

Dynamiques régionales

Revue interdisciplinaire

de l'**IWEPS**

n°4

Automne 2016

L'IWEPS est un institut scientifique public d'aide à la prise de décision à destination des pouvoirs publics. Par sa mission scientifique transversale, il met à la disposition des décideurs wallons, des partenaires de la Wallonie et des citoyens des informations diverses qui vont de la présentation de statistiques et d'indicateurs à la réalisation d'études et d'analyses approfondies dans les champs couverts par les sciences économiques, sociales, politiques et de l'environnement. Par sa mission de conseil stratégique, il participe activement à la promotion et la mise en œuvre d'une culture de l'évaluation et de la prospective en Wallonie.

Du chômage aux chômeurs

Coordination : Patricia Vendramin et Béatrice Van Haeperen

Introduction : Du chômage aux chômeurs,
par Béatrice Van Haeperen

Le chômeur et l'État : entre assistance et assurance,
par Florence Loriaux

L'expérience du chômage en Wallonie et à Bruxelles,
Enquête auprès des chômeurs,
par Patricia Vendramin

Formations professionnelles d'adultes en risque de précarité :
une lecture en termes de capacités,
par Périne Brotcorne.

Attirer les demandeurs d'emploi dans des formations qualifiantes :
l'apport de nouveaux outils,
par Muriel Fonder, Mathieu Mosty, Bernard Voz, Muriel Wiliquet

La revue *Dynamiques régionales* s'inscrit dans les missions de l'IWEPS. Institut scientifique régional au carrefour des champs de la décision politique et de la recherche scientifique, l'IWEPS poursuit l'ambition de donner davantage de visibilité aux travaux scientifiques susceptibles de contribuer au débat public et à la conduite de la politique régionale. Dans cette visée mobilisatrice, *Dynamiques régionales* offre aux chercheurs une op-

portunité de diffusion des résultats de recherches dont le point commun est de porter sur des questions d'intérêt pour la Wallonie. Pour autant, ils ne se focalisent pas nécessairement sur la Wallonie : les études menées dans d'autres pays ou régions peuvent être riches d'enseignements, fertiliser l'expertise wallonne et éclairer les décisions de nos responsables politiques.

COMITÉ DE RÉDACTION

Directeur de la publication : Sébastien Brunet
Rédactrice en chef : Béatrice Van Haeperen

Comité de rédaction :

Sébastien Brunet

Bernard Conter

Marc Debuisson

Claire Dujardin

Jean-Luc Guyot

Catherine Laviolette

Abdeslam Marfouk

Amandine Masuy

Sile O'Dorchai

Isabelle Reginster

Vincent Scourneau

Béatrice Van Haeperen

Frédéric Verschueren

Frédéric Vesentini

Coordination de l'édition : Evelyne Istace

CONSEIL SCIENTIFIQUE

Lionel Artige (ULg)

Marc Bourgeois (ULg)

Michele Cincera (ULB)

Eric Cornélis (U/Namur)

Christian de Visscher (UCL)

Catherine Dehon (ULB)

Marcus Dejardin (U/Namur et UCL)

Pierre Desmarez (ULB)

Thierry Eggericks (UCL)

Jean-Marie Halleux (ULg)

Bertrand Hamaide (FUSL)

Marc Jacquemain (ULg)

Benoît Mahy (UMons)

Quentin Michel (ULg)

Marthe Nyssen (UCL)

Dominique Peeters (UCL)

Nathalie Schifano (UCL)

Ilan Tojerow (ULB)

Edwin Zaccai (ULB)

Marc Zune (UCL)

Création graphique : Expansion Partners SA, Namur

Mise en page : IPM Printing SA, Bruxelles

Editeur responsable : Sébastien BRUNET

Dépôt légal : D/2016/10158/6

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|----|
| <i>Introduction : Du chômage aux chômeurs,</i> par Béatrice Van Haepere | 4 |
| <i>Le chômeur et l'État : entre assistance et assurance,</i> par Florence Loriaux | 10 |
| <i>L'expérience du chômage en Wallonie et à Bruxelles, Enquête auprès des chômeurs,</i> par Patricia Vendramin | 18 |
| <i>Formations professionnelles d'adultes en risque de précarité : une lecture en termes de capacités,</i> par Périne Brotcorne | 29 |
| <i>Attirer les demandeurs d'emploi dans des formations qualifiantes : l'apport de nouveaux outils,</i> par Muriel Fonder, Mathieu Mosty, Bernard Voz, Muriel Wiliquet | 41 |

Introduction : Du chômage aux chômeurs

Béatrice Van Haepere

IWEPS

Si, depuis le Sommet de Lisbonne de 2000¹, « la minimisation du taux de chômage a perdu son statut d'objectif premier des politiques d'emploi au profit de la maximisation du taux d'emploi » (Salais, 2004), le chômage reste une préoccupation majeure dans de nombreux Etats-membres de l'Union européenne. Même les pays qui ont réussi à endiguer le phénomène et connaissent actuellement les taux de chômage les plus bas ne sont pas totalement épargnés : on y observe, comme dans la majorité des autres pays, des situations contrastées entre régions et/ou entre groupes sociodémographiques différents². En outre, la nature du chômage change : entre 2008 et 2014, le chômage de longue durée³ a doublé et représente actuellement la moitié du chômage total dans l'Union européenne (UE-28)⁴.

Ce qui frappe surtout, lorsqu'on observe les évolutions de longue période, c'est que peu de pays/régions ont retrouvé des taux de chômage proches des taux observés dans une économie en plein emploi : en 2015, seuls cinq pays de l'UE-28 ont un taux de chômage proche de 5% : l'Allemagne (4,7%), la Tchéquie (5,1%), le Royaume-Uni (5,4%), Malte (5,5%) et l'Autriche (5,8%). Avec, à la même date, un taux de chômage de 8,6%, la Belgique est en-dessous de la moyenne européenne (9,2%).

Bref, même si le taux de chômage agrégé tend à baisser, le plein emploi reste un horizon lointain pour bon nombre de pays et régions de l'Union européenne. Le chômage reste localement sévère, notamment dans le contexte belge, qui constitue la toile de fond des contributions de cette publication. C'est pourquoi, avant de donner la parole aux auteurs, nous proposons de décrire à grands traits, sur la base de quelques indicateurs, le chômage et son évolution en Belgique en mettant l'accent sur les situations les plus problématiques.

Pour établir nos comparaisons spatio-temporelles, nous adoptons la définition du chômage établie par le Bureau international du travail (BIT)⁵ : un chômeur est une personne ayant dépassé un âge spécifié qui, au cours d'une période de référence, répond aux trois critères suivants : (a) être sans travail, (b) être disponible pour travailler et (c) être à la recherche d'un travail. C'est la définition du chômage utilisée dans l'Enquête

européenne sur les forces de travail (EFT)⁶ dont les résultats permettent de construire de manière harmonisée les principaux indicateurs du marché du travail pour les pays de l'Union européenne. Le taux de chômage représente la part du chômage dans la population active⁷.

1. LE TAUX DE CHÔMAGE SUR LONGUE PÉRIODE DANS LES TROIS RÉGIONS BELGES : DES ÉVOLUTIONS CONTRASTÉES

Au cours des trente dernières années, les écarts de taux de chômage entre les trois régions belges se sont considérablement accentués. En 1983, moins de trois points de pourcentage séparent le taux de chômage le plus bas, observé en Flandre (10,7%) et le plus élevé, observé en Wallonie (13,5%) ; en 2015, l'écart entre ces deux régions est passé à sept points, et l'écart le plus élevé – entre la Flandre et la région de Bruxelles – atteint plus de douze points.

Le taux de chômage peine à diminuer sensiblement en Wallonie : partant d'un niveau de 13,5% en 1983, il ne descend sous la barre des 10% qu'une seule année, en 2011, pour remonter ensuite et atteindre 12% en 2015. Comme le montre le graphique 1, la Wallonie souffre plus que la Flandre des fluctuations conjoncturelles. Si, en début de période, les deux régions profitent de l'embellie conjoncturelle qui a suivi le second choc pétrolier et connaissent une baisse de leur taux de chômage, le rythme de cette baisse est bien plus soutenu en Flandre qu'en Wallonie. Dès 1992, le taux de chômage passe en dessous de 5% en Flandre et oscille depuis lors autour d'une moyenne de 5%. En Wallonie, en revanche, l'amélioration tendancielle observée jusqu'en 1992 est anéantie par le retournement conjoncturel de 1993-1996 : le taux de chômage tombé à 10% en 1991-1992 grimpe pour atteindre en 1996 le taux maximum de la période, 14,2%. En fin de cycle, le taux de chômage revient à son niveau du début de cycle et fluctue jusqu'en fin de période autour d'un taux de 11%. C'est en région bruxelloise que l'évolution du chômage apparaît la plus problématique : de cycle en cycle, le taux de chômage monte, passant d'une moyenne de 12,8% entre 1983 et 1992, à 15,5% entre 1993 et 2001, et à 16,9% entre 2002 et 2015.

1 Pour rappel, le Sommet européen de Lisbonne (en mars 2000) a braqué les projecteurs des Etats-membres sur les taux d'emploi, qui, à l'horizon 2010, devaient atteindre 70% pour l'ensemble de la population en âge de travailler (15-64 ans), 60% pour les femmes et 50% pour les plus de 55 ans. De nouveaux objectifs ont été fixés par pays/région dans le cadre de la stratégie EU 2020 : à l'horizon 2020, la Belgique devra atteindre un taux d'emploi des 20-64 ans de 73,2%.

2 Voir par exemple : Taux de chômage régional dans les Etats-membres en 2015, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Taux_de_ch%C3%B4mage_r%C3%A9gional_dans_les_Etats_membres_en_2015_\(%25\).png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Taux_de_ch%C3%B4mage_r%C3%A9gional_dans_les_Etats_membres_en_2015_(%25).png)

3 Le chômage de longue durée comprend les personnes au chômage depuis plus de 12 mois.

4 Chômage de longue durée: recommandation du Conseil – Foire aux questions file:///C:/Users/bva/Downloads/MEMO-16-302_FR.pdf

5 D'autres définitions existent : voir IWEPS (2016).

6 Ces conditions sont vérifiées au travers de plusieurs questions réparties dans trois rubriques distinctes du questionnaire : la première rubrique (informations générales) comporte les questions relatives à l'exercice d'une activité pendant la semaine de référence ; la troisième rubrique (personne sans emploi ou en interruption de carrière) comporte des questions sur la recherche d'emploi ; la sixième rubrique porte sur la disponibilité à (re) prendre un emploi.

7 La population active, au sein d'une catégorie d'âge donnée, comprend les personnes de cette catégorie d'âge qui soit ont un emploi (les actifs occupés), soit recherchent un emploi (les chômeurs). Au niveau agrégé, la catégorie d'âge de référence est celle des personnes âgées de 15 à 64 ans.

En bref, on peut dire que depuis 1992, le chômage en Flandre est un chômage proche du niveau de chômage de « plein emploi », c'est-à-dire un chômage frictionnel, lié aux ajustements permanents entre les flux d'offre et de demande de travail, et peu influencé par la conjoncture. En Wallonie, même si le chômage tend à se stabiliser depuis le début des années 2000, il reste à un niveau élevé, révélant une poche importante de chômage structurel (environ la moitié du chômage, soit l'écart entre le taux de chômage moyen sur la période 2002-2015 (11%) et le taux de chômage « de plein emploi » (4-5%)) et manifeste une forte sensibilité aux fluctuations conjoncturelles. C'est en région bruxelloise, où le chômage accuse une hausse tendancielle depuis 1983, que l'évolution est la plus problématique.

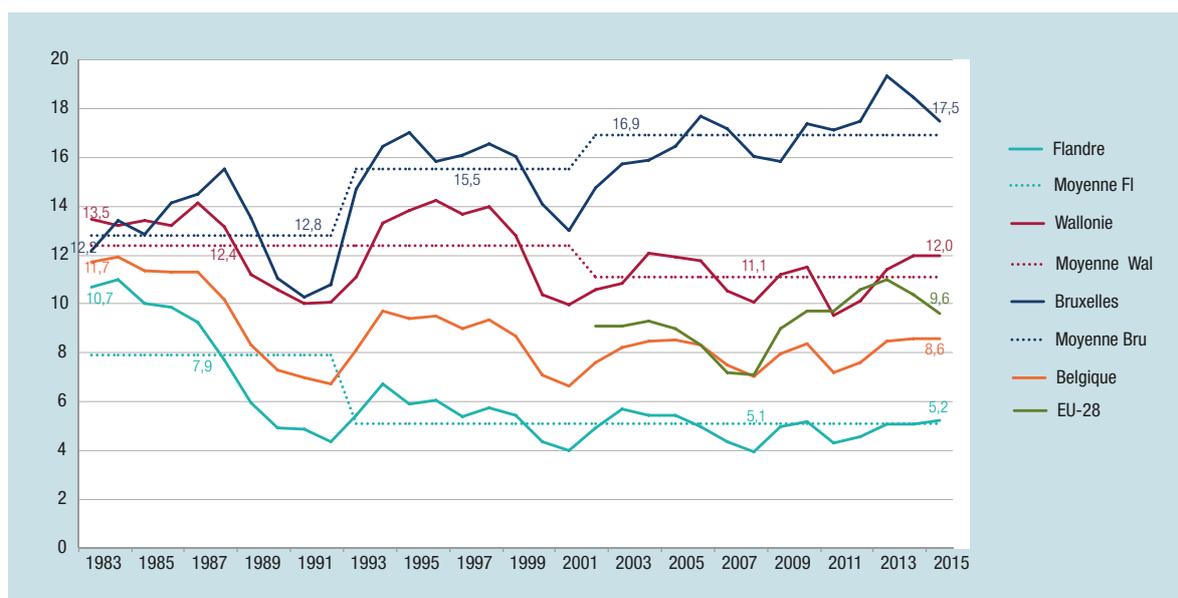
Encadré 1. Trois types de chômage

Le chômage conjoncturel est lié aux fluctuations de l'activité économique. En phase de basse conjoncture, les entreprises souhaitent diminuer l'emploi – elles se séparent d'une partie de leur travailleurs, par des licenciements ou des non-renouvellements de contrats à durée déterminée arrivés à échéance, et elles recrutent moins. On observe une hausse du chômage due au double effet d'une augmentation des entrées dans le chômage et d'une diminution des sorties du chômage.

Le chômage frictionnel est un chômage de court terme, lié au temps nécessaire pour que s'ajustent les flux d'offre et de demande de travail. Un processus d'appariement efficace, via notamment les services publics et privés d'intermédiation sur le marché du travail, réduit le chômage frictionnel. On l'appelle aussi le chômage de plein emploi, parce qu'il existe même lorsque qu'il y a équilibre entre l'offre et la demande de travail.

Le chômage structurel est lié aux conditions structurelles de l'économie : niveau trop élevé des salaires, compétences des travailleurs ne répondant pas aux attentes des entreprises, manque de mobilité de la main-d'œuvre, système d'indemnisation incitant peu au retour à l'emploi, etc.

Graphique 1 – Evolution depuis 1983 du taux de chômage des 15-64 ans dans les trois régions du pays et moyenne européenne



Source : SPF Economie-DGStatistique – Eurostat –Steunpunt WSE. Calculs : Auteur

2. LE CHÔMAGE : UN RISQUE INÉGALEMENT RÉPARTI DANS LA POPULATION ACTIVE

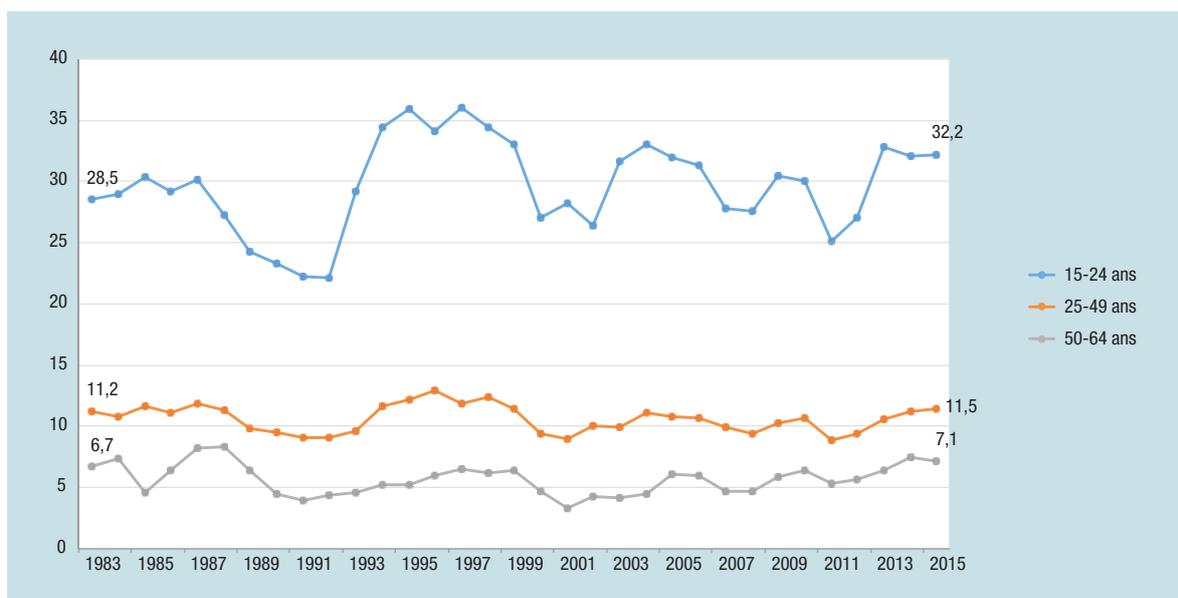
Les jeunes encourent un risque de chômage nettement plus élevé que les adultes

Tant en moyenne nationale que dans les trois régions, les jeunes actifs (15-24 ans) sont nettement plus fréquemment au chômage que les adultes (25-49 ans). C'est en Wallonie que leur risque relatif⁸ de chômage est le plus élevé : en

moyenne sur la période 1983-2015, 30% des jeunes actifs recherchent un emploi, pour 10% des adultes ; en d'autres termes, les jeunes wallons ont un risque de chômage trois fois plus important que celui des adultes. La situation relative des jeunes flamands est à peine meilleure : leur taux de chômage moyen (1983-2015) s'élève à 13,5%, à comparer à celui des adultes qui est de 5,2% sur la même période. Notons que si la situation relative des jeunes bruxellois est meilleure - 32% des jeunes actifs recherchent un emploi, pour 15% des adultes - c'est en raison du taux de chômage plus élevé des adultes dans cette région.

⁸ Le risque relatif est le rapport entre le taux de chômage des jeunes et celui des adultes.

Graphique 2 – Evolution du taux de chômage selon l'âge, Wallonie, 1983-2015.



Source : SPF Economie-DGStatistique – Eurostat –Steunpunt WSE. Calculs : Auteur

Entre la sortie des études et l'accès à un emploi stable et correspondant à leurs attentes, les jeunes effectuent généralement un parcours accidenté, jalonné d'emplois à durée déterminée, d'emplois à temps partiel ou d'emplois soutenus par des aides publiques, inévitablement alternés avec des épisodes de chômage. De plus, leur faible ancienneté sur le marché du travail en fait les principales victimes des fluctuations conjoncturelles : en période de récession, les actifs les plus récents, plus souvent sous contrat temporaire que leurs aînés et bénéficiant de moins d'expérience, sont ceux dont les entreprises se séparent le plus rapidement. Le graphique 2 illustre pour la Wallonie cette sensibilité du chômage des jeunes aux chocs conjoncturels.

La situation des jeunes par rapport à celle de leurs aînés doit toutefois être relativisée : quel que soit l'état de la conjoncture, les jeunes chômeurs accèdent plus rapidement à un emploi que leurs aînés. A titre d'exemple, selon les données de l'EFT pour la Belgique en 2015, 27% des demandeurs d'emploi de 15-24 ans ont trouvé un emploi dans les trois mois, 48% dans les six mois, et 64% dans l'année ; les indicateurs correspondants pour la catégorie des 25-49 ans s'élèvent à 20%, 34% et 49%⁹. Ces résultats se situent dans la moyenne européenne (UE-28).

Un taux de chômage trois à quatre fois plus élevé pour les peu diplômés que pour les diplômés de l'enseignement supérieur

C'est ce que révèle la comparaison en longue période des taux de chômage selon le niveau de diplôme. Les chômeurs sont répartis en trois catégories : ceux qui possèdent au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (niveau faible); les titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (niveau moyen), et les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (niveau élevé). Evalués pour la Belgique sur la période 1992-2015, les taux de chômage moyens s'établissent à 11,9% pour les peu diplômés, à 6,5% pour les diplômés de l'enseignement secondaire et à 3,5% pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Ces taux sont proches de la moyenne européenne UE-28¹⁰.

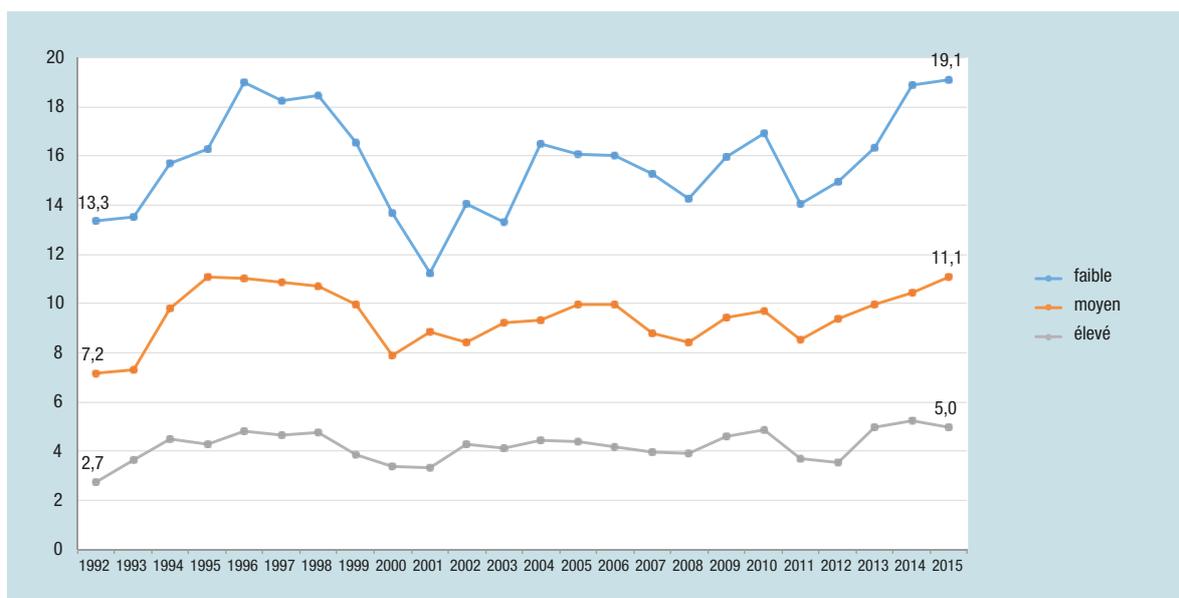
Comme le montre le graphique 3 pour la Wallonie, le désavantage des peu diplômés s'accroît au creux des cycles conjoncturels. Les peu diplômés sont donc doublement pénalisés : d'abord, ils s'insèrent plus difficilement en emploi vu que les entreprises recherchent davantage de travailleurs qualifiés, ensuite, leurs emplois sont plus instables, car plus soumis aux fluctuations conjoncturelles. Deux effets peuvent être mis en avant pour expliquer la protection de l'emploi offerte par le diplôme (Fondeur et Minni, 2004):

- Un effet d'inertie, lié à la nature des postes sur lesquels sont embauchés les actifs les plus diplômés. C'est parce qu'ils occasionnent des coûts de séparation plus élevés que les travailleurs les plus diplômés sont mieux protégés des fluctuations conjoncturelles

⁹ Source : Eurostat.

¹⁰ Les taux de chômage moyens UE-28 calculés sur la période 2002-2015 sont respectivement de 12,9%, 7,6% et 4,7% pour les niveaux faible, moyen et élevé.

Graphique 3 – Evolution du taux de chômage selon le diplôme le plus élevé obtenu, Wallonie.



Source : SPF Economie-DGStatistique – Eurostat –Steunpunt WSE. Calculs : Auteur

Note : Trois niveaux d'éducation sont considérés : faible – le niveau de diplôme le plus élevé obtenu correspond au certificat d'études primaires ou de l'enseignement secondaire inférieur ; moyen – le niveau de diplôme le plus élevé est un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ; élevé – diplôme de l'enseignement supérieur.

Graphique 4 – Evolution comparée des taux de chômage masculin et féminin, Wallonie et Belgique, 15-64 ans



Source : SPF Economie-DGStatistique – Eurostat –Steunpunt WSE. Calculs : Auteur

- Un effet de déclassement conjoncturel : celui-ci est surtout observé pour les nouvelles embauches – en particulier les jeunes : en cas de pénurie d'emplois, les plus diplômés ont la possibilité de changer de file d'attente et de postuler des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés.

Au cours de la période sous revue, les femmes ont sensiblement amélioré leur position sur le marché du travail

Depuis 1983, début de notre période d'observation, le taux de chômage des femmes (15-64 ans) diminue tendanciellement, tant en Belgique, où il passe de 17,8% en 1983 à 7,8%

en 2015, qu'en Wallonie, où il passe de 20,2% à 11,4%. En revanche, le taux de chômage des hommes fluctue autour des valeurs de début de période et manifeste une hausse relativement prononcée en fin de période. Ces évolutions contrastées conduisent à une amélioration très nette de la position relative des femmes : l'écart entre les taux de chômage masculin et féminin, qui s'élevait à environ dix points de pourcentage dans les deux entités en 1983, diminue progressivement. En 2012, la position relative des femmes s'inverse : leur taux de chômage est, depuis, inférieur à celui des hommes (graphique 4).

Il est important de noter que la réduction de l'inégalité des hommes et des femmes face au chômage a eu lieu dans un contexte de forte hausse de la participation des femmes au marché du travail : le taux d'activité féminin est en effet passé en Belgique de 43% en 1983 à 63% en 2015. En revanche, si la participation des hommes reste plus importante que celle des femmes, elle stagne avec une légère baisse de deux points de 74% à 72%.

3. UNE VUE SUR LES CONTRIBUTIONS

Derrière ce portrait macroéconomique du chômage, il y a des personnes – les chômeurs et les chômeuses. Du chômage aux chômeurs, c'est le pas que nous invitent à faire les auteurs des quatre contributions de ce numéro de Dynamiques régionales. Prenant appui sur l'analyse de documents historiques, sur des enquêtes auprès des chômeurs ou sur l'évaluation de dispositifs destinés à faciliter l'insertion ou la réinsertion des demandeurs d'emploi, les auteurs apportent quelques éclairages utiles à la réflexion sur des enjeux de portée plus générale, tels que l'avenir du travail, l'avenir de l'assurance-chômage, le rôle de l'accompagnement et de la formation des demandeurs d'emploi.

L'article « Le chômeur et l'Etat : entre assistance et assurance » de Florence Loriaux apporte un éclairage historique sur la mise en place en Belgique d'un système de protection des chômeurs les déliant de l'assistance publique. C'est au tournant du 20e siècle qu'apparaît le terme de chômeur, qui désigne l'ouvrier privé de travail, et que commence à faire son chemin l'idée de l'instauration d'une assurance pour se prémunir du chômage. Il faudra attendre une cinquantaine d'années pour que se mette en place, avec notre régime de sécurité sociale, l'assurance-chômage. Après avoir retracé les épisodes-clés de cette longue histoire, F. Loriaux interroge les mutations récentes de l'assurance-chômage et s'inquiète de voir ressurgir dans le système actuel les aspects d'un régime d'assistance.

Quelle vision les chômeurs ont-ils du travail ? Quelle est leur perception de leurs chances d'intégrer l'emploi ? Quel est leur rapport à la formation ? Quelle est leur expérience du plan d'accompagnement ? Prenant appui sur les données issues d'une enquête récente qui avait pour objectif de « donner la parole » aux chômeurs, l'article de Patricia Vendramin « L'expérience du chômage en Wallonie et à Bruxelles » apporte des réponses nuancées à ces questions. Les résultats de l'en-

quête sont présentés et ensuite analysés au regard d'études scientifiques ou d'autres enquêtes, ce qui permet de consolider ou de réaffirmer certains constats comme la valeur fondamentale accordée au travail et l'effet néfaste de la stigmatisation. L'auteur souligne aussi le réalisme désenchanté des chômeurs face à leur situation et à leur perspective d'insertion professionnelle, ainsi que leur évaluation défavorable du plan d'accompagnement.

C'est la formation professionnelle, un des principaux instruments de la politique de l'emploi depuis une quinzaine d'années, qui est au cœur des deux dernières contributions. Les auteurs des deux articles mettent en évidence le fait qu'une formation professionnelle ne peut avoir d'effets bénéfiques que si elle résulte d'un choix éclairé et s'inscrit dans un projet qui fait sens dans le parcours des individus concernés. D'où la nécessité de développer des actions d'information, de sensibilisation, d'orientation et de formation adaptées aux particularités des personnes visées.

