionnelle continue : retour sur l'accord du 9 juillet 1970 et la loi du 16 juillet 1971. Actes des rencontres organisées par le Groupe d'étude Histoire de la formation des adultes les 29 mars et 27 novembre 2001*, Paris, L'Harmattan, pp. 57-74.
- Tarby A. (1994), « Le statut des formateurs. À l'heure d'une nouvelle négociation », *Éducation permanente*, n° 118, pp. 99-117.
- Terrot N. (2004), « 1959-1971 : apparition et mise en place du système français de formation permanente » in E. de Lescure (coord.), *La construction du système français de formation professionnelle continue : retour sur l'accord du 9 juillet 1970 et la loi du 16 juillet 1971. Actes des rencontres organisées par le Groupe d'étude Histoire de la formation des adultes les 29 mars et 27 novembre 2001*, Paris, L'Harmattan, pp. 47-55.
- Travail et Emploi* (2001), « Jalons pour une histoire de la formation professionnelle en France », n° 86, Paris, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Cohésion sociale.
- Tuchszirer C. (2004), « Le Pare : faux débats et vrais problèmes », in C. Delfini et J. Romand (coord.), *Politiques de l'emploi. Face aux menaces libérales*, Paris, Nouveaux regards/Syllepse.
- Vero J. & Rousset P. (2003), *La structuration de l'offre de formation*, Marseille, Céreq, Note Emploi Formation, n° 4.
- Voisin A. (1991), « La recherche en formation continue : dix années d'études et de recherches sur la formation professionnelle continue », *Études et expérimentations en formation continue*, n° 10, pp. 3-14.
- Voisin A. (1999), « L'économie de la formation », in P. Carre & P. Caspar (dir.), *Traité des sciences et des techniques de la formation*, Paris, Dunod, pp. 41-58.
- Voisin A. (2005), « La formation et son économie. Un état des études et des recherches en France », *Savoirs*, n° 7, pp. 11-37.
- Witte S. de (1988), « Essais de typologie des métiers de la formation », *Actualité de la formation permanente*, n° 95, pp. 75-83.
- Zarifian P. (2005), « Bureaucratie, normalisation et service », in R. Bercot et F. Coninck, *L'univers des services*, Paris, L'Harmattan, pp. 85-107.

CÉREQ
Dépôt légal 1^{er} trimestre 2007

Imprimé par le Céreq
Marseille

RAPPORTS ET ECHANGES SUR LES LIENS EMPLOI-FORMATION

ISBN : 2-11-095584-8
978-2-11-095584-5
ISSN : 1763-6213
11 €

Céreq

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02
Tél. 04 91 13 28 28 - Fax 04 91 13 28 80

www.cereq.fr