L'article de Périne Brotcorne : « Formations professionnelles d'adultes en risque de précarité : une lecture en termes de capacités » synthétise les résultats d'une étude exploratoire menée dans cinq pays européens, consacrée à l'évaluation de la mise en œuvre de dispositifs de formation professionnelle à destination d'adultes en risque de précarité – principalement des demandeurs d'emploi. Quinze dispositifs, dont trois en Wallonie, ont fait l'objet d'une étude de cas. S'inspirant de l'approche par les capacités d'Amartya Sen, l'étude avait pour objectif de repérer les aspects capacitants des pratiques sociopédagogiques, organisationnelles et institutionnelles des opérateurs de formation, à savoir leur contribution à l'extension de la liberté des individus éloignés de l'emploi à mener à bien un projet de formation et d'insertion qu'ils valorisent. L'auteur présente les principaux résultats de cette étude en les illustrant de cas exemplaires d'actions capacitantes déployées par les opérateurs intégrés dans le programme de recherche.

Il ne suffit pas de développer l'offre de formations professionnelles pour répondre aux demandes de qualifications et de compétences exprimées par les entreprises : il faut attirer les demandeurs d'emploi dans ces formations. Partant du constat de manque de candidats dans certaines filières de formation, le gouvernement wallon 2009-2014 a mis l'accent sur le renforcement des actions d'information et de sensibilisation à destination des demandeurs d'emploi, d'une part, et sur le développement d'une nouvelle forme d'orientation vers les formations, d'autre part. Dans quelle mesure ces actions de sensibilisation et d'orientation contribuent-elles au recrutement en formation ? C'est la question à laquelle Muriel Fonder, Mathieu Mosty Bernard Voz et Muriel Williquet proposent de répondre dans leur article « Attirer les demandeurs d'emploi dans des formations qualifiantes : l'apport de nouveaux outils ». Un cadrage théorique articulant l'approche par les capacités (A. Sen) et les motifs d'engagement en formation (P. Carré) a guidé les investigations de terrain. Les auteurs analysent de manière nuancée le résultat des cinq études de cas menées auprès de deux Carrefours Emploi Formation et de trois centres d'Essais-métiers du Forem.

Bibliographie

- Fondeur, Y. et Minni, C. (2004), L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail, Economie et Statistiques n° 378-379
- IWEPS (2016), Rapport sur l'économie wallonne 2016, établi en collaboration avec le Département de la Compétitivité et de l'Innovation du Service public de Wallonie (SPW- DGO6) et la Cellule d'analyse économique et stratégique de la SOGEPa, disponible sur le site de l'IWEPS : <http://www.iweeps.be/rapport-sur-leconomie-wallonne>
- Salais, R. (2004), « La politique des indicateurs. Du taux de chômage au taux d'emploi dans la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) », in B. Zimmerman (s ; dir), Action publique et sciences sociales, Paris, Editions de la Maison des Sciences de l'homme.

www.iweeps.be

Le chômeur et l'État : entre assistance et assurance¹

Florence Loriaux²

Carhop³

RÉSUMÉ

Alors que le chômage fait partie de notre paysage quotidien, chacun, du gouvernement aux médias en passant par les groupes politiques ou le quidam de la rue, tient sur le chômage et les chômeurs un discours qui accuse, qui culpabilise, qui comptabilise, qui justifie. Derrière ces jugements, derrière les chiffres, se cache en réalité la longue histoire de l'assurance-chômage qui demeure souvent méconnue. L'objectif de cet article est de revenir sur quelques épisodes-clés de la mise en place d'un système de protection, mais aussi sur les préjugés que le débat sur le chômage génère et sur les contextes dans lesquels ils se mettent en place.

MOTS-CLÉS

Chômage, chômeur, État Providence, État social actif, solidarité, sécurité sociale, stigmatisation

ABSTRACT

Although unemployment is part of our daily landscape, everyone, from the government to the media via political groups or the man in the street, speaks about unemployment in a way that accuses, blames, holds to account and justifies. Behind these judgements and figures lies a long history of unemployment insurance which is often unknown. The purpose of this article is to go over some key episodes in the introduction of a protection system, but also into the prejudices that the discussion on unemployment generates and the contexts in which they are put in place.

KEY WORDS

Unemployment, unemployed worker, welfare state, active welfare state, solidarity, social security, stigmatisation

Le chômage fait peur⁴, quelles que soient les époques au cours desquelles il se manifeste. Il fait peur à ceux qui le subissent. Il fait peur aux travailleurs qui le redoutent plus que tout. Il fait peur aux gouvernements dont le succès de leurs politiques d'emploi se mesure aujourd'hui à l'aune presque exclusive de leur capacité à faire baisser le taux de chômage (l'éradiquer totalement n'étant même plus un objectif plausible). À défaut de pouvoir endiguer ce phénomène qui est unanimement considéré comme un fléau, les pouvoirs publics vont tenter, au cours du temps, de le contrer par différents moyens allant de l'enfermement au contrôle des chômeurs, en passant par la remise au travail et/ou l'activation. Quant à l'opinion publique, le spectre du chômage, brandi régulièrement sous ses yeux à grand renfort de données chiffrées et de statistiques relatives au nombre de chômeurs et au coût financier engendré pour y faire face, ne peut que la conforter dans ses craintes d'être touchée une nouvelle fois par la crise économique.

Et pourtant, ce sentiment de peur généralisée⁵ est loin d'instaurer un mouvement de solidarité envers les chômeurs, bien au contraire. Dans les sociétés qui conçoivent le travail comme une valeur fondamentale et comme un devoir moral engageant la responsabilité individuelle de chacun, l'absence ou le manque de travail rend suspect. Ils sont ainsi assimilés à des défauts individuels et à la volonté chez un certain nombre de personnes de ne pas exercer d'activité par paresse ou fainéantise⁶. Les représentations stigmatisantes traversent ainsi les siècles caractérisant celui qui n'a pas de travail par les termes dévalorisants de profiteur, de fainéant, d'incapable, de paresseux, voire même de dangereux⁷... Le chômeur est ainsi présenté comme étant responsable de sa situation sans que ne soient réellement mises en cause les raisons socio-économiques provoquant le chômage. Les préjugés alors véhiculés contribuent d'une certaine manière à justifier la mise en place de politiques ou à conforter ces dernières. Et bien qu'il y ait une relative prise de conscience du rapport existant entre l'absence de travail, l'émergence de la misère et le chômage, c'est toujours l'oisiveté, mère de tous les vices, qui est mise en exergue :

1 Lire : Loriaux, F. (ed) (2015), *Le chômeur suspect. Histoire d'une stigmatisation*, CA-RHOP-CRISP, Bruxelles.

2 Florence Loriaux est chercheuse en histoire.

3 Centre d'animation et de recherche en histoire ouvrière et populaire

4 Lire Chevalier, L. (1985) ; Pierru, E. (2005) ; Amougou, T. (2015) ; Cordonnier, L. (2000).

5 Lire Le Bras, H. (2016) ; Debout, M. (2015).

6 De Roddaz, C. et al. (1875) ; Baillargeon, C. (2010)

7 Lire Neuville, J. (1981) ; Godefroyd, T. et Laffargue, B. (1991) ; Bourgoin, Ni. (2009).

« Les uns, déçus par leur propre faute, leur paresse, leur ignorance, leurs vices, jusqu'au dernier degré de la misère, dépourvus de tout, vêtus de haillons sordides, ne conservent guère l'apparence d'être humains qu'aux yeux de ceux qui ont la conviction de l'incassable dignité humaine. Les autres, frappés à l'improviste par la maladie ou une des multiples perturbations du travail, ont vu disparaître rapidement les économies péniblement amassées, ont tout vendu ou mis en gage et ne sont tombés qu'après avoir courageusement lutté. Ces derniers, dignes de toute sympathie, se comportent de telle sorte que leur présence est souvent un précieux encouragement pour les autres. Si nous recherchons la misère des premiers, il nous paraît avec évidence qu'elles ne sont autres que l'horreur du travail, les habitudes vicieuses de paresse et d'ivrognerie, de versatilité et de vagabondage. Pour un certain nombre, le travail est un supplice, parce que leur vie manquait de but par suite de l'absence de principes, ils n'aspirent qu'à de grossières satisfactions que leur procure l'alcool ou le libertinage. Pour eux, les joies du labeur accompli, du pain courageusement gagné sont inconnues, aussi bien que celles dont la famille est la source si douce et si abondante. (...) peu d'entre eux sont des criminels, des voleurs dangereux : ils sont bien trop paresseux pour les mauvais coups qui impliquent une certaine énergie ».

Rapport de la Maison du Travail, Bruxelles, 1894, p.9.

Jusqu'au 19^e siècle, lorsqu'un travailleur est frappé par ce qu'on appelle communément un accident de la vie (maladie, accident, vieillesse, perte d'emploi), en l'absence de moyens d'existence dont il aurait constitué une hypothétique réserve, il ne peut se tourner que vers les œuvres de charité et l'assistance publique. Cette aide est toutefois conditionnée selon des critères de moralité très stricts et le tri est effectué entre les « bons » et les « mauvais » pauvres, ces derniers étant, dans la plupart des cas, des individus en capacité de travailler. Selon Jean Neuville, le travailleur du 19^e siècle hérite « de la mésesime séculaire qui pèse sur les pauvres, les mendiants, les vagabonds. Chômeur sans ressource une bonne partie de l'année, c'est lui qui prend, sous le capitalisme industriel, la relève de ceux-là »⁸.

Avec la maturation des esprits et la révolution des idées sociales émerge progressivement à la fin du 19^e siècle une nouvelle vision du travail et, par le fait même, une nouvelle vision du chômage. C'est l'émergence et le développement des syndicats qui permettront de revoir la notion de désœuvrement involontaire. Ainsi, en offrant aux membres des caisses de secours mutuels de s'assurer en cas de chômage, les syndicats, par cette démarche originale, démontrent que le chômeur n'est pas un pauvre responsable de sa pauvreté, mais bien un travailleur sans emploi victime du système économique. Quant au chômage, c'est un chômage involontaire dont il faut identifier les causes bien différentes de celles habituellement imputées à l'imprévoyance. Ainsi, après avoir été longtemps traité par l'assistance, le chômage commence à être perçu comme un risque assurable. C'est d'ailleurs à cette époque, vers les années 1880-1890, que le terme chômage fait son apparition dans les travaux scientifiques et les rencontres internationales

8 Neuville, J. (1977), *La condition ouvrière au XIX^e siècle*, t.2 : l'ouvrier suspect, EVO, Bruxelles, p.13-14.

et plus spécialement, au début, dans sa terminologie anglaise d'unemployment. Quant au terme chômeur, il s'impose progressivement en remplacement du terme « sans-travail » « entre 1897 et 1907 pour distinguer de la masse confuse des innocups l'authentique ouvrier privé de travail »⁹.

1. PRISE DE CONSCIENCE DU PHÉNOMÈNE PAR LES POUVOIRS PUBLICS

Du côté des pouvoirs publics, le concept d'assurabilité apparaît comme un moyen incontournable de se prémunir contre le chômage. Ainsi, communes et provinces encouragent la prévoyance-chômage en organisant la mise en place de bourses de travail, en accordant des subsides aux caisses de chômage, en instaurant des fonds de chômage... Deux systèmes de subvention se développent particulièrement à la fin du 19^e siècle : le système de Liège développé par le conseil provincial de Liège qui accorde aux caisses de chômage une aide symbolique et le système de Gand, impulsé par Louis Varlez¹⁰, qui, en créant un fonds de chômage, encourage les caisses syndicales mais aussi les efforts individuels des ouvriers épargnants non affiliés à un syndicat. Le système gantois s'attirera particulièrement les faveurs des experts réunis autour de la question du chômage et sera adopté dans de nombreux pays¹¹. Quant à l'État, il intervient timidement à partir de 1907 dans cette reconnaissance en accordant une subvention, somme toute symbolique, mais qui marque son intérêt pour la question.

2. LE CHÔMAGE DANS LA PROBLÉMATIQUE INTERNATIONALE

Au niveau international, la question du chômage fait également débat. Organisée à Paris en septembre 1910 à l'initiative du Gantois Louis Varlez et du français Max Lazard¹², la première conférence internationale pour la lutte contre le chômage amorce la construction des catégories « chômage » et « chômeur », en rassemblant 587 spécialistes du chômage provenant de 27 États. Juristes, statisticiens, économistes, syndicalistes, sociologues, fonctionnaires se penchent sur la définition du chômage, sur son enregistrement statistique ainsi que sur les remèdes à appliquer à cette « douloureuse question ». Au cours des débats, les opinions convergent au moins sur un point : la nécessité de disposer de statistiques fiables

9 Topalov, C. (1994), *Naissance du chômeur. 1880-1910*, Albin Michel, Paris, p. 45.

10 Louis Varlez (1868-1930) : professeur à l'Université de Gand, initiateur du fonds de chômage de Gand et de la Bourse du travail de cette ville, il participe à la fondation de l'Association internationale pour la lutte contre le chômage et à la création de la section belge en 1910. En 1920, il devient directeur de la section « chômage » du BIT, qui devient en 1921 le « service de l'émigration et du chômage ». Voir Van daele, J. (2002), *Van Gent tot Genève. Louis Varlez. Een biografie*, Gent, Academia Press-Amsab-Liberaal Archief.

11 Sur le sujet, lire : Carhop (1986), *Histoire d'un acquis. L'allocation de chômage*, Bruxelles, CARHOP-FEC ; Vanthemsche, G. (1994), *Le chômage en Belgique de 1929 à 1940 : son histoire, son actualité*, Bruxelles, Labor.

12 Max Lazard (1875-1953) : fils d'un des fondateurs de la banque Lazard, il est un protagoniste de la lutte contre le chômage en France. Il est co-créateur en 1910 de l'association internationale pour la lutte contre le chômage dont il est secrétaire général adjoint, artisan de la rédaction de la partie XIII du traité de Versailles de 1919 et de la création du Bureau international du travail, délégué du gouvernement français aux conférences internationales sur le travail. Lazard, D., *Fonds Max Lazard: Note biographique sur Max Lazard*, Paris, Archives nationales de France, 1991.

du phénomène pour entreprendre des réformes sociales efficaces et, en même temps, la constatation généralisée que les statistiques disponibles sont insuffisantes, peu fiables et non comparables : « *organiser l'assurance obligatoire sans posséder des statistiques permettant de calculer les charges financières, c'est risquer un saut dans les ténèbres. D'autre part, les statistiques actuelles sont incomplètes et pour en posséder de suffisantes, il n'y a qu'un moyen sûr, c'est d'instituer l'assurance obligatoire* »¹³.

L'idée fait son chemin que l'instauration d'une assurance serait la meilleure des garanties pour se prémunir du chômage. Le débat se porte sur la question du caractère obligatoire de l'assurance-chômage et sur la notion de prévoyance. Or, sur un million de travailleurs occupés dans l'industrie, seuls 85 000 d'entre eux sont assurés contre le risque du chômage : « *À ces 900 000 abandonnés, ou si l'on préfère, à ces 900 000 imprévoyants, il faut encore ajouter 250 000 salariés de l'agriculture et 100 000 du commerce. Certes, on peut espérer que les 200 à 250 000 syndiqués du pays ne tarderont pas à entrer dans la voie salutaire de l'assurance-chômage* »¹⁴. L'idée de rendre l'assurance obligatoire se fait pourtant de plus en plus forte car « *malgré de multiples et sérieux encouragements, l'expérience a démontré que la prévoyance n'est encore que le fait d'une élite ; on ne conteste plus aujourd'hui que l'intérêt social commande de ne point abandonner les imprévoyants ni les déshérités qui, bien souvent, ne pourraient guère pratiquer l'assurance libre. En matière de chômage surtout, cette vérité est éclatante* »¹⁵.

On constate donc que, malgré les nouvelles théories économiques démontrant que les inégalités sociales ne sont pas naturelles, mais issues de l'organisation du marché, la montée en puissance des syndicats et l'analyse scientifique qui corrobore ces thèses, la lecture des différents discours (politique, économique, syndical, militant, etc.) montre que se perpétue malgré tout l'idée que les chômeurs non assurés sont responsables de leur sort.

Mais alors que des idées novatrices en faveur de l'organisation de l'assurance-chômage se développent, le déclenchement de la Première Guerre mondiale met un terme à ces réflexions et donne l'occasion de remettre à l'honneur les vieux préjugés¹⁶.

3. 1914-1918 : LE CHÔMEUR, UN HÉROS OU UN PROFITEUR ?

Avant que n'éclate la guerre, l'indemnisation du chômage est assurée par les caisses organisées au sein des syndicats qui connaissent une forme de reconnaissance des pouvoirs publics lorsque certaines communes et provinces, désireuses

d'encourager la prévoyance, soutiennent l'initiative par un système de subvention. En 1914, il existe en Belgique 27 fonds de chômage auxquels sont affiliées 92 communes. En outre, six des neuf provinces accordent également des subsides aux différents fonds de chômage. Mais dès le début du conflit, face à l'explosion du nombre de pertes d'emploi, les caisses de chômage syndicales sont exsangues tandis que les communes tentent désespérément de trouver des finances pour alimenter les fonds de chômage et de fournir des travaux d'utilité publique aux chômeurs.

Au cours de cette douloureuse période, le chômeur, considéré pour la première et unique fois dans l'histoire¹⁷ comme un héros en refusant de travailler pour les Allemands, récupère pourtant très vite son image de profiteuse lorsque l'Occupant, à la recherche de main-d'œuvre, n'hésite pas à orchestrer des campagnes de presse hostiles aux chômeurs utilisant la même litanie des défauts traditionnels qui leur sont habituellement reprochés. Après un premier élan patriotique glorifiant, le travailleur belge inoccupé en ces temps de guerre, le comité national de secours et d'alimentation ayant en charge la distribution des aides (financières et/ou alimentaires) aux populations, et donc aussi aux chômeurs, expliquera que le soutien accordé aux chômeurs avait un objectif plus politique que social puisqu'il s'agit en réalité d'empêcher les chômeurs d'accepter de travailler pour l'ennemi¹⁸.

C'est pourtant au cours de cette période bouleversée que se mettent en place la pratique et la jurisprudence de la gestion d'un chômage de masse allant du calcul de l'indemnité en matière de chômage et de ses modalités de paiement, en passant par la surveillance, la répression des fraudes et en définissant la notion d'état de besoin. À la fin de la guerre, cette expérience acquise en matière de gestion de chômage permet au gouvernement belge dès mars 1919 d'instaurer une commission chargée d'étudier l'installation d'un système d'assurance-chômage soutenu par la prévoyance en remplacement du secours chômage.

4. 1920-1940 : LE CHÔMEUR AU CŒUR DES CRISES

La réflexion sur la mise en place d'une assurance-chômage obligatoire interrompue par la guerre est de nouveau mise à mal durant l'Entre-deux-guerres. Cette période, qui est traversée par deux crises engendrant un chômage de masse, cristallise tous les préjugés prononcés à l'encontre des chômeurs, quel que soit leur âge, leur sexe, leur origine ou leur secteur professionnel. Tout aussi paradoxalement, la période se partage entre, d'une part, la volonté politique de protéger les travailleurs des principaux risques sociaux (chômage, maladie,

13 Association internationale pour la lutte contre le chômage. Section belge, *Procès-verbaux des séances de la section de l'assurance-chômage*, 15 décembre 1913-26 janvier 1914, p.5.

14 *La lutte contre le chômage*. Organe de la section belge de l'association internationale, octobre-décembre 1913, p. 216.

15 Troolet, L. (1914), « Comment généraliser l'assurance-chômage », *Bulletin trimestriel de l'Association internationale pour la lutte contre le chômage*, janvier-mars, p. 61.

16 Lire Herman, G. (2007) ; Leyens, J.-P. et al. (1994) ; CSC et Maeschalck (2015).

17 *Heures de détresse. L'œuvre du Comité National de Secours et d'Alimentation et de la Commission for Relief in Belgium, Belgique 1914-1915* ; Delplanq, T. (2001). « Certes, il est arrivé que nos ouvriers aient refusé du travail offert par l'occupant, parce que ce travail tendait à l'assister dans ses occupations militaires ; à de gros salaires gagnés à ce prix, ils ont préféré les privations. Mais quel est le patriote et quel est l'homme de cœur qui n'admirerait pas ces pauvres gens pour cette dignité et pour ce courage ? Aucun reproche d'inaction ne peut donc être fait à nos classes ouvrières qui, pour l'amour du travail, ne le cèdent à personne ». dans *Protestation des parlementaires belges sous l'occupation allemande*, Bruxelles, 1919.

18 Mahaim, E. (1926).

vieillesse) par l'instauration d'assurances libres et, d'autre part, la critique de l'inconséquence de ceux qui ne s'assurent pas contre ces risques.

Dès 1920, alors que le ministre socialiste du Travail Joseph Wauters prend de nombreuses mesures en faveur de l'allocation de chômage en encourageant la prévoyance de la population ouvrière par l'affiliation à une caisse de chômage involontaire et en flouant les caisses de chômage affiliées à un fonds de chômage, une crise économique majeure frappe la Belgique. C'est dans ce contexte que le gouvernement instaure le Fonds national de crise (FNC) permettant au chômeur assuré de recevoir une indemnisation de l'État. L'État est alors un État protecteur. Mais pas pour longtemps. En effet, sous l'offensive des milieux conservateurs et patronaux (qui, il faut le rappeler, ne participent pourtant pas au financement du fonds de crise), une vaste campagne dénonçant les « abus » des chômeurs est orchestrée. Mis sous pression, le gouvernement réintroduit l'état de besoin comme condition d'accès aux indemnités du Fonds national de crise. Désormais, les allocations ne sont versées aux chômeurs que si ses ressources sont insuffisantes pour couvrir les besoins du ménage. Le régime de chômage quitte le domaine de l'assurance pour replonger une nouvelle fois dans celui de l'assistance.

Une fois la crise passée, le gouvernement ne fait plus de la protection contre le chômage une question prioritaire. Au contraire, il s'agit de repenser l'organisation de l'assurance-chômage, de limiter les montants des allocations, de restreindre l'accès à celles-ci et de renforcer les contrôles. Le discours dominant devient qu'il faut lutter contre les abus.

Le krach boursier de Wall Street du 24 octobre 1929 déclenche une crise mondiale qui touche la Belgique au cours de l'été 1930 et plonge l'économie belge dans le marasme au cours de la période 1932-1935. Les 15 000 chômeurs comptabilisés en août 1930 passent à 168 204 en février 1932 puis à 213 000 en 1934 avant d'atteindre en janvier 1935 le point culminant des 223 000 chômeurs complets. Ces chiffres ne tiennent toutefois pas compte des chômeurs partiels.

Le gouvernement catholique-libéral en place opte pour une politique déflationniste qui a des répercussions sur les salaires et les allocations sociales. Parmi les nombreuses mesures prises, l'arrêté royal de juillet 1932 redéfinit une nouvelle fois « l'état de besoin ».

5. ENQUÊTER SUR LA DÉGRADATION DES CONDITIONS DE VIE

Plus que jamais, le chômeur est soupçonné de frauder et de profiter du « système », notamment lorsqu'il remplit la déclaration des revenus du ménage que nécessite l'octroi d'allocations. Pourtant, face à l'ampleur de la crise et à la dégradation des conditions de vie dans un régime de chômage, de nom-

breux gouvernements nationaux¹⁹ mettent en place des commissions d'étude de la pauvreté, tandis que des centres de recherches ainsi que des bureaux de statistiques s'interrogent sur les conditions de survie des chômeurs. Des États-Unis en passant par l'Allemagne, les Pays-Bas, l'Autriche, l'Angleterre, la Tchécoslovaquie, les Pays-Bas ou encore la Belgique, des enquêtes sont menées sur les budgets des sans-travail, ainsi que sur leur alimentation, leur psychologie, les mécanismes de survie développés, etc.

Ainsi, en Belgique, à l'initiative de l'Institut de sociologie Solvay, Guillaume Jacquemyns, chef du service des enquêtes sociales, est amené à organiser une étude sur les conditions de vie d'ouvriers chômeurs. Il s'agit dans un premier temps d'une enquête de taille assez modeste menée auprès de 19 ménages de l'agglomération de Bruxelles et regroupant 93 personnes²⁰. L'étude est de type budgétaire. Elle inclut aussi des éléments relatifs aux questions alimentaires ainsi qu'une approche visant à pénétrer la psychologie des chômeurs. Vu la faiblesse de la taille de l'échantillon, l'auteur décrit son étude comme relevant d'une méthode intensive (plutôt qu'extensive) et présente les résultats sous forme de monographies séparées des familles observées. D'autres études suivront consacrées aux agglomérations de Bruges, d'Anvers, de Liège et de Charleroi.

Il ne s'agit pas de la première enquête menée en Belgique sur les conditions de vie des ouvriers. D'autres enquêtes ont été commanditées par le gouvernement pendant des périodes de dépression économique ou lorsqu'on redoute la survenance d'une crise. Ce fut le cas en 1846, 1853, 1886 ou encore en 1923. Pour Ernest Mahaim²¹, directeur de l'Institut Solvay et préfacier de l'enquête de Jacquemyns, « *la plus terrible, la plus angoissante de ces déchéances est le chômage. Celui qui est assuré de son nécessaire avec même du superflu a peine à se figurer ce qu'est l'ouvrier : la source tout d'un coup s'est tarie. Après les recherches de travail infructueuses et sans fin, la perspective de la faim ou de la mendicité pour soi, pour les siens. C'est l'homme civilisé ravalé au rang de primitifs vivant dans l'angoisse au jour le jour* »²².

19 Citons à titre d'exemple, la recherche menée en Angleterre par E. Wight Bakke (1903-1977) qui étudie les effets du chômage sur le faubourg londonien de Greenwich, dans une étude publiée sous le titre *The Unemployed man* tandis que le Pilgrim Trust commande un rapport *Men without Work* publié en 1938 par la Cambridge University Press rassemblant des témoignages sur la vie des chômeurs. En 1933, Stephan Pruss et Halina Krahelska, de l'Institut des problèmes sociaux de Varsovie, publient également les résultats de leurs recherches sur la vie des chômeurs : *Zycie Bezrobotnych. Badania ankietowe*.

20 Jacquemyns, G. (1932), *Enquête sur les conditions de vie de chômeurs assurés, t. I. Le budget de dix-neuf familles de chômeurs dans l'agglomération bruxelloise en février-mars 1932*, Institut de sociologie Solvay, Liège, p. 9.

21 Ernest Mahaim (1865-1938) : professeur d'économie et de droit à l'Université de Liège, haut fonctionnaire et homme d'État belge, il est avant tout un spécialiste du droit international ouvrier. Il est un des fondateurs à Paris en 1900 de l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs et participera également aux travaux de l'Association belge pour le progrès social ou l'Association belge pour la lutte contre le chômage. Durant la Première Guerre, il est président du Comité de Secours et d'Alimentation de la province de Liège. En 1919, il est délégué technique du gouvernement belge à la Conférence de la Paix et collabore à la rédaction de la partie XIII du Traité de Versailles. En 1921, il devient ministre de l'Industrie, du Travail et du Ravitaillement avant de devenir de 1923 à 1935, directeur de l'Institut de sociologie Solvay à Bruxelles. Il siège au conseil d'administration du BIT de 1919 à sa mort. Lejeune R. et Stiennon, J. (ed.) (1981), *La Wallonie. Le Pays et les hommes (Arts, Lettres, Cultures)*, La Renaissance du livre, Bruxelles, t. IV, p. 477 ; Rey, J. « Mahaim Ernest-Aimé-Joseph », *Biographie nationale*, Bruxelles, 1959, t. 43, col. 501-509.

22 Préface d'E. Mahaim in Jacquemyns, G., op. cit., p. 8.

À travers différents cas, les études montrent le découragement qui s'empare des chômeurs et la détresse de leurs conditions de vie qui se dégradent au fur et à mesure que s'intensifie la crise : « Il est 5 heures ; à 7h on se couche pour faire des économies de feu et de lumière, et pour mettre fin à une journée qui, pour l'homme surtout, semble terriblement longue. Tuer le temps, lorsqu'on ne fréquente pas d'amis, lorsqu'on n'a ni l'argent nécessaire ni le désir d'aller au café, est chose difficile. Heureusement c'est l'hiver. On se lève tard, on se couche tôt. À 9h et demie, l'homme va tout à son aise au contrôle. À 11h, il rentre. Il se chauffe jusqu'à midi. La famille reste un quart d'heure à table pour le dîner. La femme reprend aussitôt le travail. Le père se met près du feu, et à 1h et demie, il part pour le contrôle de l'après-midi. Il a le temps, il passe par les « coins intéressants ». La femme a insisté pour qu'il ne rentre pas trop tôt. Le jour de la lessive, elle n'aime pas être encombrée. (...) Quatre heures. Le mari rentre, prudemment. (...) Une petite place et le voilà près du feu. Cinq heures, on mange quelques tartines. À 7h et demie, on prend le cahier de l'enquête pour y inscrire les frais de la journée. On échange quelques réflexions sur l'époque où le mari, ouvrier peintre qualifié, gagnait 64 francs par jour. La femme est fatiguée; elle trouve que dans la détresse du chômage, avec les indemnités quotidiennes de 29,45 francs, le plus malheureux de la famille n'est pas le mari qui cherche à tuer le temps. (...) Les frais de chauffage sont particulièrement élevés (160 francs, 20% du budget). Le mari est frileux. La ménagère achète le charbon parseau, de ce fait elle paye ce combustible très cher.»²³

6. LES CHÔMEURS DE MARIENTHAL

L'enquête la plus emblématique de cette époque est sans doute celle du grand méthodologue des sciences sociales Paul Lazarsfeld, portant sur les chômeurs d'une petite localité autrichienne proche de Vienne, Marienthal, peuplée de moins de 1 500 habitants (478 ménages). Marienthal est un village industriel dont l'économie et la vie sociale sont étroitement liées à la présence à proximité d'une manufacture textile créée un siècle plus tôt et devenue à partir de 1860 un véritable complexe industriel qui n'a cessé de s'étendre jusqu'à l'apparition de la grande crise. En 1929, l'entreprise autrichienne ferme définitivement ses portes et, en 1931, lorsque l'enquête commence à l'initiative de l'Institut autrichien de recherche de psychologie économique, sur les 478 ménages que compte le village, 367 sont atteints par le chômage complet et bénéficient du secours de chômage accordé par l'État.

L'enquête de Marienthal²⁴ doit sa réputation au fait qu'elle est considérée comme un modèle de démarche scientifique rigoureuse et de méthodologie éprouvée. Son originalité est aussi

²³ Jacquemyns, G., op. cit., p. 27.

²⁴ Jahoda, M., Lazarsfeld, P. et Zeisel, H., *Les Chômeurs de Marienthal*, Éditions de Minuit, Paris, 1982. La publication des résultats de cette recherche en 1933 sous le titre de *Die Arbeitslosen von Marienthal* connaît de nombreuses traductions et rééditions à chaque période de crise. Rééditée en allemand en 1960, il faut attendre 1972 pour voir apparaître une traduction anglaise par les auteurs de la recherche eux-mêmes et 1982 pour que le livre soit traduit en français sous l'impulsion de Pierre Bourdieu. L'édition originale porte le sous-titre suivant : « Une recherche sociographique sur les effets du chômage de longue durée. Avec un appendice sur l'histoire de la sociographie ».

due au fait que le but de l'enquête n'est pas la connaissance du chômeur considéré individuellement, mais bien l'observation d'une communauté soumise à un chômage de masse et de ses conséquences sur les relations sociales et la cohésion du groupe.

Même si toutes les familles ne sont pas également frappées par le chômage, c'est l'atmosphère générale de la communauté qui est dégradée. La conciliation du chômage et de la pauvreté entraîne une accentuation du repli sur soi et une diminution des relations sociales, même dans une collectivité où existaient une certaine homogénéité de classe et un sentiment de solidarité collective.

7. EXCLURE LES CHÔMEURS

Du côté des gouvernements qui se succèdent et sont dotés de pouvoirs spéciaux, de nombreuses mesures excluent des milliers de personnes du chômage simplement parce qu'il s'agit de femmes (mariées), de jeunes (pas assez formés) ou d'étrangers (qui prennent la place des chômeurs belges). En outre, afin de gérer au mieux cette situation de crise, les arrêtés royaux des 27 et 31 juillet 1935 instituent l'Office national du placement et du chômage (ONPC) réorganisant les offices publics de placement et informant le gouvernement de l'évolution du chômage dans les différentes industries et dans les régions.

Face à la gestion de ce chômage de masse, s'impose peu à peu l'idée de mettre en place un système d'assurance-chômage obligatoire. En 1939, le gouvernement annonce un projet de loi sur l'assurance-chômage, mais, une fois encore, une guerre interrompt les travaux.

La Seconde Guerre mondiale est en quelque sorte une répétition de l'épisode de 1914-1918, du moins en ce qui concerne les représentations que l'on se fait du chômeur. L'Occupant allemand, tout à son projet d'instaurer le travail obligatoire, lui trouve même une nouvelle appellation : le chômeur « récalcitrant »²⁵.

8. L'ASSURANCE-CHÔMAGE DEVIENT OBLIGATOIRE

Mais pendant ce temps, dans l'ombre, les représentants syndicaux et patronaux se penchent sur la question de la sécurité d'existence et préparent un Projet d'accord de solidarité sociale qui sera à la base de la sécurité sociale instaurée en 1944. Il s'agit désormais de quitter un système d'assistance pour se diriger vers un système d'assurance protégeant les individus de la rétrogradation du niveau de vie. Mais, bien que le financement de l'assurance-chômage, devenue obligatoire, soit entre autres alimenté par les cotisations des travailleurs,

²⁵ Par « 'chômeurs récalcitrants' il faut entendre les chômeurs qui, par leur propre faute, étant donné les circonstances actuelles, n'ont pas de travail et préfèrent continuer à jour du secours qu'accepter un travail régulier ». CEGES, Commissariat général à la restauration du pays, AA1805, Notes sur la réunion du 14 janvier 1941, sd. Voir aussi Baudhuin, F. (1945).

les chômeurs continuent à être, dans cette période de relative prospérité, dans le collimateur de la stigmatisation comme en attestent différentes enquêtes d'opinion qui dénoncent le chômeur paresseux et profiteur. En témoigne l'enquête de Guillaume Jacquemyns sur le chômage et l'opinion publique²⁶ réalisée en 1949. À la question « *Croyez-vous qu'il y ait des travailleurs qui, à cause des allocations de chômage qu'ils peuvent toucher, en arrivent à prolonger volontairement la durée de leur chômage ?* », la réponse est que « *dans tous les milieux, chez toutes les catégories de travailleurs, chez les individus de tous âges domine nettement la croyance qu'il y a des travailleurs qui, à cause des allocations de chômage qu'ils peuvent toucher, en arrivent à prolonger volontairement la durée de leur chômage. 72,6 % des interviewés expriment cette opinion* ». Si la période de plein emploi qui caractérise les Trente Glorieuses fait baisser un certain temps la pression sur les chômeurs, malgré la hausse du chômage du début des années 1950, la stigmatisation se focalise plus particulièrement sur les femmes et sur les jeunes.

Mais le répit est toutefois de courte durée, car les crises économiques qui accompagnent la fin du 20^e siècle remettent à l'honneur les critiques qui s'étaient légèrement estompées.

9. LA CRISE EST DE RETOUR !

La crise des années 1970, déjà amorcée dans les années 1960 en Wallonie avec la fermeture de nombreux charbonnages, provoque une hausse massive du chômage, que certains économistes n'hésitent pas à comparer à la situation des années 1930. Le nombre de demandeurs d'emploi passe de 109 293 unités en juin 1974 à 189 958 un an plus tard, un chiffre qui n'avait plus été enregistré depuis la crise en 1952-1953. Durant ces années, les lois de redressement économique, les lois de réforme économique et budgétaire, les lois relatives au maintien de l'emploi ou les lois anti-crise se succèdent, en vain, le nombre de chômeurs ne cessant de croître. Les mesures d'austérité prises par les gouvernements afin de compresser des dépenses chômage de plus en plus importantes entraînent une nouvelle fois l'émergence d'un discours discriminatoire, notamment en ce qui concerne la sélectivité familiale. L'instauration en 1980 d'une nouvelle catégorisation des chômeurs (chefs de famille, isolés et cohabitants) renforce les mesures visant particulièrement les chômeuses. Quant aux mesures en matière de suspension de chômage et d'exclusion, elles sont une nouvelle fois renforcées. Le principe même de solidarité sociale est donc remis en question trente années après sa mise en place.

Aujourd'hui, alors que les crises structurelles de l'emploi ne cessent de se succéder depuis plusieurs décennies, il semble qu'on ait perdu de vue l'extraordinaire progrès social mis en place au lendemain du second conflit mondial en fondant une protection sociale solidaire dans laquelle la lutte contre le chômage est assurée par une assurance garantissant un revenu

de remplacement en cas de perte d'emploi. En même temps, les fondateurs de ce système manifestaient clairement que le chômage était un problème collectif lié à l'organisation des économies et non plus un problème individuel attaché à l'imprévoyance. C'est pourtant ce constat qui est remis en question de nos jours par un formidable retour en arrière motivé par les théories néo-libérales qui ramènent la responsabilité de l'individu au cœur du débat. Dorénavant, il appartient au chômeur de multiplier les initiatives personnelles pour assurer lui-même son insertion sur le marché du travail, sous peine d'être sanctionné et de perdre ses allocations de chômage.

La logique de l'assistance a donc été subrepticement réinjectée au cœur du dispositif de sécurité sociale puisque, pour des milliers de chômeurs et de chômeuses exclus du système de l'assurance lors de la mise en place des nouvelles politiques d'activation, le dernier filet de protection sera dorénavant l'assistance via les CPAS dont on oublie parfois qu'elle n'est malheureusement pas automatique puisqu'elle dépend d'une évaluation de « l'état de besoin » du bénéficiaire. Cette situation ouvre donc un nouveau champ de luttes aux mouvements sociaux qui considèrent que la solidarité reste le dernier rempart pour la défense des démocraties menacées par les dérives du néo-libéralisme.

Finalement, malgré les avancées indéniables observées au cours de la seconde moitié du 20^e siècle, force est de constater que les politiques de lutte contre le chômage continuent à osciller entre les logiques diamétralement opposées qui ont inspiré les mesures depuis plusieurs siècles, à savoir l'assistance et l'assurance : cette dernière ne pourra l'emporter définitivement aussi longtemps que l'attention restera focalisée sur le chômeur en tant qu'individu porteur d'un certain nombre de caractéristiques qui finissent toujours par le discriminer et le stigmatiser, quelles que soient par ailleurs les bonnes (ou les mauvaises) intentions que nos sociétés génèrent à son égard.

²⁶ Jacquemyns, G. (1949), *Les chômeurs devant l'opinion publique*, Bruxelles.

Bibliographie

- Amougou, T. (2015), « Suspicion et criminalisation des chômeurs », *La Revue Nouvelle*, n°1
- Baillargeon, C. (2010), *L'assistance par le travail : retour en arrière. Petite histoire de la Société liégeoise d'Assistance par le travail (1898-1923)*, IHOES, http://www.ihoes.be/PDF/Baillargeon-Assistance_travail.pdf
- Baudhuin, F. (1945), *L'économie Belge sous l'occupation. 1940-1944*, Bruxelles, Bruylant.
- Blaise, P. (1987), « Le chômage en Belgique », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 1182-1183.
- Bourgoïn, Ni. (2009), « Mouvements économiques et criminalité : quelques pistes de réflexion », dans *Champ pénal*, vol. VI, 2009. <http://champpenal.revues.org/7489>.
- CARHOP (1986), *Histoire d'un acquis. L'allocation de chômage*, Bruxelles, CARHOP-FEC.
- CARHOP (2005), *Questions d'histoire sociale*, Bruxelles, CARHOP-FEC.
- Chevalier, L. (1985), *Classes laborieuses et classes dangereuses à Paris pendant la première moitié du XIX^e siècle*, Paris, Plon.
- Cordonnier, L. (2000), *Pas de pitié pour les gueux. Sur les théories économiques du chômage*, Paris, Raisons d'agir.
- CSC et Maeschalck (2015) *Manuel citoyen pour ne plus se laisser diriger par les préjugés anti-chômeurs*, Téléchargeable gratuitement sur www.csc-en-ligne.be.
- Debout, M. (2015), *Le traumatisme du chômage*, Isy sur Seine, Editions de l'Atelier.
- Delplancq, T., *Une chasse aux oisifs. Les déportations de civils à Bruxelles en 1917*, dans Daelemans, F. et Vanrié, A., *Bruxelles et la vie urbaine, Archives, Art, Histoire*, Bruxelles, 2001, t. I, p. 513-539.
- De Roddaz, C., Claes, L. et Mulders, P.-J.(1875), *De l'assistance aux pauvres par le travail*, Bruxelles.
- Faniel, J. (2006), *Les syndicats, le chômage et les chômeurs en Belgique. Raisons et évolution d'une relation complexe*, Bruxelles, ULB, Thèse de doctorat en sciences politiques.
- Faniel, J. (2006), « L'organisation des chômeurs dans les syndicats », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 1929-1930.

- Godefroy, T. et Laffargue, B. (1991), *Changements économiques et répression pénale, plus de chômage, plus d'emprisonnement ?*, Paris, Centre de recherches sociologiques sur le droit et les institutions pénales.
- Herman, G. (dir.) (2007), *Travail, chômage et stigmatisation. Une analyse psychosociale*, Bruxelles, De Boeck.
- Jacquemyns, G. (1949), *Les chômeurs devant l'opinion publique*, Institut universitaire d'information sociale et économique – Centre belge pour l'étude de l'opinion publique et des marchés, Bruxelles.
- Lazarsfeld, P. Jahoda, M. et Zeisel, H. (1981), *Les chômeurs de Marienthal*, Les Éditions de Minuit, Paris.
- Le Bras, H. (2016), *Anatomie sociale de la France*, Paris, Laffont.
- Leyens, J.-P., Yserbyt, V. et Schadron, G. (1994), *Stereotypes and Social Cognition*, London, Sage ; traduction française, *Stéréotypes et cognition sociale*, Bruxelles, Mardaga, 1996.
- Loriaux, F. (ed .) (2015), *Le chômeur suspect. Histoire d'une stigmatisation*, CARHOP-CRISP, Bruxelles.
- Mahaim, E. (1926), *Le secours de chômage en Belgique pendant l'occupation allemande*, Presses Universitaires de France, Paris, Yale University Press, New-Haven, Publications de la dotation Carnegie pour la Paix Internationale (Histoire économique et sociale de la Guerre mondiale, série belge).
- Neuville, J. (1981), *L'évolution des relations industrielles en Belgique*, Bruxelles, EVO.
- Pierru, E. (2005), *Guerre aux chômeurs ou guerre au chômage*, Paris, Editions du Croquant.
- Topalov, C. (1994), *Naissance du chômeur. 1880-1910*, Albin Michel, Paris.
- Vanthemsche, G. (1994), *Le chômage en Belgique de 1929 à 1940 : son histoire, son actualité*, Labor, Bruxelles.

L'expérience du chômage en Wallonie et à Bruxelles

Enquête auprès des chômeurs¹

Patricia Vendramin²

Université catholique de Louvain

RÉSUMÉ

La persistance d'un chômage de masse et l'incapacité de la société à intégrer ses demandeurs d'emploi, et en particulier sa jeunesse sans emploi, questionnent la cohésion sociale et les politiques publiques dans ce domaine. Dans cet article, nous reprenons des données issues d'une enquête récente qui avait pour objectif de « donner la parole » aux chômeurs sur leur vision du travail, leur perception de leurs chances d'intégrer l'emploi, leur rapport à la formation, leur expérience du plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs, etc. En bref, l'enquête apporte un retour d'expérience et un avis sur la position de chômeur dans la société. Ces données montrent la prégnance d'une centralité du travail forte et la vision d'un chemin vers l'emploi où la responsabilité individuelle ne peut être déliée des contextes où elle est censée s'exprimer. Elle montre aussi un pessimisme assez répandu à l'égard du futur et le poids de l'âge dans le rapport à l'emploi.

MOTS-CLÉS

Expérience du chômage, plan d'accompagnement et de suivi, activation, formation

ABSTRACT

Stubborn mass unemployment and the failure of society to integrate its job seekers, especially young people out of work, challenge social cohesion and public policies on this front. This article presents data from a recent survey that aimed to "give a voice" to the unemployed regarding their vision of work, their perception of their chances to find a job, their views on training, their experience of the plan for the unemployed, etc. In brief, the survey provides feedback and opinions on the unemployed person's position in society. These data show the persistence of a strong central role of work and a vision of a path to employment where individual responsibility cannot be taken out of the contexts where it is supposed to be effective. It also shows fairly widespread pessimism about the future and the weight of age in relation to employment.

KEY WORDS

Experience with unemployment, assistance and follow-up plan, activation, training

INTRODUCTION

Comment vivre dans des sociétés fondées sur le travail alors que l'on peine à décrocher un emploi ? Peut-on croire en l'avenir ? Comment se vivent les parcours individuels des chômeurs dans les dispositifs d'activation ? Le plan d'accompagnement et de suivi mis en œuvre depuis une bonne dizaine d'années a-t-il modifié la donne ? C'est à ce type de questions que s'intéresse l'article qui suit. Plus précisément, il reprend les données d'une enquête (voir encart 1) dont le but était, d'une certaine manière, de donner la parole aux chômeurs sur ces questions. Il aborde la centralité du travail telle qu'elle est vécue par ceux qui sont sans emploi, ainsi que l'impact du regard d'autrui. Il prend la mesure de l'autoévaluation des chances de sortir du chômage et de l'ampleur d'un pessimisme face à l'avenir. Il analyse le rapport à la formation, à la fois moment-clé dans un parcours d'insertion mais aussi remède contre la sanction qui menace. Il tente ensuite d'apprécier les retombées perçues de la participation à un plan d'accompagnement. Enfin, l'article aborde quelques réflexions sur l'emploi souhaité et les moyens d'y parvenir. En conclusion, il pointe le réalisme des chômeurs face au marché du travail et le poids de l'âge dans le rapport à l'emploi. Il retient également de ce parcours dans les données le défaitisme des jeunes, l'ambiguïté du regard sur la formation et les difficultés de rendre effective une responsabilité individuelle si elle est déliée de son environnement.

Encart 1 : l'enquête

L'enquête a été réalisée à la demande de la CSC. L'objectif était de « donner la parole » aux chômeurs, après dix années d'entrée en vigueur du plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs. L'enquête consiste en un questionnaire comprenant une centaine de variables abordant les thématiques suivantes : le parcours individuel, le rapport au travail, l'expérience du plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs, la lecture du non-emploi et des perspectives d'insertion, des souhaits en matière d'emploi et de mesures visant à réduire le chômage. La diffusion du questionnaire a été assurée par des acteurs intermédiaires (permanents syndicaux, formateurs...) via la technique de la « toile d'araignée » où chaque répondant assure une diffusion élargie. L'échantillon est de type « boule de neige ». Il s'agit d'une méthode non probabiliste mais nous avons pu contrôler la représentativité des réponses, car nous disposons du profil de la population mère à partir de données statistiques. Les quotas suivants ont été contrôlés : sexe, âge, origine, diplôme, région. Le point de départ pour la diffusion de l'enquête est une organisation syndicale à laquelle se sont jointes des organisations qui suivent les PAC et organisent des formations (SOS dépannage et le réseau des AID, action intégrée de développement). Le fait que la diffusion des questionnaires soit initiée par une organisation syndicale et des organismes qui accompagnent

¹ Cet article est basé sur un rapport réalisé par l'auteure pour la CSC au sein de la Fondation Travail-Université. Le rapport est intitulé « Un chemin vers l'emploi ». Il est disponible en ligne http://www.ftu-namur.org/fichiers/CSC-Un_chemin_vers_emploi-2014.pdf

² Patricia Vendramin est professeure à l'Université catholique de Louvain patricia.vendramin@uclouvain.be

les chômeurs n'introduit pas en soi un biais dans l'échantillon dans la mesure où en Belgique près de 90% du paiement des allocations de chômage est géré par les syndicats. Cette diffusion de personne à personne, plutôt que par courrier, a eu un effet positif sur le taux de participation à l'enquête. Les questionnaires ont été autoadministrés. La compréhension et l'accessibilité ont été testées au préalable. La collecte des réponses a eu lieu de novembre 2013 à janvier 2014, 1 985 questionnaires ont été récoltés. L'échantillon est représentatif des chômeurs de Wallonie et de Bruxelles. La réalisation de l'enquête a été confiée à la Fondation Travail-Université³. Les graphiques et les tableaux présentés et commentés ci-après ont été réalisés sur la base des données de cette enquête.

1. LE TRAVAIL, UNE VALEUR CENTRALE MÊME (SURTOUT) QUAND ON N'EN A PAS

Le travail a toujours été et demeure un puissant intégrateur dans la société. Il fournit des places, des droits et des devoirs et distribue les individus sur une échelle de prestige social. Si sa signification a évolué au fil du temps, il reste un élément central constitutif des identités contemporaines⁴. L'enquête menée auprès des chômeurs évalue la centralité du travail pour les répondants à travers deux questions. Une première question mesure la centralité du travail en général, c'est-à-dire comme valeur en soi, sans mise en comparaison avec d'autres valeurs ; on parlera dans ce cas de *centralité absolue*. La *centralité relative*, quant à elle, fait référence à la place qu'occupe le travail dans la vie des individus au regard d'autres sphères de la vie, notamment le couple, la famille, les loisirs et les amis, les engagements divers.

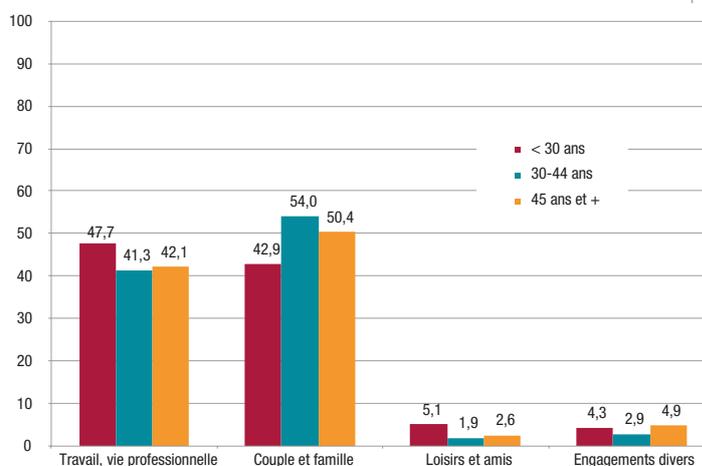
Commençons par mesurer la centralité absolue du travail. Pour un chômeur sur cinq (19,9%), le travail est « la valeur la plus importante » et pour sept chômeurs sur dix (66,9%), il compte « parmi les valeurs les plus importantes ». Très peu de chômeurs (1,7%) considèrent que le travail est « une des valeurs les moins importantes ». En ce qui concerne les évolutions liées à l'âge, on constate une petite diminution de la proportion de chômeurs qui placent la valeur travail au sommet des valeurs au fur et à mesure de l'avancée en âge. L'installation dans la vie indépendante, la constitution d'une famille mais aussi le réalisme face à un vieillissement qui devient un obstacle au retour à l'emploi contribuent vraisemblablement à expliquer cette tendance. Ceux qui répondent que le travail est « la valeur la plus importante » sont proportionnellement plus nombreux parmi ceux dont l'accès à l'emploi est le plus difficile. Les chômeurs moins diplômés (maximum niveau CESI) sont 24,0% à déclarer que le travail est la valeur la plus importante pour 12,3% des chômeurs diplômés du supérieur. Les étrangers et Belges d'origine étrangère sont aussi proportion-

nellement plus nombreux que les Belges de souche à considérer que le travail est la valeur la plus importante, soit 24,6% pour les Belges d'origine étrangère et 15,2% pour les Belges de souche. La différence entre les réponses des hommes et des femmes est faible mais va néanmoins dans le sens d'une identité plus souvent associée au travail parmi les hommes que parmi les femmes.

Lorsque l'on observe à présent la centralité relative du travail, on constate que « le couple et la famille » occupent la première place (50,3%), suivis de près par « le travail et la vie professionnelle » (44,5%). Ceux qui placent « les engagements divers » ou « les loisirs et les amis » en première place sont nettement moins nombreux (respectivement 4,0% et 3,1%). Cette prépondérance de la sphère privée, parmi les chômeurs comme parmi les salariés, est constatée dans de nombreuses recherches menées dans d'autres pays et au niveau européen. Elle fait partie d'une conception de la vie contemporaine, qualifiée de « polycentrique », où l'identité des individus ne se construit plus exclusivement autour d'un seul centre de gravité – le travail pour les uns, la famille ou un autre domaine pour les autres – mais bien autour de plusieurs centres d'intérêt constitutifs de manière équivalente de l'identité individuelle.

À propos de la centralité relative du travail, la distribution des réponses en fonction de l'âge interpelle et rappelle l'urgence de la question de l'emploi des jeunes (graphique 1). Dans le cas des chômeurs âgés de plus de 30 ans, le couple et la famille viennent en première place. Par contre, pour les chômeurs âgés de moins de 30 ans, le travail et la vie professionnelle viennent en première place, pour une majorité d'entre eux (47,7%), avant le couple et la famille (42,9%). Précisions que 42,8% des chômeurs âgés de moins de 30 ans vivent chez leurs parents ; le travail est aussi la voie d'accès à la vie indépendante. Sur cette question, les différences entre hommes et femmes sont faibles.

Graphique 1 – Les domaines importants dans la vie - Les premières places, selon l'âge, en %



3 Pour consulter les statistiques de chômage à l'époque de l'enquête, voir l'introduction de ce numéro de *Dynamiques régionales*.

4 C'est ce que démontrent, à partir d'un matériau empirique européen, Dominique Méda et Patricia Vendramin (2013) dans leur ouvrage *Réinventer le travail*. Les travaux de Daniel Mercure et Mircea Vultur (2010), menés au Québec, vont dans le même sens.

L'emploi est plus qu'un revenu, c'est une identité, un statut, une reconnaissance sociale, l'accès à la vie indépendante, du lien social. Ces constats convergent avec d'autres enquêtes, notamment internationales⁵. On accorderait d'autant plus d'importance au travail que celui-ci ferait défaut et on accorderait d'autant plus d'importance à l'équilibre entre différentes activités qu'on aurait un emploi stable et un revenu assuré. De tels résultats sont concordants avec, par exemple, les résultats issus de l'enquête française *Travail et Modes de vie* qui avait été réalisée en 1997 auprès d'un échantillon représentatif de la population française (Baudelot et Gollac, 2003). À la question : « Qu'est-ce qui est pour vous le plus important pour être heureux ? », 46% des personnes répondaient la santé, 31% la famille, 27% le travail, 25% les amis et 20% l'argent. Ce sont les catégories dont les conditions de travail étaient les plus pénibles, les rémunérations les plus faibles et les risques de chômage les plus forts qui faisaient du travail l'une des conditions essentielles du bonheur. Le statut d'emploi est déterminant. Pour ceux qui n'ont rien, expliquent Christian Baudelot et Michel Gollac (2003), le travail est le bien minimal, la première marche qu'ils aspirent à gravir ; pour être heureux, il faut d'abord « avoir » : avoir du travail, un emploi, un boulot. Au contraire, plus on s'enrichit en biens de toutes sortes (revenus, famille, enfants, travail « enrichissant ») et plus nombreuses sont les sources de bonheur. Ces résultats sont très convergents avec ce que Paul Lazarsfeld et son équipe (1982) avaient pu mettre en évidence en 1931 lors de leur étude des effets du chômage sur la petite bourgade autrichienne de Marienthal ou avec les analyses que Dominique Schnapper a consacrées à l'épreuve du chômage (1981, 1994) ou encore aux travaux réalisés par Andrew Clark (2005) sur l'ISSP⁶ : dans les sociétés structurées par le travail et organisées autour de celui-ci, le chômage équivaut à une perte dramatique non seulement des repères sociaux et des conditions de possibilité de l'intégration sociale, mais également de l'estime de soi. Dès lors, « avoir » un travail constitue bien la condition *sine qua non* du bonheur, un des éléments les plus importants pour participer à la vie sociale, c'est aussi ce qui rend difficile pour beaucoup de chômeurs la perception du regard d'autrui sur la situation de non-emploi.

2. LE REGARD D'AUTRUI

Être sans travail c'est se voir attribuer un « statut » particulier par la société, un statut assorti de droits (droit à un revenu de remplacement, à une formation, à un accompagnement...) et de devoirs (devoir de chercher activement un emploi, de se former, d'être disponible, d'être contrôlé...). Ce statut est une forme d'étiquetage, comme le désignaient les pères fondateurs de l'interactionnisme symbolique en sociologie – Howard Becker et Erving Goffman dans les années 1960 –, c'est une transformation de l'identité de l'individu aux yeux des autres

⁵ Voir notamment les synthèses des enquêtes européennes EVS, ISSP, ESS dans Méda D. et Vendramin P., *op. cit.*

⁶ ISSP – *International Social Survey Programme*. Enquête internationale annuelle débutée en 1985 et comprenant des modules thématiques. Un module sur le sens du travail a eu lieu en 1989, en 1997 et en 2005.

et de lui-même. Serge Paugam développera cette perspective dans l'approche de la pauvreté à travers le concept de disqualification sociale (1991). De nombreuses études ont démontré les effets néfastes de la stigmatisation dans le cas du chômage. Le fait de se voir attribuer une étiquette négative entraîne des attitudes et des conduites qui ne font qu'accroître l'état de difficulté dans lequel se trouve la personne sans emploi. De ce point de vue, les effets du chômage sont moins le résultat de processus individuels que la conséquence des images que la société s'est construites à propos des chômeurs⁷.

L'enquête ne cible pas spécifiquement ces aspects mais néanmoins une question tente d'approcher le vécu de ce statut négatif attribué. Elle demandait aux répondants quels sentiments ils éprouvaient lorsque leur entourage leur demandait des nouvelles de leur recherche d'emploi, une question à laquelle ils sont régulièrement confrontés. Les réponses sont partagées mais c'est le sentiment de gêne qui domine (graphique 2) : 33,0% se disent gênés, 24,6% sont indifférents, 22,0% réconfortés et 20,4% agacés. Certains répondants ont annoté leur questionnaire, principalement lors de réponses évoquant la gêne. Voici quelques annotations principalement issues de jeunes :

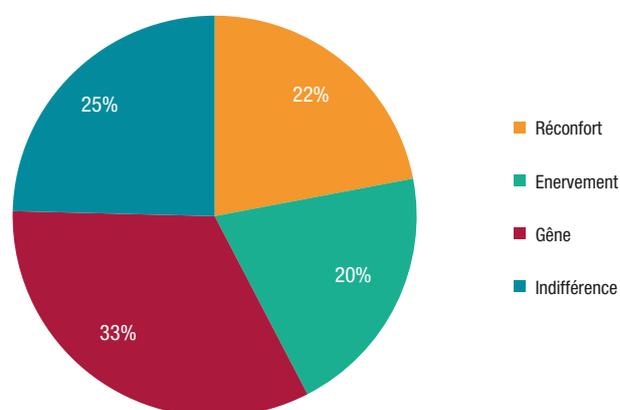
Cela me gêne de leur dire que je suis chômeur, que mes recherches n'avancent pas. Souvent je n'ai pas de réponse à mes demandes, on ressent que l'on n'est qu'un numéro.

Ça me gêne, car toute ma famille travaille et pas moi, alors je suis gêné.

J'ai le sentiment de ne pas avancer dans la vie.

La gêne est empreinte d'un sentiment de culpabilité, d'une forme d'intériorisation de la faute. Notons aussi, parmi les annotations, le sentiment contraire, moins fréquent cependant : « je n'éprouve aucun sentiment particulier, car je n'ai rien à me reprocher ».

Graphique 2 – Les sentiments éprouvés lorsque l'entourage questionne sur la recherche d'emploi, en %



⁷ Voir notamment l'article de Florence Loriaux dans ce numéro de *Dynamiques régionales* ainsi que l'ouvrage publié par le Carhop et le Crisp sous la direction de Florence Loriaux, *Le chômeur suspect*, (2015).

Les chômeurs éprouvent au quotidien les effets de politiques d'activation qui tentent à individualiser la vision des facteurs explicatifs des situations vécues, à travers ce qu'Ulrich Beck (2001) appelle l'individualisation du risque social où chacun est perçu comme responsable de son destin. Selon Beck, le chômage n'est plus vécu comme un destin ou une expérience collective liée à l'appartenance à un groupe, une classe ou une couche sociale, mais comme un destin individuel, celui d'un individu vivant dans le marché et dans une société « du chiffre », que l'on n'aborde plus que de façon statistique. Divers travaux empiriques ont mis en évidence les conséquences des mécanismes qui individualisent et stigmatisent. De nombreuses recherches en psychologie sociale ont porté en particulier sur les effets du chômage sur le plan social et psychologique (McKee-Ryan et al., 2005 ; Herman, Liénard, 2009). Elles concluent sur l'effet délétère du chômage sur la santé mentale, l'estime de soi, la honte ainsi que sur les attitudes face au travail et la démotivation. Le processus de stigmatisation expliquerait ces phénomènes peu propices à l'insertion professionnelle. L'évocation auprès des personnes sans emploi de leur appartenance au groupe des chômeurs détériore plusieurs aspects de leur capacité d'agir et la qualité des démarches de recherche d'emploi (Bourguignon, Herman, 2007 ; Bourguignon et al., 2008).

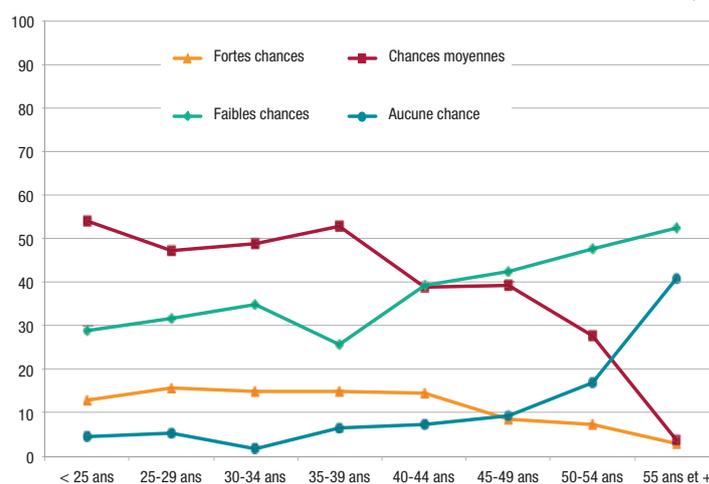
3. LA PERCEPTION DES CHANCES DE SORTIR DU CHÔMAGE

Dépasser ses obstacles personnels, en termes de qualification notamment, est nécessaire pour trouver un emploi, mais dans un marché de l'emploi où l'offre est largement insuffisante par rapport à la demande, cela ne suffit pas. Selon les sources, il y aurait en moyenne de 5 à 40 demandeurs d'emploi wallons par opportunité d'emploi diffusée par le Forem (Dejemeppe, Van der Linden, 2013). La réalité se situe probablement entre ces estimations extrêmes ; qu'il s'agisse de 40 pour 1 ou 5 pour 1, il reste dans un cas comme dans l'autre un décalage important entre la demande d'emploi et l'offre. D'une certaine manière, les politiques d'activation, en demandant une recherche active et régulière d'emploi aux chômeurs, ont fait de ceux-ci des experts de l'état du marché de l'emploi. Dès lors, un réalisme teinté de pessimisme transparait dans les réponses à la question « comment évaluez-vous vos chances de (re)trouver un emploi ? » Ainsi, 54,1% de chômeurs se disent optimistes en ce qui concerne leur retour à l'emploi (12,3% fortes chances + 41,8% chances moyennes) et 45,9% sont pessimistes (36,4% faibles chances + 9,5% aucune chance).

L'âge est l'élément qui influence le plus l'autoévaluation des chances de (re)trouver un emploi, bien plus que le niveau du diplôme, la durée du chômage ou l'origine (graphique 3). Le pessimisme sur les chances de (re)trouver un emploi croît avec l'âge. Plus d'un tiers des chômeurs âgés de moins de 30 ans (35,1%) estiment qu'ils n'ont quasi aucune chance de (re)trouver un emploi ; c'est le cas de 65,9% des chômeurs âgés de 45 ans et plus. Cet effet de l'âge, plus

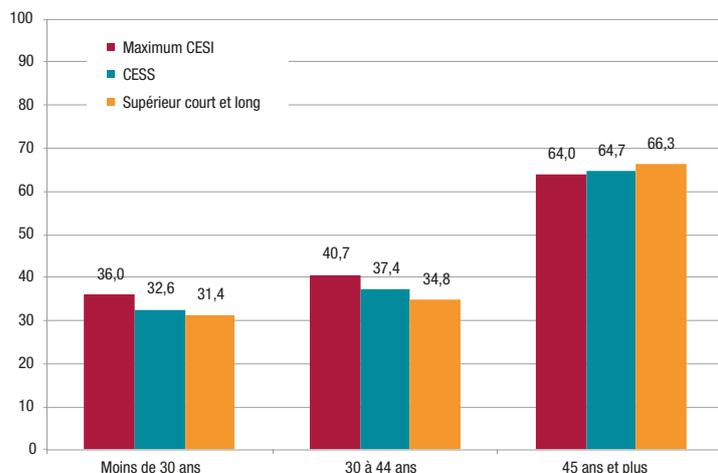
déterminant que le niveau de diplôme, traduit un pragmatisme par rapport au marché de l'emploi des seniors. Les campagnes de sensibilisation et les actions diverses entreprises depuis plusieurs années pour accroître l'emploi des seniors ne sont pas parvenues à dépasser les discriminations liées à l'âge (Vendramin, Valenduc, 2013b). Cette perception converge avec celle des salariés. Par exemple, en Belgique, selon l'enquête de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail (données 2010), à la question « Si je devais perdre ou quitter mon emploi actuel, il serait facile pour moi de trouver un emploi avec un salaire similaire », 55,9% des salariés âgés de moins de 30 ans répondent positivement contre 24,4% des salariés âgés de 50 ans et plus. Cette situation sans perspective pour la majorité des chômeurs plus âgés ne doit pas occulter néanmoins que plus d'un tiers des chômeurs âgés de moins de 30 ans sont pessimistes sur leur possibilité de décrocher un emploi, une situation préoccupante pour une jeunesse qui a encore toute une vie à construire.

Graphique 3 – Évolution de l'autoévaluation des chances de (re)trouver un emploi, selon l'âge, en %



On aurait pu s'attendre à ce que le niveau du diplôme donne plus de confiance en ses chances de décrocher un emploi mais comme le montre le graphique 4, à l'intérieur de chaque groupe d'âge, l'effet du diplôme est modéré et ne vient pas doper significativement la confiance en ses chances sur le marché de l'emploi. D'autres questions relatives aux ressources en compétences et au développement de ces dernières montrent leur effet positif mais aussi ambigu dans la vision d'un parcours vers l'emploi. La vision des opportunités d'insertion professionnelle est tributaire d'atouts et de faiblesses personnelles mais ceux-ci ne constituent qu'une partie de la donne. Faute d'une offre d'emploi suffisante, la formation est perçue comme une condition nécessaire mais insuffisante du retour à l'emploi. Elle a cependant un impact positif sur d'autres aspects, dont la confiance en soi, ceci est l'objet du point suivant.

Graphique 4 – Évolution de l'autoévaluation des chances de (re)trouver un emploi, selon l'âge et le diplôme (en %) - Réponses pessimistes (faibles chances + aucune chance)



Note : CESI = Certificat d'enseignement secondaire inférieur et CESS = Certificat d'enseignement secondaire supérieur

4. UNE FORMATION INSTRUMENTALE ET/OU CAPACITANTE ?

Dans une trajectoire vers l'emploi, la formation est un élément clé. En effet, la mesure essentielle d'un programme d'accompagnement et de suivi est le passage par une/des formation(s). La formation apparaît comme le sésame susceptible d'ouvrir les portes de l'emploi, le déficit de formation ou les compétences obsolètes étant le premier manquement adressé aux chômeurs. À travers quelques questions, l'enquête mesure la fréquence de la formation dans les parcours personnels et sa perception par les chômeurs.

Parmi les répondants, 44,4% déclarent avoir suivi une formation dans l'année qui précède l'enquête. Le tableau 1 rend compte des différentes proportions de chômeurs concernés par ces formations selon une série de caractéristiques personnelles. On constate que les étrangers non européens, les femmes, les plus diplômés et ceux qui ont un bon état de santé (pas de handicap reconnu à 33% et plus) sont plus nombreux à avoir suivi une ou des formations durant l'année précédant l'enquête. Si davantage de femmes que d'hommes ont suivi une formation durant l'année écoulée, elles sont aussi plus nombreuses à avoir signé, dans le cadre du plan d'accompagnement et de suivi, un contrat avec un plan d'action ou un projet professionnel, soit 35,2% pour 28,2% d'hommes. On notera aussi la barrière de l'âge : les chômeurs âgés de 50 ans et plus sont significativement moins représentés en formation.

Tableau 1 – Pourcentages de chômeurs ayant suivi une/des formation(s) durant les douze mois précédant l'enquête, selon diverses variables, en %

| Origine | | Sexe | |
|--------------------------------------|------|-------------------------|------|
| Belges de souche | 42,3 | Femme | 48,3 |
| Belges d'origine étrangère | 47,1 | Homme | 40,0 |
| Ressortissants EU | 45,9 | | |
| Ressortissants non EU | 55,0 | | |
| Âge | | Niveau diplôme | |
| Moins de 25 ans | 48,4 | CESI | 43,4 |
| 25 à 39 ans | 46,9 | CESS | 40,9 |
| 40 à 49 ans | 48,0 | Supérieur long et court | 47,4 |
| 50 ans et plus | 29,4 | | |
| Affecté d'un handicap de 33% ou plus | | | |
| Oui | 38,7 | | |
| Non | 45,0 | | |

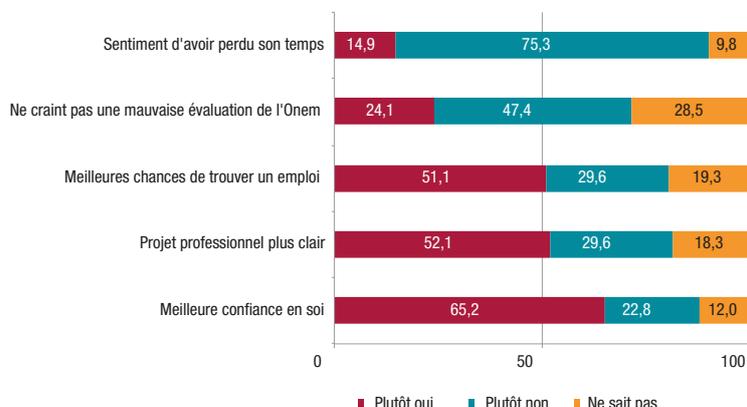
L'enquête tente d'évaluer l'impact perçu de la formation à travers une question qui suggérait une série de propositions relatives à la confiance en soi, au projet professionnel, à la vision des chances d'insertion professionnelle ou au contraire au sentiment de perte de temps, à la crainte du contrôle (graphique 5). On constate, en premier lieu, un impact positif de la formation sur la confiance en soi, avec 65,2% de réponses positives, encore plus parmi les femmes (71,0% contre 57,4% parmi les hommes). La formation apporte des compétences, mais aussi du lien social, une identité et une insertion dans un collectif qui donne un autre regard sur l'expérience individuelle. Pour un peu plus d'une personne sur deux (52,1%), la formation permet aussi de clarifier un projet professionnel ; pour près de trois chômeurs sur dix (29,6%) cependant ce ne sera pas le cas et 18,3% restent incécis.

Le fait d'avoir suivi une formation a un effet positif mais modéré sur l'autoévaluation des chances de (re)trouver un emploi. Celles-ci sont meilleures après une formation (graphique 5) mais par rapport à la situation de départ, elles n'augmentent que marginalement (graphique 6). Ce constat n'est pas contradictoire, cela signifie que la formation a un impact positif sur les chances de retrouver un emploi pour un chômeur sur deux mais cet incrément d'optimisme dans l'autoévaluation de ses chances ne vient pas bouleverser la position sur le marché de l'emploi. Cela rejoint un constat développé plus loin : dépasser ses limites personnelles, combler ses manques, c'est faire une partie du parcours vers l'emploi mais si l'offre d'emploi et l'environnement restent inchangés, cet effort personnel restera insuffisant pour envisager avec confiance une insertion professionnelle.

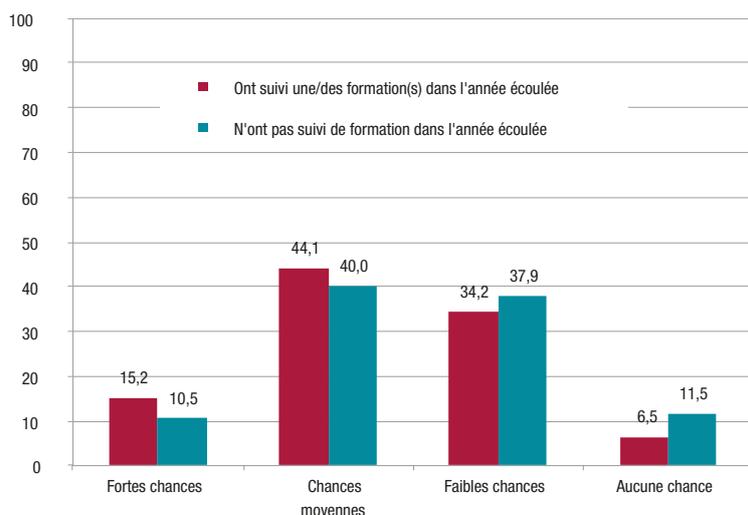
Pour un quart des chômeurs ayant suivi une formation récemment, cela diminue la crainte de se voir mal évalué (et sanctionné) par l'Onem, pour 47,4% toutefois, cela n'atténue pas cette crainte. Le sentiment d'avoir perdu son temps en suivant des formations est relativement peu fréquent ; il est partagé par

14,9% des chômeurs, plus souvent par les hommes (20,0%) que les femmes (12,5%) et par les moins diplômés (18,5% pour les moins diplômés et 11,6% pour les plus diplômés).

Graphique 5 – Impact perçu de la/des formation(s) suivie(s) durant l'année écoulée, en %



Graphique 6 – Autoévaluation des chances de (re)trouver un emploi, selon le fait d'avoir ou pas suivi une/des formation(s) durant l'année écoulée, en %



L'approche par les « capacités » développée par Amartya Sen, économiste indien et père fondateur d'une nouvelle approche de la justice sociale, permet de dépasser une vision instrumentale dominante de la formation professionnelle qui viserait uniquement l'adaptation des compétences des chômeurs aux exigences du marché de l'emploi et du travail. Selon cette approche l'insertion dans l'emploi ne constitue pas l'unique « accomplissement » à attendre d'une formation. Elle envisage la formation professionnelle comme une « liberté » visant aussi le bien-être et l'accomplissement personnel des bénéficiaires⁸ ; elle développe une conception de la formation articulant l'intégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail avec le développement professionnel et personnel. À cet égard, les résultats de l'enquête sont relativement encou-

8 Voir l'article de Périne Brotoirne dans ce numéro de *Dynamiques régionales*.

rageants dans la mesure où la formation impacte positivement le sentiment de confiance en soi, la clarification du projet personnel et l'augmentation des chances de trouver un emploi. Autrement dit, ces formations participent à un accroissement relatif du bien-être d'une majorité des chômeurs. Ces résultats corroborent ceux de deux évaluations réalisées à la demande des pouvoirs publics et portant respectivement sur les effets des formations dispensées dans le cadre du « plan Marshall » wallon et du Fonds social européen en Belgique francophone. Comme le notent Bernard Conter et Jean-François Oriante (2011) qui s'interrogent sur le caractère capacitant des formations suivies par les demandeurs d'emploi wallons : « les formations suivies semblent avoir contribué à libérer les personnes de fausses évaluations d'elles-mêmes (méséstime de soi) à défaut de les éloigner immédiatement du chômage ». La formation est un moment dans le dispositif de suivi, comment les chômeurs évaluent-ils plus globalement leur expérience du plan d'accompagnement et de suivi ?

5. L'EXPÉRIENCE DE L'ACCOMPAGNEMENT ET DU CONTRÔLE

Cette enquête avait pour but de « donner la parole » aux chômeurs sur leur vécu de l'accompagnement et du contrôle des chômeurs, au-delà des évaluations et des bilans administratifs et budgétaires qui ont pu être faits⁹. Pour rappel, la « procédure de suivi actif » des chômeurs, dénommée également activation du comportement de recherche d'emploi, désigne l'ensemble des actions entreprises par l'Onem à l'égard du chômeur en vue d'évaluer les efforts qu'il fait pour se réinsérer sur le marché du travail¹⁰. Cette évaluation s'effectue lors de différents entretiens individuels (trois au maximum) avec le chômeur. L'évaluation peut déboucher sur une sanction temporaire ou définitive. Parallèlement, les Régions, compétentes pour le placement des demandeurs d'emploi et la formation professionnelle, proposent un accompagnement des chômeurs. Trois types d'accompagnement sont distingués : un accompagnement normal qui vise à offrir au chômeur un nouveau départ sous la forme d'un accompagnement individuel à l'orientation professionnelle en vue d'une intégration ; un accompagnement intensif qui comporte au moins une action ou un contact par mois ; une action intensive de formation, d'expérience professionnelle ou d'insertion requiert la présence du chômeur, en journée, pendant au moins trois jours par semaine.

Contrôler, accompagner, sanctionner, ces missions ont été clairement définies et attribuées par le législateur mais sont-elles perçues de la même manière par le public auquel elles sont adressées ? Questionnés sur les missions de l'Onem

9 Ces évaluations sont souvent l'objet de polémiques liées à l'utilisation trop rapide de certaines données. Voir notamment sur ce point Dejemeppe M., Van der Linden B., *Le « contrôle des chômeurs ». Des phrases-choc à la réalité, Regards économiques*, IRES, avril 2014, n° 112.

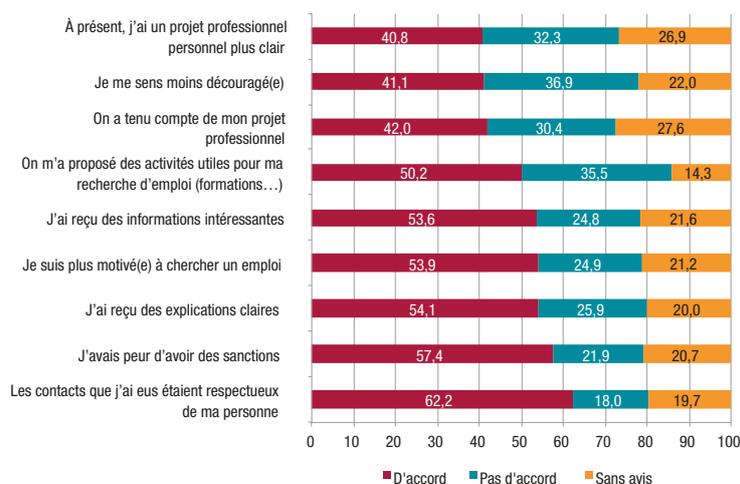
10 Depuis la réalisation de cette enquête, la mission de contrôle a été régionalisée. Le contrôle de la disponibilité active et passive des chômeurs sur le marché du travail et la prise de sanctions éventuelles sont devenus une compétence régionale depuis le 1^{er} janvier 2016. Pour la Région de Bruxelles-Capitale, l'Onem continue provisoirement d'exercer le contrôle de la disponibilité.

et du Forem ou d'Actiris (selon la région du répondant), les répondants ont fait part d'une certaine confusion autour des rôles de chaque organisme. Pour 6,7% des répondants, le rôle du Forem et d'Actiris est aussi de sanctionner et pour 34,0% de contrôler. De même, pour 10,8% des chômeurs, le rôle de l'Onem est aussi d'accompagner.

Si la question précédente peut contenir certaines ambiguïtés autour de l'utilisation des termes « contrôler », « accompagner » ou « sanctionner », la signification juridique n'étant pas toujours celle du langage commun, et souvent les deux volets du dispositif sont associés. Une autre question, plus simple, demandait : « Dans quelle mesure comprenez-vous les diverses mesures qui font partie du plan d'accompagnement des chômeurs ? » À cette question, un tiers des chômeurs (32,1%) répondent « je comprends très bien », 36,9% répondent « je comprends moyennement » et 31,0% répondent « je comprends un peu ou je ne comprends rien », soit près d'un tiers des chômeurs pour qui les mesures du plan restent obscures. Problème de complexité, de lisibilité ou d'utilité perçue ? Difficile de trancher. Si l'hypothèse de la complexité est fondée, un lien fort entre le niveau du diplôme et la compréhension du dispositif devrait être constaté. Or, il ressort plutôt des niveaux d'incompréhension quasi équivalents : 32,1% des moins diplômés comprennent « très bien » les mesures du plan et 36,2% des diplômés du supérieur. À l'inverse, 32,6% des moins diplômés et 29,0% des plus diplômés les comprennent « peu ou pas du tout ».

Le vécu du plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs est loin d'être uniforme ; si certains constats dominent, les réponses sur de nombreux points sont plutôt partagées. Le graphique 7 reprend les réponses à la question « que vous a apporté le plan d'accompagnement des chômeurs ? » Si les contacts ont été respectueux pour six chômeurs sur dix, ils apparaissent aussi pollués par la peur de la sanction : 57,4% des répondants ont vécu cette peur lors de leurs contacts. L'impact sur la motivation et le découragement est partagé, en partie positif, dans un cas sur deux pour la motivation et quatre cas sur dix pour le découragement ; il ne l'est pas dans respectivement 24,9% et 36,9% des cas. Notons sur ces propositions, comme sur beaucoup d'autres, la part importante des réponses « sans avis », reflétant peut-être une forme de distance ou de soumission passive à un cadre réglementaire. Néanmoins, dans un cas sur deux, les répondants déclarent que des propositions utiles pour leur recherche d'emploi leur ont été proposées mais 35,5% ne sont pas d'accord sur ce point. Sur le projet professionnel, les avis sont également partagés. Pour quatre chômeurs sur dix, l'expérience du plan a eu un impact positif sur leur projet professionnel ; la même proportion a le sentiment que son projet professionnel a été pris en compte. Pour ces deux propositions, on compte également trois chômeurs sur dix qui sont d'un avis contraire.

Graphique 7 – Bilan personnel de l'expérience du plan d'accompagnement et de suivi, en %



En bref, l'expérience du plan est partagée, avec un bilan positif pour certains mais pas pour d'autres et aussi une proportion relativement importante de « sans avis ». Il est intéressant de regarder quelles sont les caractéristiques qui peuvent amener à retirer un impact plus ou moins positif ou négatif du plan. L'âge est une première variable intéressante. On constate en effet un impact positif plus marqué du plan sur la motivation et la vision d'un projet professionnel chez les chômeurs âgés de moins de 30 ans : 58,2% des plus jeunes se disent plus motivés à chercher un emploi, contre 45,2% des chômeurs âgés de 45 ans et plus et 47,9% des plus jeunes disent avoir un projet professionnel plus clair, contre 31,3% des plus âgés. Les chômeurs moins diplômés sont aussi ceux qui sont proportionnellement plus nombreux à déclarer un impact positif sur la motivation et le projet professionnel. Ces constats permettent de pointer deux enjeux, un premier concerne le paradoxe de mesures qui sanctionnent en plus grand nombre les publics qui sont proportionnellement les plus nombreux à retirer un impact positif du plan. Le second enjeu est le constat d'un dispositif standard censé répondre à des besoins quant à eux différents.

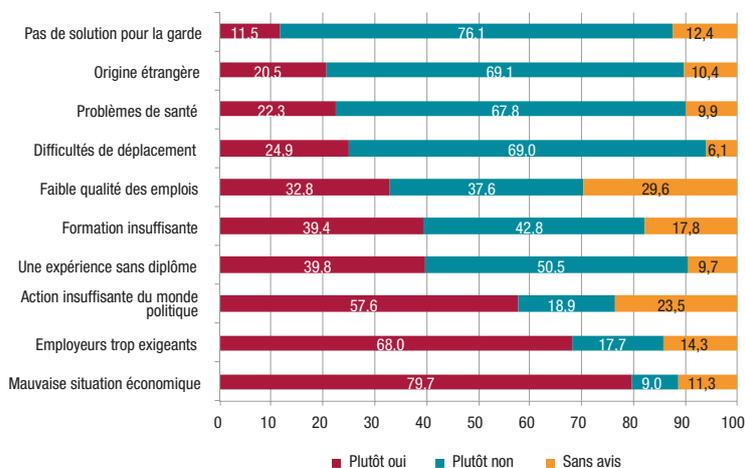
Des études portant sur les effets de ce plan en termes d'embauche montrent que, dans un contexte de pénurie d'emploi, les avertissements et les menaces de sanctions ont pour effet de stimuler la sortie du chômage seulement pour certains groupes de chômeurs, en particulier ceux dont le profil est plus favorable à l'embauche, à savoir : les chômeurs fortement diplômés, ceux qui ont une expérience récente d'emploi, ou encore ceux résidant dans une sous-région où le chômage est plus faible (Cockx et al., 2011 ; 2007). Pour les autres groupes de chômeurs – peu diplômés et/ou de longue durée – les effets du plan sont faibles, voire nuls. D'autres travaux ont même montré que les menaces de sanction étaient contre-productives pour les publics les plus précarisés (Cherenti, 2009, 2011). En effet, l'analyse des caractéristiques socioéconomiques des personnes sanctionnées par l'Onem et prises en charge par les CPAS montre que ce public est avant tout

composé de jeunes, de personnes faiblement qualifiées et de familles monoparentales. Au-delà des effets du plan en termes d'insertion socioprofessionnelle, d'autres recherches ont mis en évidence les effets contre-productifs de mesures qui comprennent à la fois des aspects d'aide et de sanction (Collard et al., 2008). Quels seraient les emplois souhaités et comment y parvenir ? La section suivante propose quelques éléments apportés par les répondants.

6. VERS QUELS EMPLOIS ET COMMENT Y PARVENIR ?

Parmi les raisons suggérées dans l'enquête qui peuvent expliquer les difficultés à trouver un emploi aujourd'hui, les chômeurs pointent les éléments suivants : en tête du top trois vient la mauvaise situation économique (79,7%), suivie par des employeurs trop exigeants (68,0%) et en troisième position une action insuffisante du monde politique (57,6%) (graphique 8). Cette question ne concerne pas la situation personnelle du répondant mais bien une vision plus générale des facteurs explicatifs du manque d'emploi. Néanmoins, il est évident que des expériences personnelles transparaissent dans les réponses.

Graphique 8 – Les facteurs explicatifs des difficultés d'accès à l'emploi, en %



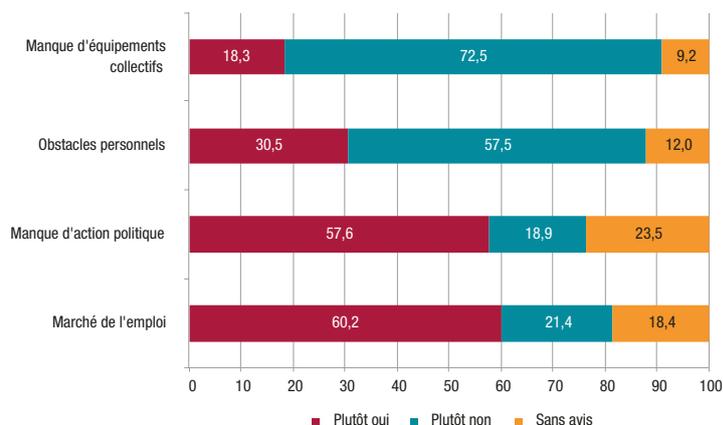
Les plus diplômés sont proportionnellement les plus nombreux à penser que l'emploi disponible est de faible qualité : 39,3% des diplômés du supérieur partagent cet avis pour 29,1% de ceux qui ont maximum un diplôme de niveau CESI. L'expérience sans diplôme concerne plus souvent les moins diplômés (53,8% des diplômés maximum CESI et 16,6% des diplômés du supérieur), de même que le sentiment que la formation est insuffisante ou obsolète, respectivement 42,5% et 30,0%. Au final, c'est près d'un tiers des diplômés du niveau supérieur qui considèrent que leur formation est inadéquate. On constate peu de différences entre les réponses des femmes et des hommes, hormis les problèmes de garde d'enfants cités par 15,2% des femmes et 7,1% des hommes. Les variations

liées à l'âge sont plus significatives : certains facteurs tels que les problèmes de santé, le regard négatif sur l'action politique, l'absence de diplôme certifiant l'expérience sont plus souvent cités lorsqu'on avance en âge. Pour faciliter la lecture des données, ces différents facteurs explicatifs ont été regroupés en quatre grands groupes thématiques :

- *Le marché de l'emploi* : mauvaise situation économique, employeurs trop exigeants, faible qualité des emplois disponibles.
- *Le manque d'action politique* : action insuffisante du monde politique
- *Les obstacles personnels* : problèmes de santé, formation insuffisante, une expérience sans diplôme, origine étrangère.
- *Le manque d'équipements collectifs* : pas de solution pour la garde d'enfants, difficultés de déplacement.

Les réponses des chômeurs suggèrent le classement suivant : à la première place, le marché de l'emploi ; à la deuxième place, le manque d'action politique ; à la troisième place, des obstacles personnels ; à la quatrième place, des manques au niveau des équipements collectifs (graphique 9).

Graphique 9 – Les facteurs explicatifs des difficultés d'accès à l'emploi, en %



Les chômeurs expriment un réalisme par rapport au marché de l'emploi et aux causes externes, en dépit des approches individualisantes de la gestion du chômage. L'accompagnement des chômeurs aide à dépasser les obstacles personnels ; il ne résout pas le déficit d'emplois disponibles, l'insuffisance de l'action politique, un certain déficit d'équipements collectifs. Sen, déjà cité, met en exergue les limites de politiques « ressourcistes » censées garantir l'égalité des citoyens. Donner à tous un accès à des ressources collectives (formation, accompagnement...) est une illusion d'égalité, c'est pourtant la conception qui fonde les politiques du modèle social-démocrate. Il plaide pour une attention à la capacité inégalitaire qu'ont les individus de transformer ces ressources en réalisations librement choisies. Des politiques publiques qui voudraient s'attaquer plus efficacement au chômage devraient agir conjointement à trois niveaux, celui de l'individu (ce que

font les politiques d'activation) mais aussi au niveau de l'environnement, c'est-à-dire le marché de l'emploi et du travail et au niveau institutionnel, l'ensemble des règles, procédures, acteurs intermédiaires qui organisent la gestion du travail et de l'emploi. La logique de l'activation met essentiellement l'accent sur l'individu ; elle ne s'attaque pas aux conditions de réalisation de ce qui est attendu des individus ainsi « activés ». Or l'activation doit être accompagnée d'autres actions pour avoir un impact réel sur l'insertion professionnelle. « Il faut que l'Europe mesure les exigences réelles de la philosophie de la responsabilité individuelle, vers laquelle elle incline sans bien saisir les conditions sociales qu'elle suppose. L'acceptation d'un énorme chômage mine les fondements mêmes d'une société de responsabilité [...] On conçoit que les responsables européens soient en plus séduits par la philosophie de la responsabilité individuelle, qui présente beaucoup d'attrait et peut donner de remarquables résultats quand les conditions sociales qui en rendent l'application possible sont réunies. Ces conditions, il faut leur accorder toute l'attention requise et y répondre par une politique appropriée. Développer l'emploi est parmi les tâches les plus urgentes. Comment diable l'Europe peut-elle tolérer si facilement aujourd'hui un tel chômage ». (Sen, 1997 : 182-183) Tout en conservant une place centrale à la responsabilité individuelle, cette approche la relie à son contexte. Selon Sen, on ne peut appeler à l'exercice de la responsabilité individuelle si les moyens de cette liberté réelle ne sont pas donnés. La responsabilité individuelle requiert une capacité effective d'action que seule une responsabilité sociale peut, dans les faits, soutenir et garantir à chacun (Bonvin, Farvaque, 2007 ; Zimmermann, B., 2011 ; Corteel, Zimmermann, 2007).

Les chômeurs ont également été questionnés sur leurs souhaits en termes de temps de travail et de type d'emploi. En ce qui concerne le temps de travail, deux tiers des chômeurs souhaitent un emploi à temps plein et un tiers un emploi à temps partiel. Les souhaits des chômeurs varient selon le sexe et surtout l'âge ; ils rejoignent sur ce point les actifs occupés. Les hommes sont 77,3% à souhaiter un emploi à temps plein et les femmes 56,3%. Les chômeurs les plus diplômés sont également proportionnellement plus nombreux à souhaiter un temps de travail réduit. Avec le sexe, l'âge est la variable qui modifie le plus les souhaits en termes de temps de travail, dans le sens d'une diminution : 77,4% des chômeurs âgés de moins de 25 ans souhaitent un emploi à temps plein pour 51,8% des chômeurs âgés de 55 ans et plus. La même tendance s'observe parmi les actifs occupés (Valenduc, Vendramin, 2013a). Cette évolution du rapport au temps de travail, tant parmi les actifs occupés que les demandeurs d'emploi, rend plus que jamais nécessaire et pertinente une réflexion concertée et à long terme sur le temps de travail au fil du parcours de vie mais aussi sur la répartition du temps de travail.

Quant au type d'emploi souhaité par les chômeurs, c'est d'abord un emploi en lien avec l'expérience et la formation (70,8% des répondants). Plus les chômeurs détiennent un niveau de diplôme élevé, plus leur souhait d'avoir un emploi en lien avec leur expérience ou leur formation est dominant (de

63,8% pour les moins diplômés à 81,5% pour les plus diplômés). Toutefois, un chômeur sur quatre (24,8%) met au premier plan la composante instrumentale du travail et retient la proposition « je souhaite juste un emploi, peu importe le métier ou l'orientation ». Ceux qui font ce choix sont plus souvent les hommes (29,1%) que les femmes (21,2%).

Cette préférence pour un emploi en lien avec la formation ou l'expérience est cohérente avec les études sur les attentes à l'égard du travail (Méda, Vendramin, 2013 ; Mercure, Vultur, 2010 ; Lalive d'Epinay, 1994). Ces dernières ne sont pas seulement instrumentales ; le travail n'est pas seulement un moyen au service d'une fin (le revenu, la sécurité), il est aussi investi d'attentes expressives et sociales fortes. Ces attentes ont trait aux relations humaines, aux possibilités de développement personnel, à la capacité de s'épanouir et de s'exprimer dans son activité, à l'intérêt pour le contenu du travail, au sentiment de réussite, au niveau d'autonomie, à l'utilité sociale. La part prise par ces besoins expressifs depuis la seconde moitié du XXème siècle est liée à la fois à une relative sécurité économique (grâce au développement de l'État social et à l'explosion de la croissance économique durant les Trente Glorieuses) ainsi qu'à l'accroissement des niveaux d'éducation. La définition d'un emploi décent suppose la prise en compte de ces attentes multiples constitutives de la signification d'un travail aujourd'hui.

7. CONCLUSION

L'intérêt d'une enquête est de donner une dimension collective à la lecture de faits ou d'histoires d'apparence personnelle. Elle permet aussi de mesurer la véracité et l'ampleur d'intuitions ou d'hypothèses forgées au contact d'expériences et de rencontres. L'écho que l'enquête permet de donner aux expériences vécues par les chômeurs réaffirme des aspects déjà analysés, dont la valeur fondamentale accordée au travail et l'effet néfaste de la stigmatisation. On retiendra aussi de ces données, le réalisme désenchanté des chômeurs face à leur situation et à leur perspective d'insertion professionnelle. Les politiques d'activation intensifient le face à face entre le chômeur et le marché du travail. La persistance dans le non-emploi et la confrontation répétée à des sollicitations qui n'aboutissent pas produisent une désillusion à l'égard du marché du travail. Le pessimisme quant aux chances d'intégration dans l'emploi est très répandu et il croît fortement avec l'avancée en âge. Ce pessimisme face à l'avenir professionnel est aussi très présent parmi les jeunes, ce qui rappelle si besoin en était, l'urgence d'une prise en compte efficace de la situation de la jeunesse sans emploi. Mais l'immersion dans des politiques d'activation ne conduit pas non plus à des bilans personnels qui ne seraient faits que d'autoévaluation négative et de mise en exergue de ses points faibles à l'égard du marché du travail. Si le principe de la responsabilité individuelle est acquis et/ou vécu comme un fait incontournable, cette dernière n'est pas non plus envisagée comme quelque chose de délié de tout contexte. Celle-ci est ancrée dans un environnement où

la responsabilité du monde économique et des acteurs politiques est aussi pointée. Quant au plan d'accompagnement et de suivi, celui-ci apparaît comme un dispositif obscur pour certains et menaçant pour beaucoup, un dispositif dont l'évaluation est partagée, avec un bilan positif pour seulement une partie des personnes concernées, et peu d'incidence sur le sentiment d'améliorer ses chances d'accès à l'emploi. Le re-

gard sur la formation apparaît également ambigu, favorable à bien des égards mais avec peu d'impact sur l'autoévaluation des chances de trouver un emploi. La formation risque ainsi une forme d'instrumentalisation dans le sens où sa vocation première deviendrait pour beaucoup de chômeurs d'échapper à une sanction et non pas de s'inscrire dans un projet professionnel digne et épanouissant.

Bibliographie

- Baudelot, C., Gollac, M. (2003), *Travailler pour être heureux ?*, Fayard, Paris.
- Beck, U. (2001), *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité ?*, Aubier, Collection Alto, (édition originale 1986).
- Bonvin, J.-M., Farvaque, N. (2007), « L'accès à l'emploi au prisme des capacités, enjeux théoriques et méthodologiques », *Formation Emploi*, n° 98, pp. 9-23.
- Bourguignon, D., Desmette, D., Yzerbyt, V., Herman, G. (2008), « Activation du stéréotype, performance intellectuelle et intentions d'action: Le cas des personnes sans emploi », *Revue internationale de Psychologie Sociale*, 20 (4), pp. 123-153.
- Bourguignon, D., Herman, G. (2007), « Au cœur des groupes de bas statut : la stigmatisation », in. Herman G. (éd.) *Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale*, De Boeck, Bruxelles.
- Cherenti, R. (2009), *Les exclusions ONEM : implications pour les CPAS*, étude réalisée par la Fédération des CPAS de Wallonie avec l'aide de la Région Wallonne.
- Cherenti, R. (2011), *Les sanctions ONEM : le coût pour les CPAS*, étude réalisée par la Fédération des CPAS de Wallonie avec l'aide de la Région Wallonne.
- Clark, A.E., (2005), « What makes a good job ? Evidence from OECD countries » in Bazen S., Lucifora C. and W. Salverda (ed.), *Job Quality and Employment Behaviour*, Palgrave, 2005, pp. 11-30.
- Cockx B., Dejemeppe, M., Van der Linden, B. (2007), « Le plan d'accompagnement de suivi des chômeurs favorise-t-il l'insertion en emploi ? » *Regards économiques*, n°49, janvier.
- Cockx, B., Dejemeppe, M., Van der Linden, B. (2011), « L'activation du comportement de recherche d'emploi favorise-t-elle un retour plus rapide à l'emploi? », *Regards économiques*, n°85, février.
- Collard J., Bourguignon, D., Delroisse, S. (2008), *Analyse psychosociale des processus d'insertion des individus appartenant à des publics vulnérables*, Charleroi, Cerisis, Rapport final de recherche, ministre de l'Économie et de l'emploi, IWEPS.
- Conter, B., Oriane, J.-F., « La flexicurité et la formation des demandeurs d'emploi : les politiques wallonnes à l'aune de l'approche par les capacités », *Formation emploi* [En ligne], 113 | janvier-mars 2011, mis en ligne le 18 avril 2011, consulté le 02 mai 2014. URL : <http://formationemploi.revues.org/3238>
- Corteel, D., Zimmermann, B. (2007), « Capacités et développement professionnel », *Formation Emploi*, n° 98, pp. 25-39

www.iweps.be

- Dejemeppe, M., Van der Linden, B. (2013), « Le manque d'emploi en Wallonie : mythes et réalités », *Regards économiques*, IRES, n° 103, mars.
- Dejemeppe, M., Van der Linden, B. (2014), « Le 'contrôle des chômeurs'. Des phrases-choc à la réalité », *Regards économiques*, IRES, n° 112, avril.
- Herman, G., Liénard, G., (2009), « Travail, chômage et stigmatisation », *La revue nouvelle*, n°1, janvier, pp. 42-49.
- Lalive d'Epinay, C. (1994), « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours ». In De Coster, M., Pichault, F. (éds), *Traité de sociologie du travail*, De Boeck, pp. 55-82.
- Lazarsfeld, P., Jahoda, M., Zeisel, H. (1982), *Les chômeurs de Marienthal*, Seuil, Paris.
- Liénard, G., (2007-2008, parution février 2008), « La situation de l'emploi et les responsabilités sociales », *L'Observatoire*, Revue d'action sociale et médico-sociale, n°56/2007-2008, p.21-28.
- Loriaux, F. (éd), (2015), *Le chômeur suspect*, Carhop-Crisps, Bruxelles.
- McKee-Ryan, F.M., Song, Z., Wanberg, C.R., Kinicki, A.J. (2005), « Psychological and Physical Well-Being During Unemployment : A Meta-Analytic Study », *Journal of Applied Psychology*, n° 90, pp. 53-76 .
- Mercure, D., Vultur, M. (2010), *La signification du travail*, Presses Universitaires de Laval, Québec.
- Paugam, S. (1991), *La disqualification sociale*. Essai sur la nouvelle pauvreté, Presses Universitaires de France, Paris.
- Schnapper, D. (1981), *L'épreuve du chômage*, Gallimard, « Folio », Paris, (rééd. 1994).
- Sen, A. (1997), « L'inégalité, le chômage et l'Europe d'aujourd'hui », *Revue internationale du travail*, vol. 136, n° 2, été.
- Valenduc, G., Vendramin, P. (2013a), *La réduction du temps de travail*, Courrier hebdomadaire du Crisp, n° 2191-2192.
- Vendramin, P., Valenduc, G. (2013b), *Le vieillissement au travail*, Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 2185.
- Zimmermann, B. (2011), *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Economica, Collection « Études sociologiques », Paris.

Formations professionnelles d'adultes en risque de précarité : une lecture en termes de capacités¹

Périne Brotcorne

Centre de recherche de la Fondation Travail-Université

RÉSUMÉ

L'approche par les capacités, initiée par A. Sen, offre une perspective renouvelée d'évaluation des politiques actives de l'emploi et des dispositifs de formation professionnelle mis en œuvre dans leur cadre. Cet article synthétise les résultats d'une étude exploratoire menée dans le cadre d'un projet européen Grundtvig.¹ Son objectif était de s'inspirer de cette approche théorique pour analyser la mise en œuvre de quinze dispositifs de formation professionnelle à destination d'adultes en risque de précarité, issus de cinq pays européens. Cette contribution vise modestement à présenter quelques cas exemplaires d'actions *capacitantes* déployées par les opérateurs de formation de l'étude au niveau sociopédagogique, organisationnel et institutionnel.

MOTS-CLÉS

Approche par les capacités ; formation professionnelle ; demandeurs d'emploi peu qualifiés

ABSTRACT

The capability-oriented approach, initiated by A. Sen, provides a new perspective for the evaluation of the active employment policies and the training programmes developed to implement them. This paper summarises the results of an exploratory study conducted under a Grundtvig European project. It aimed to draw on this theoretical approach in order to analyse fifteen vocational training programmes for adults at risk of job insecurity from five European countries, and to present some exemplary cases of enabling actions developed by the training operators of the study at a socio-pedagogical, organisational and institutional level.

KEY WORDS

Capability-oriented approach, vocational training; unskilled job seekers

1. INTRODUCTION

Dans le contexte actuel des politiques d'activation, la formation professionnelle constitue un outil public privilégié pour améliorer l'employabilité des travailleurs sans emploi et répondre au problème du chômage massif. Dans ce cadre, la réussite des programmes de formation est évaluée à partir de la (ré)insertion rapide des demandeurs d'emploi sur le marché du travail.

L'approche par les capacités, initiée par A. Sen (2000), offre une perspective renouvelée d'évaluation des politiques actives de l'emploi et des dispositifs de formation professionnelle mis en œuvre dans leur cadre². Elle invite à dépasser l'évaluation classique des résultats des dispositifs de formation et d'insertion, souvent limitée à des critères quantitatifs en termes de « sorties positives » ; elle propose d'envisager la formation comme une « liberté » visant l'épanouissement socioprofessionnel des individus et non pas seulement l'adaptation de leurs compétences aux besoins des entreprises.

Cette contribution s'inscrit dans cette perspective théorique. Elle constitue la synthèse d'une étude exploratoire menée dans le cadre du projet européen « T-cap » financé par le programme d'éducation et de formation tout au long de la vie – Grundtvig Projets multilatéraux. Son objectif était de s'appuyer sur l'approche par les capacités pour analyser la mise en œuvre de quinze dispositifs de formation professionnelle à destination d'adultes en risque de précarité, issus de cinq pays européens : Belgique, Espagne, France (Corse), Italie et Slovaquie. En particulier, cette étude visait à identifier les aspects capacitants des pratiques sociopédagogiques, organisationnelles et institutionnelles des opérateurs de formation, à savoir leur contribution à l'extension de la liberté des individus éloignés de l'emploi à mener à bien un projet de formation et d'insertion qu'ils valorisent. L'objectif de cette contribution est d'exposer quelques cas exemplaires d'actions « capacitantes » déployées par les opérateurs étudiés au cours du parcours de formation et d'insertion.

Pour ce faire, après une brève présentation des concepts principaux qui fondent l'approche par les capacités, l'article expose les dimensions de cette approche théorique retenues pour l'analyse des données empiriques. Il esquisse les grandes lignes de la méthodologie de récolte et d'analyse de données et s'attache ensuite à exposer les principaux résultats de l'enquête. Enfin, quelques balises pour l'action sont formulées en guise de conclusion.

¹ Le rapport intégral de cette étude est accessible sur le site du projet « T-CAP » <http://www.t-cap.eu/fr/>. Son objectif était d'être un guide pour l'action. Il visait à mettre à disposition des acteurs de terrain des outils de compréhension et d'action en vue de leur permettre de construire des actions capacitantes de formation professionnelle à destination d'un public précarisé.

² Le dossier *Formation Emploi*, n°113, publié en 2011 est dédié à cette question.

2. L'APPROCHE PAR LES CAPACITÉS

L'approche par les capacités, initiée par A. Sen dans les années 70, constitue une contribution majeure aux théories contemporaines de la justice. Elle considère la liberté comme un fondement à la fois du développement humain et de la justice sociale. Depuis, cette approche a été développée par Sen et d'autres chercheurs à la fois au niveau théorique et sur la question de son opérationnalisation (De Munck, 2007). Elle offre aujourd'hui un cadre d'évaluation renouvelé des politiques et des dispositifs d'action publique, notamment dans le champ de la formation et de l'emploi. Il est impossible de résumer l'approche par les capacités dans le cadre de cet article. On se contente, dès lors, de définir les concepts fondamentaux qui ont inspiré l'analyse des actions de formation et d'insertion socioprofessionnelle à destination d'un public adulte précarisé.

Cette approche suggère que les situations individuelles et sociales en termes de justice sociale doivent s'apprécier à partir des « capacités », c'est-à-dire des libertés réelles des personnes de mener à bien des projets auxquels elles accordent de la valeur (en termes de parcours de formation et d'insertion socioprofessionnelle dans cet article). En portant l'attention sur l'étendue de la liberté réelle d'accomplir des individus, cette approche vise entre autres à dépasser les théories de la justice centrées sur l'égalité des ressources qui sous-tendent le principe d'égalité des chances. Selon Sen, ces approches sont insuffisantes, car elles se limitent aux « moyens » de la liberté sans se préoccuper de son étendue effective – « *c'est-à-dire sur ce que les individus peuvent réellement réaliser ou obtenir à partir de ces moyens* » (Sen, 2000, p. 115) dans leur propre contexte de vie. Les « ressources » sont à entendre au sens large ; elles représentent les biens et les services dont une personne dispose, qu'ils soient produits ou dispensés par le marché, par le secteur associatif ou par le secteur public (i.e. revenus, transferts sociaux, prestations de services, dont les programmes et dispositifs de formation). Elles incluent aussi les droits formels accordés aux individus, c'est-à-dire les droits inscrits dans les documents législatifs et juridiques, comme le droit à l'éducation, ou à la formation professionnelle par exemple (Bonvin & Farvaque, 2007).

L'insistance portée au devenir concret de la liberté permet de souligner que des personnes ayant formellement accès aux mêmes ressources n'ont pas pour autant les mêmes possibilités de les mobiliser pour réaliser un projet qu'ils valorisent. Cette inégalité dans les possibilités des individus à pouvoir convertir *effectivement* ces ressources et droits formels dans une réalisation de leur choix résulte de différences dans leurs situations individuelles et sociales respectives. Ces différences relatives à ce que Sen nomme « facteurs de conversion » entravent ou facilitent la transformation de ressources en liberté réelle de choix et d'action, comme l'accomplissement d'un projet de formation valorisé par l'individu par exemple. Ces facteurs sont à la fois individuels (compétences, niveau de formation ou de qualification, etc.), sociaux (normes liées aux processus de sélection des candidats et d'évaluation des

bénéficiaires de formation, par exemple) et environnementaux (facteurs externes liés aux opportunités de formation, de stages professionnels, d'emplois, etc.). Dès lors, la seule égalisation des ressources et droits formels ne suffit pas pour garantir l'amélioration des libertés réelles des bénéficiaires de formation, si les facteurs de conversion adéquats dans les trois domaines indiqués font défaut. La transformation effective des ressources formelles en liberté réelle suppose donc bien d'agir non seulement sur les ressources (égalité des droits d'accès à la formation) et les facteurs individuels (les compétences des personnes), mais aussi sur des facteurs sociaux et environnementaux pour que ceux-ci soient favorables au développement de la capacité d'agir d'un individu dans un contexte donné (Bonvin & Farvaque, 2007, 2008).

Cette liberté réelle – que l'on peut aussi appeler latitude effective de choix et d'action individuelle – s'articule autour de deux dimensions indissociables et complémentaires. L'une est liée aux « opportunités » et renvoie à l'étendue et à la nature des options réellement disponibles (nombre et qualité des formations, des stages professionnels, des opportunités d'emplois). Cette dimension constitue les supports à la liberté de choix et d'action. L'autre dimension a trait au « processus » ; elle renvoie à la liberté réelle de décision d'une personne face aux différentes possibilités qui s'offrent à elle. Dans cette optique, des politiques et des dispositifs de formation capacitants doivent viser à développer des opportunités et des supports d'action accessibles aux personnes tout en veillant à ne pas empiéter sur leur liberté de choix en ce qui concerne l'orientation de leur parcours d'insertion.

Toutefois, selon l'approche par les capacités, cette liberté réelle n'est pas une fin en soi. Elle vise un accomplissement : l'épanouissement « *c'est-à-dire la capacité d'un individu à être et à faire ce à quoi il aspire* » (Sen, 2000, p.30). Rapportée à cette enquête, il s'agit du développement professionnel et social. Celui-ci doit être envisagé dans une perspective large de bien-être personnel. Il ne se réduit pas au développement de connaissances et de savoir-faire professionnels et implique l'acquisition de compétences sociales et citoyennes. Dans ce cadre, la notion de capacités se distingue d'une autre notion fondamentale : les fonctionnements, c'est-à-dire les réalisations effectives d'une personne, les actes qu'elle choisit d'accomplir parmi l'ensemble des fonctionnements qui lui sont réellement accessibles. Les capacités reflètent ainsi « *les diverses combinaisons de fonctionnements qu'un individu peut accomplir et parmi lesquelles il peut faire son choix* » (Sen, 2000, p.31). Celles-ci incluent donc les fonctionnements, c'est-à-dire les réalisations et les résultats effectifs, mais ne s'y réduisent pas. Cette distinction peut sembler futile mais elle est fondamentale. En ne se limitant pas au seul résultat de l'action (la réalisation d'une formation ou d'un stage professionnel), mais en s'intéressant en priorité à l'ensemble des alternatives de fonctionnements accessibles en amont de ce choix (nombre et qualité d'autres formations ou stages possibles), l'approche par les capacités renseigne sur l'étendue de la liberté réelle dont dispose une personne pour faire ce choix. Autrement dit, elle permet d'insister sur la liberté

individuelle d'agir. Deux personnes qui réalisent un même accomplissement n'ont pas bénéficié pour autant du même degré de liberté réelle, d'un même ensemble d'opportunités. L'épanouissement socioprofessionnel est donc d'autant plus accessible que les opportunités alternatives et l'espace de liberté dont dispose un individu pour mener un parcours de formation sont larges.

En somme, la mission des politiques publiques et des dispositifs de formation professionnelle consiste à agir à la fois sur le développement de ce qu'une personne est capable de faire (ses compétences), sur les possibilités concrètes qui lui sont accessibles pour accroître ses compétences (les opportunités et les supports sociaux individuels et collectifs), ainsi que sur la possibilité d'exprimer ses préférences et de les faire valoir (Zimmerman, 2011). En ce sens, tout en n'évinçant pas l'importance de la responsabilité des individus à devoir se former pour favoriser leur intégration socioprofessionnelle, cette approche accorde aussi une place centrale à la responsabilité collective, en charge de distribuer également les opportunités et les moyens d'agir tout en ne prédéterminant pas le champ des possibles des individus.

3. UNE ENQUÊTE À DIMENSION EUROPÉENNE

L'objectif de l'enquête de terrain consiste à saisir le caractère capacitant de pratiques sociopédagogiques, organisationnelles et institutionnelles de quinze opérateurs de formation professionnelle organisant des filières de formation préqualifiantes et/ou qualifiantes, à destination d'adultes éloignés de l'emploi. Ceux-ci sont issus de cinq pays européens – Belgique francophone (Wallonie), Espagne, France (Corse), Italie, Slovaquie. En Belgique, les centres belges analysés appartiennent au secteur des Centres d'Insertion Socioprofessionnelle (CISP). Celui-ci regroupe les organismes de formation professionnelle intervenant auprès d'un public peu qualifié et éloigné de l'emploi, mieux connus sous le nom d'Organismes d'Insertion Socio-Professionnelle (OISP) et d'Entreprises de Formation par le Travail (EFT).

Encadré 1 : le secteur CISP

En Région wallonne, le secteur des Centres d'Insertion Socioprofessionnelle (CISP ex EFT/OISP) représente 152 opérateurs de formation constitués en asbl ou en service de CPAS. Ils forment chaque année près de 17 000 demandeurs d'emploi. Ceci représente plus de 6,2 millions d'heures de formation.

Les CISP ont pour mission la formation socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés, les plus éloignés du marché du travail. Concrètement, les formations sont destinées aux demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) inscrits au FOREM ne disposant pas plus que le certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré (CESDD) ainsi qu'à ceux qui ont ce statut depuis au moins 18 mois dans les 24 mois qui précèdent la formation. Elles sont aussi accessibles à des adultes dont la situation est assimilée aux DEI (personnes relevant de l'INAMI, personnes incarcérées, personnes d'origine étrangère faiblement qualifiées, etc.). Les CISP proposent des filières de formation en orientation, en alphabétisation et en savoirs de base ainsi que des formations métiers dans des domaines variés : métiers de l'horéca et de la restauration, du bâtiment, services à la personne et à domicile, métiers du bureau et de secrétariat, métiers verts et de l'environnement, etc. Au-delà de leur diversité, ces formations métiers ont en commun de mener à des métiers dont les compétences peuvent s'acquérir en un temps court de formation (entre 6 à 18 mois).

Pour redonner une chance à ces personnes de se réinsérer socialement et professionnellement, le secteur propose une pédagogie spécifique et individualisée. Les CISP ont comme particularité de viser à articuler un travail d'accompagnement à l'insertion professionnelle à un travail d'émancipation sociale et citoyenne.

Les actions de formation des CISP se déploient selon deux types de démarches. Celles-ci ont chacune un cadre méthodologique fixé par le nouveau décret du gouvernement wallon qui régit le secteur depuis le 10 juillet 2013.

- La démarche « entreprise de formation par le travail » (EFT) combine une approche théorique d'un métier et une mise en situation réelle de travail à travers une production de biens et services.
- La démarche de formation et d'insertion (DEFI) qui comprend des cours, des exercices pratiques et éventuellement des stages en entreprise.

En 2014, dans l'ensemble, près de 7% des DEI inscrits au FOREM sont entrés en formation dans le secteur CISP. La part des DEI "Sans diplôme", avec un diplôme "Non reconnu" ou "Inconnu" — trois catégories agrégées dans les statistiques du FOREM — est la plus conséquente : en 2014, près de 25% de ces DEI sont entrés dans un centre CISP.

Source : Présentation du secteur CISP sur le site internet de l'Interfedé et Radioscopie des stagiaires en formation dans le secteur CISP en 2010, 2012, 2014. Information consultée le 15.07.2016 sur le site Web de l'Interfedé à l'adresse suivante : <http://www.interfedé.be>

Encadré 2 : le profil du public en formation dans le secteur CISP en quelques chiffres

Répartition des stagiaires selon la catégorie d'âge en 2014

| | <25 ans | de 25 à 29 ans | de 30 à 39 ans | de 40 à 49 ans | 50 ans et + | Inconnu | Total |
|-----------|---------|----------------|----------------|----------------|-------------|---------|--------|
| En nombre | 3 778 | 3 080 | 4 872 | 3 602 | 1 325 | 21 | 16 678 |
| En % | 23 | 18 | 29 | 22 | 8 | 0 | 100 |

Répartition des stagiaires selon le genre en 2014 en %

| OISP | | EFT | | Total | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme |
| 61 | 39 | 33 | 67 | 53 | 47 |

OISP=Organisme d'insertion socioprofessionnelle ; EFT= Entreprise de formation par le travail

Répartition des stagiaires selon le niveau d'éducation en 2014 en %

| Sans diplôme | CEB | CESI | CESS | ENSUP | Non reconnu | Total |
|--------------|-----|------|------|-------|-------------|-------|
| 19 | 22 | 22 | 12 | 2 | 23 | 100 |

CEB= Certificat d'études de base ; CESI= Certificat d'enseignement secondaire inférieur ; CESS Certificat d'enseignement secondaire supérieur ; ENSUP= enseignement supérieur non universitaire et universitaire

Source: Les bénéficiaires de l'offre de formation des EFT & OISP. Radioscopie des stagiaires 2010-2012-2014. Rapport consulté le 15.07.2016 à l'adresse Web suivante : <http://www.interfed.be>

Pour ce faire, l'analyse vise à identifier les actions des opérateurs de formation qui agissent sur divers facteurs de conversion favorables à l'extension de la liberté des personnes à accomplir une formation qui contribue à leur développement socioprofessionnel. Les facteurs de conversion constituent l'ensemble des « supports » qui participent au renforcement de la liberté d'action des individus. Ceux-ci sont de natures diverses. La mission première des opérateurs est d'agir sur les facteurs individuels de conversion, à savoir la mise en place de dispositifs pédagogiques et d'accompagnement socio-professionnel adaptés aux besoins des bénéficiaires au cours des étapes de la formation. Ceux-ci visent à développer leurs diverses compétences afin de les armer à faire face au monde professionnel et à la vie sociale en général. Néanmoins, dans une optique réellement capacitante, l'action des centres doit aussi porter sur des facteurs collectifs de conversion, comme l'élargissement des opportunités en matière de formation, de stage et/ou d'emploi par exemple. Il s'agit, dès lors, d'identifier les actions des opérateurs de formation et de leur environnement direct sur l'ensemble des paramètres individuels, sociaux et environnementaux susceptibles de soutenir les personnes dans l'accomplissement d'un parcours de formation et d'insertion qu'ils valorisent.

L'approche par les capacités ne se résume toutefois pas à la question du pouvoir d'agir, elle englobe aussi la dimension relative à la liberté processuelle « grâce à laquelle les personnes restent maîtresses de leurs choix et de leurs actions » (Bonvin & Farvaque, 2007, p.24). La mise à disposition d'opportunités accessibles et de soutiens adaptés est certes nécessaire mais insuffisante si on ne laisse pas aux personnes la liberté réelle de décider de l'orientation de leur parcours d'insertion. Il s'agit ici d'identifier la manière dont les centres traduisent concrètement le développement de ce « modèle d'implication » dans leurs pratiques quotidiennes. « Dans quelle mesure donnent-ils concrètement la possibilité aux personnes d'exprimer et de faire valoir leurs points de vue sur des décisions qui les concernent ? ».

Finalement, rappelons que, selon cette approche, la formation n'est pas une fin en soi mais doit viser l'épanouissement socioprofessionnel. Dans cette optique, l'insertion dans l'emploi n'est pas le seul résultat à attendre d'une formation, elle doit aussi permettre plus largement l'émancipation sociale. Il s'agit dès lors d'identifier les différentes finalités vers lesquelles les formations sont orientées.

Pour saisir la complexité des interactions entre les facteurs qui façonnent les opportunités sociales disponibles, les divers « supports » sociopédagogiques accessibles et la latitude de choix laissée aux bénéficiaires dans un environnement formatif donné, une méthode qualitative a été privilégiée (voir encadré 1). Le niveau organisationnel est l'axe central de l'enquête. Toutefois, il constitue aussi le niveau intermédiaire entre le contexte institutionnel dans lequel il s'inscrit et le niveau individuel sur lequel il agit. L'analyse s'est donc centrée sur les contextes organisationnels des opérateurs en croisant certains aspects institutionnels, d'une part, et biographiques, d'autre part.

La difficulté méthodologique majeure a consisté à comparer des actions de formation déployées par des opérateurs aux finalités et réalités politico-institutionnelles parfois fort différentes. Il s'est agi dès lors de saisir les « pratiques capacitantes » dans ces contextes variés en veillant à tenir compte de certaines contraintes politiques et institutionnelles qui (dé)limitent les possibilités d'action des opérateurs de formation (par exemple, les contraintes liées à l'accréditation officielle de la formation comme l'obligation de standardiser les formations en termes de durée et de contenu, les contraintes liées au profil du public en formation ou celles liées aux politiques d'activation comme le contrôle d'assiduité du public en formation). Dans la mesure où certains contextes politiques nationaux ou régionaux sont plus capacitants que d'autres, les bonnes pratiques décrites dans la suite de l'article sont souvent issues de mêmes pays. Par ailleurs, nous avons volontairement choisi d'illustrer un maximum notre propos par des pratiques identifiées dans les organismes belges de formation.

Encadré 3 : l'enquête

La récolte des données empiriques utiles pour les différents niveaux d'analyse a été réalisée en trois vagues successives. Dans chaque centre, un entretien collectif auprès de six à douze bénéficiaires en fin de formation dans les filières indiquées ci-dessous a été mené de juin à octobre 2014. De même, un entretien collectif a été réalisé auprès du personnel (quatre à huit personnes) de chaque centre d'octobre 2014 à janvier 2015. Enfin, après une première ébauche d'analyse, des entretiens individuels ont été réalisés auprès de chaque direction de centre au cours du premier semestre 2015. Afin d'assurer la comparabilité des données empiriques récoltées, des guides d'entretiens standardisés ont été élaborés, tout en laissant la possibilité d'adapter certaines questions en fonction des réalités de formation au niveau local. Dans l'ensemble, 32 entretiens collectifs ont été réalisés : seize auprès de bénéficiaires de formation et seize auprès des équipes de professionnels des centres impliqués. Enfin, seize entretiens individuels ont été menés auprès de directions.

| | |
|----------------------|---|
| Belgique francophone | <p>CID, Verviers – formation certifiante d'aide-soignant pour adultes demandeurs d'emploi peu qualifiés (certificat d'enseignement secondaire du second degré (CE2D) maximum), d'une durée de dix-huit mois.</p> <p>Alterform, Liège – formation certifiante d'aide-soignant pour adultes demandeurs d'emploi peu qualifiés (CE2D maximum), d'une durée de dix-huit mois.</p> <p>AID, Court-Saint-Étienne – formation non certifiante en communication graphique pour adultes demandeurs d'emploi peu qualifiés (CE2D maximum), d'une durée de douze mois.</p> <p>Perron de l'Illon, Namur – Entreprise de Formation par le Travail, formation non certifiante en restauration pour adultes demandeurs d'emploi peu qualifiés (CE2D maximum). La durée de formation varie de neuf à dix-huit mois selon le niveau de compétences des stagiaires à l'entrée.</p> |
| Italie | <p>CSG, Udine – formation continue certifiante en opérateur graphique et multimédia à destination d'adultes défavorisés d'une durée de 1 000 heures, dont 30% de stage en entreprise. Le terme « publics défavorisés » est transversal et regroupe différents types de publics désignés comme tels par la loi régionale n.22 du 20/08/2007 (art.6) de la Région de Friuli Venezia Giulia.</p> <p>FOSF, Pordenone – trois formations continues certifiantes en boulangerie, boucherie et comptabilité pour adultes demandeurs d'emploi tous niveaux d'éducation confondus, d'une durée de 1 000 heures, dont 30% de stages en entreprise.</p> <p>Opimm, Bologne – qualification non certifiante en Web data pour adultes porteurs d'un handicap ayant un bas niveau de scolarité ou sans qualification spécifique. Le public admissible en formation est déterminé par le Fonds régional d'aide aux personnes handicapées. La formation est de 300 heures, dont 220 heures de stages en entreprise et 80 heures de formation en classe, d'une durée variable selon le niveau de compétences des stagiaires à l'entrée.</p> |
| France | <p>Sud Concept, Corse – formation non certifiante en accompagnement au choix professionnel et parcours vers l'emploi pour un public jeune (16-25 ans) demandeur d'emploi, tous niveaux d'éducation confondus. Seul prérequis : savoir lire et écrire. La durée de formation varie de neuf à douze mois selon le niveau de compétences des stagiaires à l'entrée. Cette action vise à aider le stagiaire à définir et construire un projet professionnel réaliste et réalisable.</p> <p>CDE Petra Patrimonia, Corse – formation non certifiante qui a pour objectif de relancer une dynamique chez un public de demandeurs d'emploi seniors fragilisés (plus de 45 ans) par un chômage souvent vécu comme une « cassure ». Il s'agit de valider un projet d'insertion professionnelle et de déterminer un plan d'action. La formation est à destination de ce public tous niveaux d'éducation confondus, avec la nécessité de disposer d'une expérience professionnelle de trois ans minimum en lien avec les activités de la Coopérative. Les secteurs d'activité sont larges et peuvent concerner notamment les métiers du bâtiment ou de la valorisation du patrimoine.</p> <p>ID Formation, Corse – formation pré certifiante destinée à préparer les épreuves d'admissibilité et d'admission aux concours d'entrée dans les instituts de formation des métiers de la santé. Elle s'adresse à public hétérogène diplômé ou non (jeunes de - 25 ans, adultes, travailleurs handicapés, demandeurs d'emploi). Les prérequis sont de savoir lire et écrire et être motivé par les métiers du secteur médical. La durée de formation est de six mois.</p> |
| Slovaquie | <p>Croix-Rouge – formation certifiante d'auxiliaire de vie pour adultes demandeurs d'emploi possédant au minimum leur diplôme d'enseignement secondaire supérieur, d'une durée de dix-huit mois. (226 heures réparties en 105 heures de formation théorique, 43 heures de formation pratique ; 72 heures de stage).</p> <p>M-Promex – formation certifiante en préparation à la création d'entreprises pour adultes demandeurs d'emploi tous niveaux d'éducation confondus, d'une durée de 240 heures.</p> |
| Espagne | <p>Escola l'Esperança – UEC Santa Coloma – Programma Incopora</p> <p>En Espagne, la particularité réside dans le fait que les dispositifs de formation analysés sont issus de filières de l'enseignement obligatoire. Ils n'ont donc pas été pris en compte dans le présent article.</p> |

4. PRINCIPAUX RÉSULTATS

4.1. Réduire les inégalités d'accès aux formations

La réduction des inégalités effectives d'accès aux formations est une première condition nécessaire pour élargir l'opportunité au plus grand nombre de candidats d'entamer un parcours formatif qu'ils ont choisi et valorisent. Les pratiques privilégiées par certains opérateurs de l'échantillon en matière d'accueil et de sélection témoignent de la possibilité d'agir à la fois sur des facteurs individuels et sociaux de conversion afin de développer des dispositifs moins discriminants, et qui sont conçus, avant tout, comme un instrument au service du projet d'intégration sociale et professionnelle de la personne.

La mise en place de dispositifs de sélection à l'entrée des formations est une pratique courante dans la plupart des centres de formation. Toutefois, les modalités d'organisation de certains d'entre eux peuvent constituer un frein réel à l'entrée en formation de publics moins qualifiés et plus éloignés de l'emploi. L'exemple de pratiques de sélection dans deux filières de soutien à la création d'entreprises, situées respectivement en France et en Slovaquie, est éclairant à cet égard. Théoriquement, ces filières sont accessibles à tout public, quel que soit le niveau de diplôme. Toutefois, dans les faits, la mise en place d'une longue phase de sélection basée sur l'introduction d'un solide dossier de candidature mène à éliminer les personnes qui ont des difficultés d'expression écrite, et ce, en dépit d'un projet professionnel potentiellement de qualité. Tout en ne suggérant pas de supprimer tout processus de sélection, il est possible de concevoir des modalités de sélection et d'accueil qui n'éliminent pas d'emblée les candidats les moins dotés en capital scolaire, garantissant ainsi la conversion de ce droit théorique en une opportunité réellement accessible au plus grand nombre. Il peut s'agir par exemple, dans ce cas-ci, d'une offre d'accompagnement au montage du projet et, de façon plus générale, d'un développement de tests à l'entrée qui ne soient pas exclusivement basés sur l'écrit.

Une réflexion similaire peut être menée à propos de l'entretien de motivation comme critère de sélection des candidats. Bien que celui-ci soit une pratique courante chez de nombreux opérateurs, le recours à cette technique comme seule modalité de sélection pénalise les publics moins qualifiés. Ceux-ci ne disposent souvent pas des outils langagiers suffisants pour exprimer oralement leur motivation, en dehors de tout contexte formatif ou professionnel.

Dans les cas étudiés en Belgique, cette réflexion a notamment guidé les pratiques d'une Entreprise de Formation par le Travail en restauration. Les professionnels du centre ont choisi d'évaluer la motivation dans l'action en cours de parcours sur base des attitudes dans le travail plutôt que de l'évaluer oralement dans le cadre formel d'un entretien de sélection. Ils jugent ce type de dispositif inadapté pour sonder la motivation réelle de leur public socialement fragilisé. Notons que cet opérateur bénéficie d'un cadre réglementaire qui permet une absence de sélection à l'entrée dans la

mesure où de nouvelles entrées en formation sont possibles toute l'année dès un abandon.

En revanche, d'autres opérateurs ne peuvent faire l'impasse sur l'étape de sélection en raison de règles administratives plus contraignantes concernant les périodes d'entrée en formation. Pour contourner en partie les aspects discriminants de cette étape, certains centres, dont la plupart des organismes belges de l'échantillon, offrent, au terme d'entretiens de motivation peu concluants, la possibilité aux candidats de suivre un module de découverte du métier de quelques semaines au sein de la structure. Cette option permet à la fois aux professionnels d'évaluer la motivation de la personne *dans l'action*, et à celle-ci de faire un choix professionnel plus éclairé avant un engagement définitif, ce qui élargit son espace d'opportunités. Dans cette optique, les entretiens de motivation reposent sur une philosophie différente d'une logique dominante qui sonde l'adéquation du candidat à la formation et sa « bonne volonté » d'adhérer au projet. Ils sont conçus de manière à apprécier la plus-value de l'offre formative proposée pour le projet socioprofessionnel de la personne. La motivation est davantage utilisée comme horizon de travail que comme critère d'élimination. Elle sert à décoder les aspects de la formation qui suscitent l'intérêt et rejoint les aspirations socio-professionnelles des individus. L'objectif est de s'assurer que l'engagement dans la formation ne conduise pas à un nouvel échec pour le candidat ainsi que de l'informer correctement des exigences qui sont liées à cet engagement.

Ces pratiques de sélection conçues de façon plus inclusive peuvent être considérées comme des actions sur les facteurs *individuels* de conversion dans la mesure où elles tentent de s'adapter aux aptitudes et difficultés spécifiques des personnes. Toutefois, en bouleversant les normes de sélection valorisées par les institutions classiques de formation, qui avantagent *de facto* les personnes socioculturellement favorisées, elles agissent aussi au niveau des facteurs *sociaux* de conversion. La sociologie de l'éducation a effectivement bien montré le caractère socialement construit de ces formes spécifiques de savoirs (capacité d'expression écrite et orale) et leur inégale répartition au sein des différents groupes sociaux (Verhoeven & al., 2009).

Par ailleurs, plusieurs barrières d'ordre organisationnel peuvent aussi entraver la participation de bénéficiaires aux formations, comme les problèmes de mobilité dans les zones rurales, par exemple. Pour contrer ces difficultés, parmi les centres corses et italiens étudiés, certains d'entre eux proposent un aménagement des horaires de formation afin que ceux-ci soient compatibles avec les contraintes personnelles des bénéficiaires. À cet égard, les propos de nombreux stagiaires témoignent du rôle décisif qu'a joué la possibilité de bénéficier de cette souplesse organisationnelle dans leur décision de s'engager dans la formation. Ces pratiques organisationnelles agissent ici sur un facteur *environnemental* de conversion et mène ainsi à élargir les possibilités réelles de se former pour le plus grand nombre.

4.2. Connecter les formations aux réalités professionnelles

Il n'est pas neuf d'affirmer que l'articulation entre les acquisitions des savoirs et les mises en situation de travail est un facteur clé de réussite pour les personnes engagées dans des dispositifs de formation professionnelle. Certains observateurs et acteurs de terrain suggèrent même de remettre le travail au centre des démarches de formation dans la mesure où celui-ci est reconnu comme le lieu d'apprentissage principal, surtout dans le cadre de formations d'adultes faiblement qualifiés (Santelman, 2015). Cette articulation entre formation et travail offre plusieurs avantages pédagogiques. Elle permet d'abord à un public doutant souvent de l'utilité de la formation de lui donner un sens concret et de l'appréhender comme un moyen d'accès effectif à un métier. Les personnes prennent conscience qu'ils contribuent à la réalisation d'un *accomplissement* qui possède une utilité sociale valorisée (Tilman, 2011). Elle offre ensuite aux apprenants l'opportunité de se préparer à intégrer un collectif de travail avec ses propres règles et de développer ainsi les compétences sociales nécessaires pour s'y insérer. Par ailleurs, former professionnellement des personnes éloignées de l'emploi implique de ne pas les maintenir dans un « cocon » hors du monde du travail, mais de les accompagner à se mettre en situation réelle et à se confronter aux exigences de la sphère professionnelle.

Si de nombreuses personnes s'accordent aujourd'hui pour reconnaître la plus-value d'une pédagogie basée sur l'alternance, ceci n'induit pas pour autant une unanimité sur les manières de la mettre en œuvre. Dans les faits, ce principe renvoie à un éventail de pratiques hétérogènes, dont la portée capacitante peut être fort variable. Dès lors l'analyse des pratiques de terrain a permis d'identifier quelques conditions nécessaires à la mise en œuvre d'une pédagogie de l'alternance qui contribue au développement des capacités des personnes en formation.

La première condition est la présence de possibilités concrètes d'expériences professionnelles. Pour ce faire, il s'agit de privilégier l'alternance des lieux – centre de formation et lieu de travail – et non pas seulement celle des objets d'apprentissage (théorie/pratique au centre) (Tilman, 2011). Si celle-ci est certes utile pour concrétiser les apprentissages théoriques, elle n'est pas suffisante pour donner l'opportunité d'intégrer un collectif professionnel et se tester dans un environnement réel de travail. De plus, la régularité de l'alternance et la multiplication des séquences d'immersion dans différents lieux de travail tout au long du parcours de formation permettent une confrontation à diverses réalités professionnelles ou facettes d'un même métier. Qu'il s'agisse d'«essais-métiers» dans le cadre de modules d'orientation ou de stages plus longs en entreprise dans le cadre de formations (pré)qualifiantes, cette confrontation à des expériences multiples de travail offre l'occasion de tester plusieurs options. Ceci permet aux personnes de valider progressivement la pertinence de leur projet professionnel et de faire ainsi un choix plus éclairé. En Corse, par exemple, dans le cadre de deux filières d'orientation étudiées,

la nécessité d'effectuer plusieurs essais-métiers au cours de la formation constitue un aspect pédagogique majeur du dispositif.

Ensuite, pour mettre les expériences professionnelles au service des apprentissages, il est nécessaire que celles-ci soient étroitement articulées à un encadrement pédagogique en amont et en aval de chaque séquence d'immersion. En amont, celui-ci soutient le bénéficiaire dans sa préparation à la confrontation au terrain. En aval, cet accompagnement l'aide à identifier les difficultés rencontrées et à faire le point sur la progression de ses acquis. Ces supports à l'expérience constituent une deuxième condition nécessaire à la mise en place d'une pédagogie de l'alternance capacitante. Ils ont pour fonction de donner du sens à l'expérience et de transformer cette opportunité en apprentissages effectifs. Les professionnels en charge de la formation sont appelés à concevoir leur mission dans une optique de *coaching*. Leur rôle consiste à mettre les bénéficiaires en situation réelle de travail, tout en sécurisant cette confrontation.

Enfin, le respect de la liberté de choix est une dernière condition indispensable au déploiement de pratiques pédagogiques alternantes capacitantes. La réelle prise en compte du point de vue et du vécu des bénéficiaires est un élément essentiel de cet accompagnement. Celui-ci gagne à être un espace d'écoute de leurs aspirations professionnelles ainsi que de leurs peurs et doutes face au monde du travail. Dans cette optique, la démarche d'encadrement vise à soutenir les personnes dans leurs choix et leurs difficultés, tout en visant leur autonomie. Concrètement, ceci implique de les conseiller judicieusement sur leurs lieux de stage, tout en les encourageant à entreprendre les démarches par elles-mêmes (sélection des stages, prises de contact, etc.) et en leur laissant, en définitive, la liberté de choisir celui ou ceux qu'elles préfèrent.

Parmi les cas analysés en Corse et en Belgique francophone, plusieurs opérateurs de formation inscrivent clairement leurs pratiques d'encadrement pédagogiques d'expériences professionnelles dans la logique du respect de la liberté de choix et d'autonomisation du bénéficiaire. Ils font de cette philosophie une orientation pédagogique explicite. Ce faisant, ils s'inscrivent en faux contre les pratiques dominantes en la matière au sein des autres organismes impliqués dans l'étude. Les professionnels des filières qui assument cette orientation pédagogique insistent sur l'importance de ne pas décider ni d'agir à la place des stagiaires, au risque d'encourager à la fois l'assistantat et l'infantilisation. Ainsi, les stagiaires sont aiguillés et conseillés sur leurs lieux de stage, mais toutes démarches et décisions en la matière leur reviennent. Les professionnels reconnaissent toutefois que cette posture d'accompagnement place certains stagiaires dans une position inconfortable dans la mesure où ils ont pris l'habitude que leurs démarches soient prises en charge par les institutions fréquentées.

En somme, il s'agit d'encourager l'autonomisation des stagiaires aux différentes étapes de leur encadrement professionnel, de les accompagner dans l'exercice de leurs choix libres

et informés, de leur proposer, en définitive, de se prendre en charge mais de manière sécurisée en leur donnant les soutiens nécessaires en cas de difficulté. Des pratiques socio-pédagogiques capacitanes conduisent donc la personne vers les objectifs qu'elle s'est fixés en la soutenant dans la construction de son autonomie et de ses choix.

4.3. Privilégier une formation globale valorisante

La tendance récente des formations professionnelles à se focaliser sur un retour rapide des demandeurs d'emploi sur le marché du travail conduit les dispositifs à se centrer uniquement sur le développement des compétences utiles à l'emploi. Cette logique axée sur l'amélioration de l'employabilité oublie une donnée essentielle, surtout lorsqu'on travaille à la (ré)insertion d'un public moins qualifié et éloigné de l'emploi : la nécessité de reconstruire aussi et avant tout leur rapport à l'activité et au travail (Santelman, 2015). Il s'agit aussi de reconstruire avec les personnes une image positive et apaisée d'elles-mêmes, garante d'une intégration professionnelle et d'une émancipation sociale durables.

Les organismes s'adressant à un public peu qualifié ne peuvent faire l'économie d'une telle réflexion. Pour favoriser une intégration socioprofessionnelle durable des bénéficiaires, une piste privilégiée est le déploiement d'actions de formation visant, au-delà d'une insertion dans l'emploi, un objectif de réhabilitation identitaire (Devres-Limonet, 2015). Ceci implique de prendre en compte les multiples dimensions des expériences des personnes, y compris celles vécues hors de la sphère professionnelle, et de considérer la manière dont celles-ci influencent leur rapport à la formation et au travail.

Cette conception holistique de la formation s'inscrit dans une perspective capacitante. Rappelons que, selon cette approche, la question du bien-être des individus comme accomplissement est fondamentale. La formation ne doit pas uniquement contribuer à ouvrir des possibles en termes de (ré)insertion professionnelle, mais aussi en termes d'épanouissement personnel et social. Dans cette optique, il s'agit de mettre en place des actions de formation qui visent le développement non seulement des compétences professionnelles mais aussi des compétences plus larges – émotionnelles, sociales et citoyennes.

De nombreux opérateurs de l'échantillon développent des pratiques de formation qui articulent étroitement le travail sur les compétences professionnelles et celui sur les compétences sociales et émotionnelles. Dans le cadre strict des apprentissages professionnels, cette approche conduit à mettre en œuvre des dispositifs pédagogiques visant la valorisation et la reconnaissance de ce que sont les individus, de leurs expériences et de leurs compétences. On pense, par exemple, à la valorisation des savoirs d'expérience des apprenants. Pour le formateur, l'objectif est de les accompagner à transformer cette expérience en compétences mobilisables dans le travail. Cette attention portée à leurs connaissances est essentielle, car elle renforce le sentiment de compétences et revalorise

l'estime de soi. Certaines équipes pédagogiques affirment clairement appliquer ce principe pédagogique. Par ailleurs, la réalisation d'évaluations formatives régulières dans la perspective d'une pédagogie de la réussite est une autre pratique qui va dans ce sens. Ces évaluations privilégient la mise en évidence des acquis d'apprentissage plutôt que des manques. Mise au service de la progression du bénéficiaire, celui-ci peut envisager l'évaluation comme une alliée de son apprentissage et non plus une sanction.

Dans le cadre du travail d'accompagnement à l'insertion, cette approche globale mène à la mise en place d'un encadrement multidisciplinaire. On pense aux « tuteurs de développement » dans une filière qualifiante en multimédia en Italie, par exemple. Ce dispositif prévoit un accompagnement individualisé pour chaque apprenant par un même référent tout au long du cursus. Ces tuteurs sont au départ des éducateurs, mais ils sont formés à certains aspects du métier de façon à pouvoir soutenir les bénéficiaires à la fois sur le plan social et professionnel. Dans un cas étudié en Corse, au sein d'une filière d'orientation vers l'emploi, les entretiens individuels relatifs au projet professionnel sont l'occasion de tisser des liens de confiance avec les stagiaires et de faire le point sur les difficultés personnelles qui freinent leur retour vers l'emploi. Les formateurs insistent sur l'importance d'articuler ce travail sur les compétences sociales avec celui sur les compétences professionnelles afin de ne pas le désincarner de la réalité de la formation et des exigences que celle-ci impose.

L'articulation du volet professionnel et du volet social de la démarche est donc une condition nécessaire au déploiement de pratiques de formation capacitanes. Néanmoins, ce travail est à lui seul insuffisant s'il est conçu dans une logique prescriptive qui tente d'imposer à la personne ce qui semble bon ou non pour elle. Une démarche capacitante invite, au contraire, à concevoir un accompagnement avec autrui, dans une optique d'*empowerment*. Ceci suppose de reconnaître le bénéficiaire comme acteur à part entière de son intégration, de prendre au sérieux ses aspirations et ses limites, tout en le conseillant et l'informant correctement sur les tenants et les aboutissants de ses décisions.

4.4. Développer des pratiques émancipatrices

Ces démarches d'*empowerment* contribuent à la construction d'une image positive de soi, ce qui est un préalable indispensable pour mener à bien tout projet d'insertion qui tient à cœur. Celles-ci sont d'ailleurs largement développées au sein des filières de formation analysées dans le cadre des dispositifs d'accompagnement psychosocial, mis en place par les opérateurs ou par leurs partenaires du monde de l'action sociale. Néanmoins, ce travail est souvent limité au développement de la dimension individuelle de l'*empowerment* visant à renforcer le pouvoir de la personne sur elle-même et sur sa vie ; il évince la dynamique collective, pourtant centrale dans la démarche originelle. En effet, à la base, les démarches d'*empowerment* visent au développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités (Le Bossé, 2008). Cette notion fait ainsi référé-

rence à un double processus d'acquisition du pouvoir d'action au niveau individuel et collectif, en vue d'accroître l'emprise des personnes sur leur environnement. À l'échelle individuelle, cet apprentissage vise à renforcer la confiance et l'estime de soi ainsi que le contrôle sur les divers aspects de sa vie. À l'échelle collective, celui-ci vise à augmenter la capacité d'un collectif à avoir prise sur des réalités sociales communes en vue de les améliorer (Bacque & Biewener, 2013).

Reconnaître la nécessité de ce travail individuel ne s'oppose donc pas à une approche plus collective des problèmes rencontrés par les personnes au cours de leur parcours de formation. Au contraire, l'approche individuelle gagne à s'articuler à un travail d'*empowerment* collectif qui apprend aux bénéficiaires qu'ils sont en capacité d'agir ensemble sur des questions communes qui les préoccupent, au premier rang desquelles la formation. D'ailleurs, la démarche de formation se prête à la création de lieux de discussion, voire de mobilisation collective. Ainsi, créer des moments dédiés à l'expression des points de vue des bénéficiaires sur divers aspects de la formation en cours est une pratique collective d'*empowerment*.

La plupart des opérateurs interrogés affirme consacrer des temps dédiés à l'*empowerment* collectif. Néanmoins, l'intégration formelle de ces temps d'échanges au sein du programme de formation est plus rare. On rencontre cette pratique au sein d'une filière en Italie et dans l'ensemble des filières étudiées en Belgique francophone, dont c'est une spécificité pédagogique. Appelés *conseils coopératifs* en Belgique, ces lieux constituent des espaces privilégiés pour exprimer les difficultés et mécontentements concernant le cursus en cours ainsi que pour apprendre à construire des demandes collectives argumentées à faire valoir auprès de la direction du centre. Pour les apprenants, faire l'expérience que leur avis a de la valeur est essentiel pour accroître la confiance en eux et le sentiment de maîtrise sur leur environnement. Toutefois, leur principale condition de réussite réside dans la prise en compte effective, par l'équipe pédagogique, des suggestions formulées par les stagiaires à défaut de quoi ces derniers expriment un sentiment d'instrumentalisation.

Ce type d'initiatives s'inscrit dans des pratiques de formation dont l'objectif est d'articuler un travail d'émancipation sociale à celui d'insertion professionnelle dans une logique d'éducation permanente. Cette double mission est une spécificité historique du secteur CISP en Belgique, lequel fait figure d'exception parmi les opérateurs étudiés. Pourtant, selon l'approche par les capacités, cette articulation est essentielle pour accroître l'épanouissement des individus en formation.

Une démarche globale et émancipatrice de formation implique d'y consacrer du temps. Ce temps long est nécessaire pour résoudre les problèmes connexes qui freinent le chemin vers l'emploi et pour redonner confiance à un public qui doute souvent de ses capacités. Ces personnes ont généralement besoin de temps pour construire un projet de (ré)insertion qu'elles valorisent et qui fait sens pour elles. Ainsi, comme le souligne Mazade (2015, p.105), « pour les demandeurs d'em-

ploi, le temps est au centre de la construction de leur espace d'opportunités ».

4.5. Élargir les opportunités socioprofessionnelles

Pour assurer le développement socioprofessionnel des personnes en formation, la mission prioritaire des opérateurs est de mettre en place des dispositifs centrés sur le soutien aux bénéficiaires en vue de les outiller au mieux pour s'insérer sur le marché de l'emploi. Toutefois, ces actions centrées exclusivement sur les personnes restent souvent insuffisantes si elles ne sont pas articulées à des initiatives visant à donner accès à des opportunités réelles d'intégration professionnelle et sociale. Comme le résume Bonvin et Conter (cités dans Franssen & al., p.17) : « hors situation de plein emploi, l'aptitude des politiques et des dispositifs à accroître les opportunités individuelles en agissant sur l'offre de travail (incitation, formations, etc.) reste d'une efficacité très limitée ». Les opérateurs de formation sont susceptibles de développer des leviers d'action à leur niveau par le biais de la création de partenariats durables et effectifs avec les autres acteurs du monde de l'insertion : ceux de l'entreprise et d'autres formations professionnelles aux objectifs complémentaires notamment. Cette mise en réseau assure au bénéficiaire une plus grande continuité entre les différentes étapes de son parcours d'insertion et met à sa disposition des ressources effectives en termes de formations complémentaires, de stages professionnels, voire d'emplois.

Parmi les pratiques des opérateurs analysés, une démarche innovante pour créer des opportunités concrètes d'embauche accessibles aux personnes en fin de formation consiste à développer des activités alternatives portées par l'économie sociale. C'est le cas en Corse par exemple où une coopérative d'activités organise une formation à la création d'entreprises. Dans ce cadre, elle donne la possibilité aux porteurs de projet qui ont réussi avec succès leur formation d'intégrer leur activité entrepreneuriale au sein de la structure, en créant leur propre emploi salarié. D'autres formes juridiques issues de l'économie sociale permettent aussi de favoriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires défavorisés. Citons, en Belgique francophone, le cas de l'entreprise d'insertion (EI). Cette société commerciale, dotée par ailleurs d'une finalité sociale, peut être créée à l'initiative d'un organisme de formation, ce qui offre la possibilité d'engager les stagiaires formés par le centre au sein de l'entreprise d'insertion. Par ailleurs, dans le cas de la Coopérative corse, les porteurs de projet ont l'occasion, au cours de leur formation, de bénéficier d'un hébergement juridique provisoire pour leur entreprise naissante au sein de la structure afin de tester sa viabilité financière, tout en maintenant leur droit au chômage.

Ces initiatives portant sur la création d'emplois accessibles à la sortie de formation sont néanmoins relativement rares dans la mesure où ces actions ne sont pas directement de la prérogative des opérateurs. En revanche, plus nombreuses sont celles qui visent à augmenter les chances d'intégration professionnelle des bénéficiaires grâce à des actions plus indirectes

sur le monde socioéconomique. Ainsi, pour maximiser leurs chances d'accéder à des possibilités concrètes d'embauche au terme de la formation, une démarche pertinente consiste à adapter l'offre de formation en fonction de l'évolution des besoins en compétences du secteur professionnel concerné, voire de positionner son offre dans des secteurs porteurs en termes d'emplois (métiers en pénurie ou dans des secteurs d'avenir). Une telle démarche suppose toutefois que les opérateurs développent une connaissance fine de la réalité de l'emploi des secteurs en lien avec leurs formations, ce qui implique de nouer des contacts réguliers avec les entreprises locales.

Le développement de stratégies coopératives avec les employeurs est, en effet, un défi majeur pour les opérateurs de formation. Une pratique courante porte sur l'offre de stages en entreprise en cours ou en fin de formation. Dès lors, tout l'enjeu consiste à créer des collaborations avec des entreprises susceptibles de proposer des stages avec de véritables possibilités d'engagement à la clé. La plupart des opérateurs interrogés donnent la possibilité aux stagiaires de réaliser des stages professionnels grâce à des collaborations plus ou moins formalisées avec un réseau d'employeurs du secteur. Toutefois, ils sont moins nombreux à parvenir à établir des partenariats basés sur de réelles relations de confiance. Or, la qualité des relations partenariales est un atout pour travailler à la fois avec les bénéficiaires et les entreprises. Ce faisant, les professionnels de la formation parviennent à développer une bonne connaissance des besoins des employeurs et de leurs stagiaires. Ils peuvent ainsi calibrer la formation aux exigences des entreprises en fonction de la réalité du métier, tout en orientant les bénéficiaires vers des structures adaptées à leurs intérêts et besoins. Cette dynamique partenariale positive permet aux opérateurs d'éviter un positionnement uniquement adéquationniste de réponse aux besoins du marché et d'assumer une logique plus symétrique dans laquelle la réalité des stagiaires est aussi considérée.

Par ailleurs, une autre façon d'élargir les opportunités de développement professionnel des personnes en fin de formation consiste à faciliter leurs transitions vers des formations complémentaires. La création de partenariats entre différents opérateurs aux missions complémentaires est un moyen essentiel pour soutenir ces transitions dans une approche intégrée. L'exemple le plus abouti de ce travail en réseau est la création de filières et passerelles entre différents opérateurs. L'enjeu est alors la reconnaissance automatique des acquis de formation, ce qui suppose de longues concertations afin que chacun reconnaisse ses spécificités respectives et ses complémentarités.

Des partenariats entre organismes de formation non certifiants et certifiants ont ainsi abouti à la mise en place de filières complètes de formation certifiantes accessibles à un public, au départ, insuffisamment diplômé pour y entrer. Parmi les pratiques analysées, ce cas de figure est notamment rencontré en Belgique francophone. Grâce à la mise en place d'une co-diplomation avec l'enseignement de promotion sociale, deux

opérateurs non certifiants issus du secteur CISP offrent la possibilité aux bénéficiaires d'accéder à une certification reconnue par la Fédération Wallonie-Bruxelles pour le métier d'aide-soignant. Cette approche intégrée garantit aux personnes un accès réel aux services proposés par différents opérateurs sur le marché.

Dans l'ensemble, il ressort de l'enquête que la mise en réseau des divers acteurs du monde de l'insertion n'est pas une démarche aisée. La tendance dominante est le morcellement des dispositifs et la segmentation de leurs missions. Pour la contrer, les opérateurs doivent déployer beaucoup d'énergie et dépasser les comportements de concurrence et de repli institutionnel. Certes, ce constat n'est pas nouveau ; il y a plus de 10 ans, des recherches mettaient déjà en évidence ce phénomène (Maroy & Van Haeperen, 2005). Force est toutefois de constater que cette difficulté perdure. Pourtant, le développement de relations partenariales de confiance constitue une condition majeure à l'élargissement des perspectives d'intégration professionnelle et sociale des personnes en formation, en particulier celles éloignées de l'emploi.

5. CONCLUSION

Inspiré des travaux d'A. Sen (2000), cet article avait pour ambition de synthétiser les résultats d'une étude exploratoire visant à identifier les aspects capacitants de dispositifs de formation professionnelle à destination d'un public en risque de précarité. Celle-ci se basait sur l'analyse de filières de formation organisées par quinze opérateurs issus de cinq pays européens : Belgique, Espagne, France (Corse), Italie et Slovaquie. La présente contribution s'attachait à présenter quelques cas exemplaires de pratiques pédagogiques, organisationnelles et institutionnelles à cet égard.

Au terme de cet article, une conclusion majeure porte sur la nécessité de développer conjointement des leviers d'action sur les facteurs de conversion individuels et environnementaux si les opérateurs de formation souhaitent inscrire leurs pratiques dans une visée de capacitation des individus. Concrètement, ceci implique de renforcer les capacités individuelles et collectives des personnes en formation en vue de les armer à faire face aux exigences du marché de l'emploi et de la vie sociale tout en veillant à étendre le champ réel des possibles de leurs bénéficiaires en termes d'intégration socioprofessionnelle.

Le cœur de la mission des organismes destinés à former des adultes en risque de précarité est de mettre à disposition de leur public cible des supports sociopédagogiques adaptés à la singularité de leur situation. Ainsi, l'élaboration de processus d'accueil inclusifs, la connexion permanente du parcours de formation aux réalités professionnelles, la conception d'une approche sociopédagogique globale où l'ensemble des dimensions de la personne sont prises en compte et la mise en place de pratiques émancipatrices visant à leur apprendre à faire valoir leurs points de vue individuels et collectifs sont apparus comme quelques aspects essentiels au développement

d'actions de formation et d'accompagnement capacitanes. Dans l'ensemble, un pilier central de ce type de dispositifs est le soutien à l'autonomisation des individus en favorisant l'exercice de leurs choix libres et informés.

S'il est important d'agir sur les personnes, on ne peut néanmoins pas leur faire porter toute la responsabilité de leur intégration, surtout dans une situation où les offres d'emploi ne sont pas disponibles pour tout le monde. Pour développer des démarches formatives réellement capacitanes, il est apparu essentiel que les opérateurs agissent parallèlement sur l'environnement socioéconomique pour accroître les possibilités effectives d'insertion socioprofessionnelle des bénéficiaires. À ce niveau, l'enjeu est de favoriser des stratégies inclusives et coopératives avec les différents acteurs de l'insertion en vue de permettre aux bénéficiaires d'accéder à des ressources effectives en termes de stages professionnels, de formations complémentaires et d'emplois. Les opérateurs de formation sont amenés à assumer davantage une fonction d'intermédiaires et de passeurs, en favorisant la création de ponts entre les différents « mondes sociaux » de l'insertion (Franssen & al, 2014). L'établissement de partenariats ancrés dans le tissu local leur permet ainsi d'endosser un vrai rôle d'accompagnement des individus vers l'intégration professionnelle et sociale, et non pas seulement un rôle d'accompagnement des demandeurs d'emploi en risque de précarité.

En Fédération Wallonie-Bruxelles, les acteurs politiques semblent avoir pris la mesure de cet enjeu puisque de nouvelles dispositions légales visent à faciliter cette collaboration. En effet, dans le cadre de la récente réforme de la formation en l'alternance³, dont l'objectif est d'harmoniser le système de la formation en alternance, l'Office Francophone de la Formation en Alternance – OFFA – a vu le jour en septembre 2015. La création de cet organisme d'intérêt public, chargé du pilotage de l'alternance en Belgique francophone, a occasionné de nombreux changements, dont une nouveauté majeure : la mise en circulation d'un contrat d'alternance unique pour l'ensemble des apprentis des opérateurs historiques de l'alternance, les CEFA d'une part, et l'IFAPME / SFPME / EFP, d'autre part. En uniformisant la relation entre apprenant, centre d'enseignement/formation et entreprise, ce contrat vise à assurer un fonctionnement optimal de cette « collaboration tripartite » et à faciliter ainsi les partenariats entreprises-formation initiale-formation continue.

Il est donc finalement important de souligner la responsabilité des acteurs politiques dans le développement d'un cadre institutionnel permettant le déploiement de pratiques de formation professionnelle capacitanes. Au cours de cette analyse, il est apparu combien les contextes institutionnels et législatifs conditionnent à la fois le champ des opportunités offertes aux demandeurs d'emploi et leurs possibilités à convertir effecti-

vement ces ressources et droits formels dans une réalisation de leur choix. Dès lors, une lecture par l'approche par les capacités invite à poursuivre l'analyse portant sur une dimension, non abordée dans le cadre de cet article, mais pourtant essentielle : l'action politique des acteurs de l'insertion sur leur environnement institutionnel en vue de faire valoir les besoins du terrain insuffisamment pris en compte dans les dispositifs actuels. Dans ce cadre, il serait entre autres intéressant d'investiguer la capacité des acteurs en charge de l'insertion à développer une stratégie d'action collective, une réflexion politique construite et un pouvoir de négociation institutionnelle afin de peser davantage sur les décisions publiques en matière de formation socioprofessionnelle.

³ Voir « PROJET DE DÉCRET portant assentiment à l'avenant à l'accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, le 24 octobre 2008, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française » en ligne sur le site du Parlement Wallon : document 1034, voir http://nautilus.parlement-wallon.be/Archives/2013_2014/DECRET/1054_3.pdf [consulté le 15 juillet 2016].

Bibliographie

- Bacque, M-H & Biewener, C. (2013), *L'empowerment, une pratique émancipatrice*, Paris, La découverte.
- Bonvin, J.-M. & Farvaque, N. (2007), « L'accès à l'emploi au prisme des capacités, enjeux théoriques et méthodologiques », *Formation Emploi*, n°98, 9-23.
- Bonvin, J.-M., Farvaque, N. (2008), *Amartya Sen. Une politique de la liberté*. Paris, Michalon.
- Conter, B. et Oriane, J-F. (2011), La flexicurité et la formation des demandeurs d'emploi : les politiques wallonnes à l'aune de l'approche par les capacités », *Formation Emploi*, n°113, 50-63.
- De Munck, J. (2008), « Qu'est-ce qu'une capacité ? », dans J. De Munck & B. Zimmermann (dir), *La liberté au prisme des capacités*, Paris, L'EHESS, 21-49.
- Devres-Limonet, C. (2015), « Pour une reconnaissance des parcours d'insertion par l'activité économique. Un module de formation « cultures professionnelles », dans Santelman, P. (coord.), *Quelles pratiques pédagogiques dans l'accompagnement des publics peu qualifiés*, Hors-série AFPA, p.107-111.
- Franssen, A. et al. (2014), « Note de synthèse BSI Les transitions des jeunes entre l'enseignement et l'emploi à Bruxelles » : défis pour la gouvernance. *Brussels Studies*, n°73, www.brusselsstudies.be
- Maroy, C. et Van Haepere, B. (2005), « La structuration du champ de l'insertion en Wallonie : un processus inachevé », dans Guyot et al. *La formation professionnelle continue : enjeux sociétaux*, de Boeck Université.
- Mazade, O. (2014), « L'évaluation d'un dispositif d'insertion professionnelle : une approche par les capacités », *Formation Emploi*, n°127, 91-107.
- Santelman, P. (2015), « Contextes, méthodes et finalités de la pédagogie des adultes peu qualifiés », dans P. Santelman (dir.), *Quelles pratiques pédagogiques dans l'accompagnement des publics peu qualifiés*, Hors-série AFPA, 13-28.
- Sen, A. (2000). *Repenser l'inégalité*. Paris, Seuil.
- Tilman, F. (2011), *Pour une formation professionnelle émancipatrice*, Le GRAIN, [En ligne] URL : <http://www.legrainasbl.org>
- Verhoeven, M. et al. (2009), « Politiques éducatives et approche par les capacités », *Ethique publique*, [En ligne], vol. 11, n° 1, URL : <http://ethiquepublique.revues.org/1320>; DOI: 10.4000/ethiquepublique.1320
- Zimmermann, B. (2011), *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica.

Attirer les demandeurs d'emploi dans des formations qualifiantes : l'apport de nouveaux outils

Muriel Fonder, IWEPS
 Mathieu Mosty, IWEPS
 Bernard Voz, SONECOM
 Muriel Wiliquet, SONECOM

RÉSUMÉ

Certaines formations relatives à des métiers porteurs sur le marché de l'emploi ne font pas le plein de candidats. Pour répondre à ce problème, le Plan Marshall 2.Vert propose notamment deux outils : les actions de sensibilisation des CEFO et les Essais-métiers. Une évaluation a été menée en fin de législature. Cet article synthétise les enseignements relatifs à l'apport de ces outils sur l'accès à la formation.

Nos observations ont montré que les demandeurs d'emploi ayant bénéficié de ces outils avancent dans la construction d'un projet professionnel pouvant inclure des formations dans ces métiers. Toutefois, l'incertitude temporelle entourant le calendrier des formations, une utilisation des Essais-métiers parfois détournée de leur objectif initial ou la difficile appropriation individuelle d'informations délivrées dans les CEFO en mode collectif sont autant de limites à considérer dans l'optique d'une amélioration de ces outils.

MOTS-CLÉS

Orientation, recrutement en formation, évaluation de politiques publiques.

ABSTRACT

Some training schemes for promising jobs on the labour market are not fully attended by candidates. To address this problem, the 'Plan Marshall 2.Vert' [Green Marshal Plan 2] provides two tools in particular: awareness raising actions by CEFOs [Employment, Training, Guidance, Information and Advice Centres] and the Essais-métiers [trial jobs]. An evaluation was conducted at the end of the term. This article summarises the lessons drawn from the contribution of these tools to access to training.

We have noted that jobseekers who have availed themselves of these tools make headway in their vocational plans which may include training in these jobs. Nevertheless, the uncertainty as to the schedule of the training schemes, a use of the trial jobs at times diverted from their usual objective, or the difficult personal appropriation of the information provided in the CEFOs collectively are all limitations to be considered with a view to improving these tools.

KEY WORDS

Orientation, recruitment for training, evaluation of public policies

INTRODUCTION

D'année en année, le constat se reproduit : en dépit d'un taux de chômage qui reste élevé, de nombreuses offres d'emploi sont insatisfaites dans certains métiers (fonctions critiques, métiers en demande) faute de candidats disposant des compétences requises pour occuper les postes à pourvoir (Forem (2015), Manpower (2015))¹.

Comment interpréter ce constat ? D'autant que, depuis plus de dix ans, le gouvernement wallon s'attaque à ce problème. Le premier Plan Marshall (2005) consacre en effet une partie importante de ses moyens à un *dispositif intégré de lutte contre les « pénuries » de main-d'œuvre* : identification et analyse des « métiers en pénurie », offre accrue de formations qualifiantes² et préqualifiantes, information et orientation des demandeurs d'emploi, et adressage personnalisé d'offres d'emploi. Le Plan Marshall 2.Vert³ (2010) a poursuivi ces actions, encore actives dans le Plan Marshall 4.0 qui a pris le relais en 2014.

Si des filières de formation porteuses sur le marché du travail existent et se développent, une évaluation réalisée en 2009⁴ met en évidence un problème de recrutement des demandeurs d'emploi au sein de certaines filières. Parmi les éléments explicatifs avancés, le plus souvent mis en avant est la « mauvaise » image de certains secteurs et métiers, en raison notamment de représentations partielles, fausses, voire inexistantes. Vient ensuite le manque de robustesse et de clarté des projets professionnels de certains demandeurs d'emploi⁵.

1 Pour une analyse des difficultés d'appariement sur le marché du travail en Wallonie, voir par exemple Dejemeppe & al. (2013), Mansour & al. (2006), Van Haepelen (2001, 2015).

2 La formation qualifiante est selon ATLAS (Lexique administratif et juridique de la Wallonie) « une formation dont le contenu et la finalité correspondent aux descriptions contenues dans les référentiels de métiers, de qualifications ou de formations en usage ». Cette définition renvoie à une finalité d'acquisition d'un métier.

3 Ce plan s'inscrit en exergue et en complément des politiques sectorielles consacrées par la déclaration de politique régionale, pour concentrer des moyens additionnels sur un certain nombre de priorités et de mesures distinguées pour leur caractère structurant. La particularité de ce plan par rapport à son prédécesseur est d'accorder une attention plus soutenue à la dimension environnementale.

4 CRIS (ULg)-SONECOM (2009).

5 VadeMecum des Essais-métiers, Forem (2009).

Ces enseignements contribuent à un renforcement, dans le Plan Marshall 2.Vert, des actions relatives à l'information et à l'orientation des demandeurs d'emploi. Concrètement, le Plan Marshall 2.Vert met l'accent sur les actions d'information et de sensibilisation proposées par les Carrefours Emploi Formation (CEFo) et sur le développement d'une nouvelle forme d'orientation : les « essais-métiers ». Ces actions sont de nature à informer objectivement les demandeurs d'emploi sur la réalité des métiers en demande⁶ et à améliorer la robustesse du projet professionnel des bénéficiaires de ces actions.

Dans quelle mesure ces actions de sensibilisation et ces « essais-métiers » contribuent-ils au recrutement en formation qualifiante ? Cette question fait partie des questions évaluatives adressées par le gouvernement wallon à l'IWEPS, dans le cadre de l'évaluation du Plan Marshall 2.Vert.

Nous proposons dans cet article une synthèse de cette évaluation, menée par l'IWEPS⁷ en 2014.

L'article est organisé comme suit. Après cette introduction, la deuxième partie décrit les mesures évaluées. Ensuite, la manière dont les actions évaluées répondent aux constats énoncés est développée dans le modèle de causalité. Une quatrième partie s'intéresse à la méthode et aux cadres théoriques mobilisés. Les enseignements de l'évaluation sont exposés en cinquième partie. Enfin, la conclusion revient sur le modèle de causalité en examinant sa robustesse.

1. MESURES DE SENSIBILISATION ET D'ORIENTATION

Les actions de sensibilisation et d'orientation sont omniprésentes dans les programmes politiques wallons depuis plus de dix ans. En articulation avec les Plans Marshall 1.0 et 2.Vert, les Déclarations de Politique régionale de 2004 et de 2009 reprennent ces actions dans la liste des priorités à mettre en œuvre pour permettre au demandeur d'emploi d'accéder à l'emploi : « Une information de qualité sur les métiers et une orientation réfléchie de carrière et d'études sont des conditions essentielles pour permettre aux jeunes de faire le choix d'une trajectoire professionnelle correspondant à leurs aspirations ainsi que pour donner à chacun les outils permettant de faire le choix d'une filière menant à l'emploi »⁸.

Notons que ces actions s'inscrivent dans le contexte plus général des politiques d'emploi marquées ces dernières années, d'une part, par la politique d'activation du comportement de recherche d'emploi décidée au niveau fédéral et, d'autre part, par différentes politiques d'emploi mises en œuvre au niveau régional - accompagnement individualisé,

adressages d'offres d'emploi, partenariat avec le secteur de l'enseignement, etc.

L'encadré 1 montre l'encastrement des actions de sensibilisation et d'orientation dans le Plan Marshall 2.Vert.

Encadré 1 : Les actions de sensibilisation des CEFo et les actions d'orientation pratique dans le Plan Marshall 2.Vert.

Axe I : Un atout à valoriser : le capital humain

Objectif de l'axe : « Créer des emplois et multiplier les collaborations et les synergies entre les acteurs de l'éducation et de la formation pour faire de la « formation tout au long de la vie » une réalité qui serve l'émancipation de chacun et le développement régional. »

Mesure I.1. : « Mobiliser collectivement les acteurs de l'enseignement, de la formation professionnelle et de l'emploi ».

Point c : « Promouvoir et valoriser les métiers techniques et scientifiques et les filières qui y conduisent »⁹.

Point d : « Améliorer et renforcer l'orientation ».

Source : Plan Marshall 2.Vert, 2010, pp 4-7.

Conceptuellement, l'orientation telle que l'entend le Conseil de l'éducation et de la formation (CEF) comprend quatre modalités d'intervention : information et premier conseil, bilan sur base déclarative, bilan de compétences et construction du projet professionnel, utilisation d'outils spécifiques et de vérification. L'information, selon le CEF, est donc une des modalités de l'orientation.

Les actions de sensibilisation des CEFo¹⁰ sont envisagées comme une offre d'information et de « premiers conseils généralistes » au service de la personne. Sans prétendre enclencher le processus d'orientation dans sa totalité, le dispositif CEFo en est l'une des premières étapes.

Les actions financées par des budgets du Plan Marshall 2.Vert sont des séances collectives et individuelles sur les métiers en demande destinées aux demandeurs d'emploi. L'objectif est de délivrer de l'information objective sur les métiers afin de faire progresser l'élaboration du projet professionnel de la personne. Lors des séances individuelles, le conseiller CEFo part des besoins de la personne et lui délivre l'information sur les métiers et les filières de formations y répondant. Lors des séances collectives, le conseiller CEFo, occasionnellement accompagné d'un formateur, présente un(e) famille (de) métier(s)

6 Plus spécifiquement, les métiers en demande incluent différents types de métiers : les métiers en pénurie, les nouveaux métiers (qui exigent de nouvelles compétences), les métiers en évolution liés au développement durable, les métiers impactés rapidement en cas de relance économique.

7 Fonder M. et Mosty M. (2014). La première partie de ce rapport est consacrée à l'évaluation des actions de sensibilisation et des «essais métiers» et a été réalisée avec la collaboration de SONECOM (S. Jonlet, N. Soudandira, B. Voz et M. Williquet) et CRIS-ULG (J.-F. Orianne).

8 Déclaration de Politique régionale 2009-2014.

9 Les textes politico-administratifs évoquent différents concepts qui renvoient tous aux actions menées par les CEFo : le texte du Plan Marshall 2.Vert parle de *promotion* tandis que son objectif quantifié fait référence à un nombre de bénéficiaires d'actions de *sensibilisation* ; la Déclaration de politique régionale 2009-2014 mentionne l'*information*.

10 Les CEFo sont des plates-formes partenariales instituées par une Convention-cadre en 2004. Une nouvelle Convention-cadre, datant de 2013, renforce les missions d'orientation de cet organisme qui est désormais appelé Carrefour Emploi Formation Orientation (CEFO). Leur objectif est de contribuer à l'insertion socioprofessionnelle du public en développant des actions d'accueil, d'information et de conseil dans les cinq axes suivants : choisir son orientation, trouver une formation, trouver un emploi, créer son activité et travailler et se former à l'étranger.

en demande via divers médias (vidéo, powerpoint). Parmi les personnes qui participent à ces séances, certaines s'y rendent librement, d'autres sont convoquées dans le cadre des plans d'accompagnement des chômeurs.

Les principes guidant l'action du CEFo sont : guichet unique, confidentialité, écoute sans jugement, égalité, neutralité et objectivité de l'information délivrée, gratuité, liberté d'accès et de service, méthodes pédagogiques visant l'autonomie des personnes, fonctionnement en réseau¹¹.

L'originalité des «essais-métiers» est d'être une méthode d'orientation basée sur la pratique et la découverte. Concrètement, « les «essais-métiers» » offrent aux demandeurs d'emploi la possibilité de tester trois métiers en demande. Ces derniers sont essentiellement des métiers techniques, de la construction à l'industrie, mais incluent également certains métiers de service. Ils reposent essentiellement sur une mise en situation rapide de manière à ce que l'appropriation de l'information sur les métiers se fasse en posant des gestes professionnels.

Les «essais-métiers»¹² prennent la forme de session de trois semaines où chacun des trois métiers est testé pendant une semaine. Préalablement à cette mise en situation de trois semaines, une séance d'accueil spécifique à vocation informative est organisée. La gestion-évaluation est le fil rouge du processus. Le Vade-mecum¹³ prévoit que les semaines pratiques soient jalonnées de moments de discussion privilégiés avec le formateur, pour faire le point sur la semaine écoulée, mettre en mots l'avancement de l'orientation.

2. MODÈLE DE CAUSALITÉ

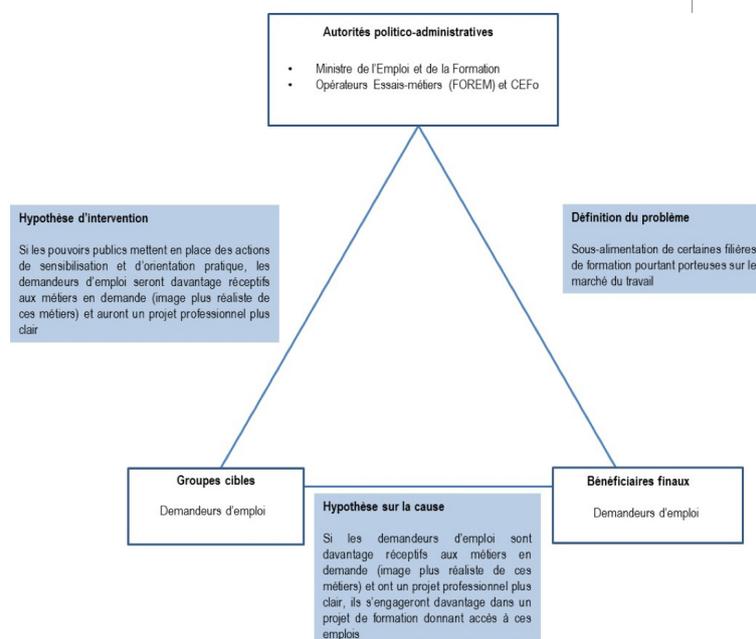
Notre question évaluative interroge la relation entre le recrutement en formation et les actions de sensibilisation et d'orientation du Plan Marshall 2.Vert. Cette relation peut être formalisée au moyen d'un outil fréquemment utilisé en analyse des politiques publiques : le triangle des acteurs (Knoepfel et al. 2011). Celui-ci représente de manière synthétique les liens entre un problème porté à l'agenda politique et les instruments supposés le résoudre, médiatisés par les acteurs concernés. Le triangle des acteurs classe les acteurs en trois catégories : les autorités politico-administratives (les décideurs et les différents acteurs qui mettent en œuvre cette politique), les groupes cibles (dont on attend une modification du comportement), les bénéficiaires finaux (les personnes qui bénéficient du changement de comportement des groupes cibles).

Le problème préalablement identifié est ici la coexistence de nombreuses offres d'emploi insatisfaites sur le marché du travail et d'un nombre élevé de demandeurs d'emploi. Une part importante des offres d'emploi insatisfaites est concentrée dans les métiers techniques et manuels. Ce phénomène s'explique en partie par la mauvaise image dont pâtissent ces métiers, notamment due à une information lacunaire, fautive ou inexistante, et par l'absence de projet robuste et clair des demandeurs d'emploi pouvant porter sur ces métiers. Par conséquent, les formations dans ces métiers ont du mal à trouver des candidats, alors qu'elles permettraient de fournir aux demandeurs d'emploi des compétences demandées par les entreprises et de réduire le nombre d'offres d'emploi insatisfaites dans ces métiers.

Cet article se focalise sur le problème sous-jacent de sous-alimentation de certaines filières de formation porteuses sur le marché du travail (cf. Figure 1).

Dans le cadre de cette politique, l'accent est donc mis sur la responsabilisation des demandeurs d'emploi pour répondre au problème identifié. Leur changement de comportement (hypothèse d'intervention) devrait augmenter leur recours à des formations porteuses sur le marché du travail (hypothèse sur la cause) et, à terme, améliorer la situation sur le marché du travail, tant pour ces demandeurs d'emploi que pour les employeurs.

Figure 1 – Triangle des acteurs de la politique et modèle de causalité



11 Carrefour Emploi Formation, Convention-cadre 2004.

12 L'étude se concentre sur les « essais-métiers » du Forem (Service public régional de l'Emploi), qui constitue la majeure partie de l'offre d'« essais-métiers » en Wallonie au moment de la réalisation de l'évaluation.

13 Le Vade-mecum est un document de travail établi par le Forem qui balise la philosophie et le fonctionnement des « essais-métiers ».

3. ÉTUDE DE CAS

Afin d'apporter des éléments de réponse à notre question de recherche : « Dans quelle mesure les actions de sensibilisation et d'orientation contribuent-elles au recrutement en formation? », nous avons réalisé des études de cas selon la méthode proposée par Yin (2009) et Albarello (2011). L'objectif poursuivi est d'analyser comment les actions génèrent des résultats contribuant à conduire les demandeurs d'emploi vers la formation. Quid de la façon dont ceux-ci réceptionnent les informations relatives aux métiers et aux moyens d'y accéder? Quid de l'évolution de leur projet professionnel?

Cinq cas distincts ont été sélectionnés. Nous avons retenu des actions de sensibilisation des CEFO de Liège et de Tournai, ainsi que des sessions d'«essais-métiers» organisées par les centres Forem de Liège (transports et logistique), Tournai (construction) et Mons (industrie). La phase de collecte sur le terrain s'est effectuée entre juillet et octobre 2013.

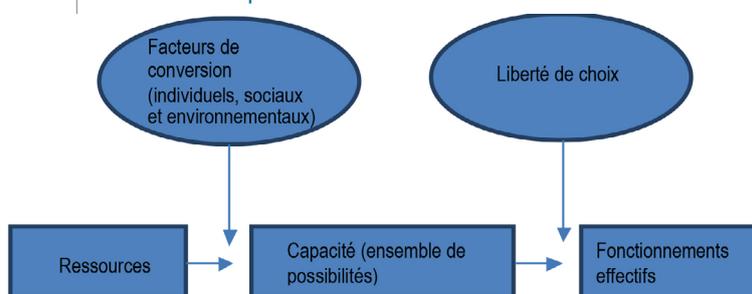
Pour pouvoir mettre en perspective les cas étudiés, nous nous sommes appuyés sur un canevas général de collecte et de traitement des données commun à l'ensemble des cas. Ce canevas repose sur l'articulation de deux cadres théoriques: l'approche par les capacités (Amartya Sen) et la Théorie des motifs et de la dynamique d'engagement en formation (Philippe Carré)^{14 15}. Nous en proposons ci-dessous une synthèse. Ensuite, nous décrivons la façon dont ils sont mobilisés pour, d'une part, affiner la question de recherche et, pour d'autre part, construire le système de collecte et de traitement du matériau.

3.1. Cadrage théorique

3.1.1. L'approche par les capacités (Amartya Sen)¹⁶

Le premier axe théorique s'appuie sur l'approche par les capacités (AC) telle qu'elle a été proposée par l'économiste Amartya Sen et utilisée ces dernières années dans le champ de l'évaluation des politiques publiques de l'emploi et de la formation¹⁷.

Figure 2 – Représentation synthétique de l'approche par les capacités



Source : Dupriez et al. (2008)

14 Carré (1997, 1998, 1999, 2001), Sen (1990, 2000, 2005).

15 L'annexe 1 présente ce canevas et illustre les modalités d'articulation des deux cadres théoriques.

16 Pour approfondir ce cadre théorique, voir Article de P. Brotcorne dans ce numéro.

17 Voir Dupriez et al. (2008).

L'AC aide à relever ce qui est de l'ordre des «ressources» publiques (offre proposée en termes de dispositifs), mais aussi ce qui a trait aux «facteurs de conversion» permettant ou non aux bénéficiaires de convertir/valoriser ces ressources dans le cadre d'un projet spécifique. Ces facteurs peuvent être individuels, sociaux ou environnementaux. Ils incluent les modalités de mise en œuvre des actions par les opérateurs, en particulier, le type de configuration dans laquelle ceux-ci s'inscrivent et fonctionnent. Lorsqu'ils sont appropriés, les facteurs de conversion traduisent les ressources en capacités, c'est-à-dire en un ensemble de nouvelles possibilités offertes aux individus. À leur tour, ces capacités pourront être mobilisées (liberté de choix) pour atteindre les « fonctionnements » auxquels les individus accordent de la valeur. Dans le cas de notre étude, ce schéma illustre les «capacités» (ensemble de possibilités) développées par les bénéficiaires. Ce cadre invite aussi à se pencher sur la «liberté de choix» réservée aux demandeurs d'emploi en vue d'activer leurs « capacités » pour atteindre des «fonctionnements» auxquels ils accordent de la valeur (dont peut faire partie l'engagement en formation).

3.1.2. Théorie des motifs et de la dynamique d'engagement en formation (Philippe Carré)

Le second modèle mobilisé concerne les motifs et la dynamique d'engagement en formation. Ce modèle s'inspire de différentes recherches de Philippe Carré, qui opère une distinction entre d'une part, le « contenu de la motivation », c'est-à-dire les types de « motifs d'engagement » et d'autre part, le « processus », qui est la « dynamique d'engagement » (voir Carré, 1997, 1998, 1999, 2001).

En ce qui concerne le contenu de la motivation, l'auteur distingue dix motifs se distribuant sur un plan partagé par deux axes :

- l'axe « intrinsèque-extrinsèque » : des participants peuvent être motivés par le fait même d'être en formation, alors que d'autres y participent pour des motifs qui sont extérieurs à celle-ci ;
- l'axe « apprentissage-participation » : des participants peuvent être motivés soit par les contenus de formation soit par la présence en formation, indépendamment des dynamiques d'apprentissage.

La typologie qui se dégage du croisement de ces dimensions met en évidence certaines oppositions, notamment la motivation relevant du développement personnel versus la motivation relevant du développement professionnel, ou encore l'engagement d'initiative en formation versus l'engagement contraint.

Figure 3 – « Contenu » de la motivation : les motifs d'engagement en formation

| | Vers l'apprentissage | | |
|------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------------------|
| Intérêt Extrinsèque | Opérateur professionnel | Epistémique | Intérêt intrinsèque |
| | Opérateur personnel | | |
| | Vocationnel | | |
| | Dérivatif | Socio-affectif Hédonique | |
| Identitaire | | | |
| Prescrit | | | |
| Economique | | | |
| | Vers la participation | | |

Source : Carré (2001)

En ce qui concerne la dynamique d'engagement en formation, P. Carré (2001) distingue trois concepts dans ce processus : le « sentiment d'autodétermination », la « eLe sentiment d'autodétermination renvoie à l'impression qu'a le sujet d'être la cause de son comportement. La perception de compétence traduit la probabilité de réussite que la personne s'attribue. Le concept de projet est sous-tendu par trois éléments : sa valence, qui se rapporte à l'importance des motifs d'entrée en formation ; son instrumentalité, qui fait référence à l'utilité de la formation pour un projet plus large ; et sa temporalité.

Les motifs et la dynamique d'engagement en formation éclairent opportunément certaines composantes du modèle de l'AC, en l'occurrence les facteurs individuels, l'espace des « capacités » des individus et celui de la « liberté de choix ».

3.2. Les questions évaluatives

Ce cadrage théorique nous a permis de décliner notre question évaluative en sous-questions susceptibles de guider nos investigations de terrain. Les (principales) sous-questions relatives aux dispositifs évalués – les actions de sensibilisation des CEFO et les « essais-métiers » – se déclinent comme suit :

- Les dispositifs évalués induisent-ils de nouveaux motifs ou favorisent-ils la concrétisation d'un projet basé sur des motifs préexistants?
- Les dispositifs évalués permettent-ils de concilier contraintes financières de court terme du demandeur d'emploi et processus d'orientation de long terme (voire d'engagement en formation)?
- Les dispositifs évalués permettent-ils au demandeur d'emploi d'élargir l'ensemble de ses possibilités?
 - Les dispositifs évalués favorisent-ils l'émergence de projets de formation inscrits dans un projet professionnel plus large (instrumentalité)?
 - Les dispositifs évalués lèvent-ils des incertitudes dans le chef des demandeurs d'emploi quant à leur capacité de réussite d'une formation?

- Les dispositifs évalués permettent-ils au demandeur d'emploi de convertir ces possibilités en fonctionnements effectifs, en particulier son entrée en formation?
- Les dispositifs évalués favorisent-ils la liberté de choix et l'autonomie des demandeurs d'emploi ?

3.3. Le matériau

Pour répondre à ces questions, nous avons constitué un corpus composé de multiples sources: observations directes en séances collectives et lors de séquences plus libres, entretiens semi-directifs avec des acteurs politiques ou administratifs, avec des partenaires sociaux, avec des agents en charge de la mise en œuvre des dispositifs CEFO et « essais-métiers », ainsi qu'avec des demandeurs d'emploi appartenant aux groupes cibles, photos, artefacts et documents de types divers : textes de référence, outils pédagogiques, supports de communication, grilles d'évaluation, etc., et enfin, données administratives individuelles sur une cohorte de demandeurs d'emploi, indicateurs de suivi.

L'intégralité du matériau qualitatif brut récolté a fait l'objet d'un traitement systématique, impliquant tout d'abord une transcription sélective, puis un codage. L'intégration et la structuration du matériau a facilité le travail d'analyse de contenu en offrant aux chercheurs un accès direct aux éléments les plus pertinents pour répondre aux questions de recherche. La triangulation à partir des différentes sources et l'interprétation collective au sein de l'équipe de chercheurs ont présidé à cette étape de travail, visant à mettre en évidence les modèles d'attitude typiques. La démarche a abouti à des généralisations, certes prudentes, mais arrimées à un fondement empirique robuste.

4. PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

Dans cette partie, nous apportons des éléments de réponse à la question de recherche : « Dans quelle mesure les actions des CEFO et les « essais-métiers » contribuent-ils au recrutement en formation qualifiante ? ». Ceux-ci résultent des études de cas relatives aux deux dispositifs en termes de motivation et de capacités (cf. 3. Étude de cas).

Nous avons privilégié une présentation des résultats par dispositif en développant tour à tour les enseignements relatifs aux actions mises en œuvre par les CEFO, ceux ayant trait aux « essais-métiers » et enfin ceux portant sur le système de formation en lui-même. Ce choix résulte, d'une part, des informations récoltées sur le terrain, qui ont mis l'accent sur l'importance du système de formation que nous envisageons donc comme un dispositif en soi, et d'autre part, sur la volonté d'une appropriation facilitée des résultats de notre étude par les décideurs et opérateurs de terrain. L'annexe 2 détaille les données chiffrées relatives à la collecte d'information.

4.1. Les actions de sensibilisation des CEFo

4.1.1. Concrétisation de diverses étapes pouvant mener au recrutement en formation

Nos études de cas relatives aux CEFo montrent que les conseillers assument leur mission d'information en étant attentifs à ne pas promouvoir les métiers mais à apporter un éclairage sur leurs réalités (cf. point 4.1.2.). Il apparaît que l'action des conseillers CEFo permet un élargissement de l'ensemble des possibilités du demandeur d'emploi par le biais d'une information pertinente qu'il peut s'approprier, quel que soit le stade atteint dans la construction de son projet professionnel. Envisageons ci-après quelques cas.

Le demandeur d'emploi n'a pas de projet professionnel robuste

En séances d'information collectives, certains demandeurs d'emploi, dont le parcours antérieur ou les aspirations premières sont éloignés des métiers présentés en séance, s'engagent dans une dynamique susceptible de conduire à la formation dans ces métiers. Par conséquent, ces séances peuvent déclencher un processus de motivation au sens de Carré, amorçant un projet professionnel chez des demandeurs d'emploi qui n'avaient jusque-là rien de précis à l'esprit.

L'action des CEFo peut également mener à la levée d'un certain nombre de barrières individuelles qui entravent l'élaboration d'un projet professionnel incluant de la formation. Suite à cette action, il arrive que les représentations du demandeur d'emploi quant à certains paramètres individuels évoluent. Plusieurs freins sont identifiés :

- L'incertitude de certains demandeurs d'emploi quant à leur capacité de réussite de la formation envisagée peut être levée par les conseillers qui, en renseignant sur les conditions à réunir, leur permettent d'ajuster leur jugement ;
- Sur la question du coût de la formation¹⁸, les conseillers, par les éléments informationnels qu'ils mettent en avant (remboursement des frais de transport et de garde d'enfants, soutien financier pour passer le permis de conduire, dispenses de recherche d'emploi et maintien des allocations pour certaines formations, etc.), semblent produire un éclaircissement utile pour les demandeurs d'emploi ;
- L'horizon temporel de court terme de certains demandeurs d'emploi entre en contradiction avec le temps de la formation, qui est vécu comme long. Face à cela, les conseillers tentent d'élargir ou de modifier l'horizon temporel des demandeurs d'emploi en les incitant à mener en parallèle la recherche d'emploi et le suivi d'une formation.

¹⁸ Cet élément est très régulièrement souligné dans la littérature : GEMELGO et al. (2013) a mis en évidence le fait que l'existence d'un financement peut non seulement orienter mais également déterminer le choix d'une formation ; NICAISE et al. (1995) a pointé le caractère secondaire, voire inenvisageable, de la formation pour des personnes en difficultés financières.

Le demandeur d'emploi pense avoir un projet professionnel robuste

Les conseillers déconstruisent les projets professionnels formulés par les demandeurs d'emploi afin d'en tester la robustesse. Pour ce faire, ils veillent à sensibiliser les demandeurs d'emploi quant à l'utilité d'inscrire leurs actions dans un véritable projet. Cela évite, d'une part, une déconnexion entre le projet de vie du demandeur d'emploi et son projet professionnel, et d'autre part, la construction d'un projet professionnel faisant l'impasse sur une formation pourtant nécessaire à l'exercice du métier envisagé.

Les conseillers peuvent ainsi, dans le cas de projets faiblement fondés, s'éloigner du projet initialement formulé par le demandeur d'emploi. Ces déconstructions mènent à un moindre recrutement en formation à court terme, mais ouvrent la voie à un projet professionnel plus valide.

Le demandeur d'emploi a un projet professionnel robuste, validé par un conseiller

Face à des demandeurs d'emploi ayant préalablement une idée de ce qu'ils souhaitent faire et qui sont la plupart du temps dans une logique de guichet, les conseillers fournissent une information que les intéressés peuvent intégrer à leur projet et qui est directement utilisable. Selon que ces demandeurs d'emploi sont ou non au stade de l'engagement en formation, ils adressent une demande spécifique au « guichet ».

Les conseillers, en délivrant les informations appropriées, par exemple, des informations sur le lieu de la formation, sur l'opérateur, sur les modalités d'inscription à une séance d'information collective du Forem ou à une démarche d'orientation, permettent de concrétiser des actions qui sont autant d'étapes du processus d'orientation.

4.1.2. Difficile appropriation individuelle d'informations délivrées en mode collectif

Dans l'exercice de leur métier, la plupart des conseillers rencontrés règlent la tension, inhérente au dispositif, entre « être à l'écoute du demandeur d'emploi » (principe sur lequel repose la Convention-cadre des CEFo) et « être à l'écoute du marché » (principe sur lequel insiste le Plan Marshall 2.Vert) en partant des intérêts du demandeur d'emploi et, dans un second temps, en les confrontant au marché de l'emploi.

Dans le cadre du Plan Marshall 2.Vert, les actions de sensibilisation se déroulent lors d'un entretien individuel ou lors d'une séance d'information collective sur les métiers en demande. Or, la possibilité de s'appuyer sur les objectifs définis antérieurement par le demandeur d'emploi est davantage marquée lorsqu'il participe à un entretien individuel plutôt que lors d'une séance collective.

Quand il s'agit d'un entretien individuel, c'est dans l'écoute du demandeur d'emploi que le conseiller va pouvoir identifier les informations utiles à la personne. Le demandeur d'emploi est donc en général plus réceptif aux informations fournies par le conseiller que lors des séances collectives.

L'importance que les conseillers attribuent à l'écoute entre en opposition avec le peu de place qui lui est faite en mode collectif, et alimente leur malaise récurrent vis-à-vis des séances d'informations collectives.

À cette écoute moindre en séance collective s'ajoutent des problèmes de concordance entre le contenu de l'action des CEFo menée dans le cadre du Plan Marshall 2.Vert et son public. Ce hiatus est amplifié pour les demandeurs d'emploi qui ont fait l'objet d'une convocation¹⁹ dans le cadre de l'accompagnement individualisé.

De la perception des conseillers, il ressort que les publics les plus éloignés²⁰ de l'emploi ne peuvent pas recevoir l'attention nécessaire pour que les ressources informationnelles soient converties en capacités de poser des choix de valeur (aux yeux du demandeur d'emploi). Une pratique observée est le renvoi de ce public vers d'autres organismes, souvent des ASBL ou d'autres structures d'insertion. Diverses stratégies ont toutefois été mises en place afin d'améliorer la réceptivité des demandeurs d'emploi aux informations délivrées lors des séances collectives :

- Face au caractère embryonnaire, voire inexistant, du projet professionnel de nombreux demandeurs d'emploi, élargissement du champ des informations métiers à des familles de métiers plutôt qu'à un seul ;
- Possibilité offerte aux demandeurs d'emploi de choisir entre plusieurs séances relatives à un secteur ;
- Choix des familles de métiers en fonction de la disponibilité d'une offre de formation, de l'analyse du marché local et des demandes formulées dans l'espace en libre accès des CEFo.

4.2. Les «essais-métiers»

L'aspect pratique des «essais-métiers» répond au constat que « le travail d'orientation doit passer par l'expérimentation concrète »²¹. Ils ont pour objet d'offrir un processus complet d'orientation. Au terme de son passage en «essais-métiers», le demandeur d'emploi devrait être à même de valider ou invalider son projet professionnel. L'effet sur le recrutement en formation peut donc davantage s'appréhender comme une perspective de court terme.

¹⁹ Le principe des convocations en lui-même n'est pas remis en cause. Au-delà de la réalisation de l'objectif chiffré assigné par le Plan Marshall 2.Vert, les convocations sont indispensables pour atteindre certains demandeurs d'emploi qui n'auraient, sinon, pas eu l'occasion de recevoir l'information délivrée.

²⁰ Les conseillers évoquent des personnes ne sachant pas lire, pas écrire, dotées au mieux du diplôme du secondaire inférieur, *borderline*, etc.

²¹ L'INTERFEDE, *Dossier : quel sens pour l'orientation ?*, L'Essor, n°48, juin 2009, p.18.

4.2.1. L'orientation comme fondement du dispositif «essais-métiers»

Une des composantes de l'orientation est l'information (*cf.* point 1. Mesures de sensibilisation et d'orientation). Comme pour les CEFo, notre enquête de terrain montre que la tension entre « être à l'écoute » soit du demandeur d'emploi, soit du marché de l'emploi, est présente de manière transversale dans ce dispositif. Toutefois, cette tension est en l'occurrence moins vive en raison du choix des métiers couverts, qui est déjà très orienté vers les besoins du marché.

Les issues positives possibles des «essais-métiers» sont, soit l'émergence ou la confirmation d'un projet professionnel, soit l'abandon d'un projet peu valide.

Ainsi, les «essais-métiers» peuvent-ils « fermer des portes » en éprouvant la robustesse du projet professionnel. Les formateurs fournissent une information qui repose sur une double préoccupation : d'une part, insister sur les exigences, les (dures) conditions de travail et mettre régulièrement les bénéficiaires face aux tâches ingrates du métier et, d'autre part, faire partager leur passion du métier. Les «essais-métiers» conduisent les demandeurs d'emploi à prendre conscience de problèmes physiques ou de difficultés cognitives qu'ils pourraient rencontrer dans l'exercice de l'un ou l'autre métier et qui ne permettraient pas à la formation de jouer son rôle d'instrument dans un projet professionnel durable.

D'un autre côté, pour des demandeurs d'emploi en (re) construction de projet professionnel, les «essais-métiers» permettent de découvrir un ou des métier(s) qui les intéressent et qu'ils ne connaissent pas au départ. Ces demandeurs d'emploi s'inscrivent totalement dans la logique d'orientation et acceptent la succession d'«essais-métiers» afin de trouver éventuellement ce qui leur convient. Le cas échéant, un projet est validé et le demandeur d'emploi pourra entrer en formation dès qu'une place sera disponible.

Les «essais-métiers» aident à l'émergence ou au renforcement de motivations épistémiques, directement liées à l'accomplissement des tâches. Il s'agit d'un apport substantiel du dispositif. C'est en effet par la découverte et l'expérimentation que le demandeur d'emploi entrevoit ce qu'il aime (ou n'aime pas) et s'oriente (ou non) vers cela. C'est grâce à l'accomplissement de gestes professionnels bien définis que certains demandeurs d'emploi se rendent compte de la teneur du métier. Pour ceux-ci, les «essais-métiers» permettent donc d'ouvrir l'étendue des possibles projets professionnels.

Au-delà de l'envie d'exercer un métier (motif vocationnel), c'est aussi l'aptitude à l'exercer, le potentiel d'acquisition des compétences nécessaires et donc *in fine* la possibilité d'inscrire l'exercice de ce métier dans un projet de long terme, qui se voient tester par la session d'«essais-métiers».

Les «essais-métiers» comme dispositif d'orientation, et plus spécifiquement comme appui à une entrée en formation, sont soutenus par leurs caractéristiques propres :

- L'approche très pratique : la visite des ateliers et l'équipement présent sont particulièrement appréciés, ainsi que le processus d'apprentissage par essai-erreur ;
- L'intégration à un groupe : les bénéficiaires valorisent les contacts sociaux et l'ambiance qui règne pendant les «essais-métiers» ;
- Le recours à des opérateurs de formation au sein d'installations dédiées à la formation qualifiante permet sans doute d'associer mentalement cette action à une prémisses de formation, qui est davantage valorisée par certains demandeurs d'emploi. La perspective de prolonger l'expérience avec le même formateur en formation qualifiante (motivation socioaffective) semble jouer un rôle déterminant.

4.2.2. Les «essais-métiers» comme accès détourné à la formation

Outre leur apport escompté sur l'accès en formation, les «essais-métiers» ont des effets imprévus et mitigés sur la transition vers la formation.

Pour plusieurs demandeurs d'emploi ayant déjà travaillé ou ayant des connaissances dans un des domaines visés par les «essais-métiers», ceux-ci jouent le rôle d'un sas. Ces demandeurs d'emploi terminent leurs «essais-métiers» confirmés dans leur choix et vont s'engager dans une formation dès qu'ils auront une place. Pour reprendre l'image du sas, cette confirmation est symbolisée par la fermeture de la porte d'entrée du sas et l'ouverture de la porte de sortie vers la formation. Dans cette configuration, l'Essai-métiers est mobilisé par le demandeur d'emploi sur le mode opératoire professionnel en lui donnant accès à la formation. Le contenu des «essais-métiers» n'amène pas systématiquement d'entrées additionnelles en formation, mais peut toutefois avoir renforcé la motivation du demandeur d'emploi.

Dans d'autres cas, les «essais-métiers» semblent détournés de leur objectif d'orientation et, pour le demandeur d'emploi, la fréquentation du dispositif permet d'avoir accès à des opportunités qui ne se seraient sans doute pas présentées à lui en dehors. Par exemple, pour faciliter l'entrée en formation de personnes ayant participé aux «essais-métiers», et ayant montré des dispositions à entreprendre -voire réussir- une formation, la date d'inscription prise en compte en vue de celle-ci est celle de leur inscription aux «essais-métiers». Ceci leur permet de gagner des places sur les listes d'attentes. De plus, c'est souvent dans l'interpersonnel que naissent les opportunités, grâce aux relations entre le demandeur d'emploi et le formateur et entre formateurs.

4.2.3. L'accroche d'un public jeune et masculin

Le public cible des «essais-métiers», ce sont les demandeurs d'emploi, en particulier ceux accompagnés par le Forem, et en

priorité les jeunes et les travailleurs licenciés²². Pour répondre aux besoins d'orientation, deux offres coexistent depuis le Plan Marshall 2.Vert : les «essais-métiers» et des modules d'orientation dispensés par des opérateurs externes²³ au Forem.

La comparaison des publics montre que ces deux offres drainent des publics distincts : les jeunes et les hommes sont proportionnellement plus nombreux à s'inscrire en «essais-métiers». Ainsi, 71% des bénéficiaires des «essais-métiers» ont moins de 25 ans, contre 41% dans les modules externes d'orientation, et 69% des bénéficiaires des «essais-métiers» sont des hommes, contre 37% dans les modules externes d'orientation²⁴.

4.3. Le système de formation

4.3.1. Entrave au recrutement liée au flou autour du calendrier des formations

Un facteur majeur bloquant la validation et la concrétisation du projet professionnel du demandeur d'emploi est l'incertitude temporelle entourant l'offre de formation : les inconnues paraissent grandes quant à l'échéance à laquelle on pourra passer un test ou entrer en formation. Cette incertitude temporelle réduit l'autonomie du demandeur d'emploi, le laissant souvent dans une position d'attente au lieu de devenir acteur.

Pour la majorité des demandeurs d'emploi qui ont un horizon temporel court (qui se concrétise fréquemment par la volonté de trouver urgemment un emploi), la rapidité de l'enchaînement des étapes prend souvent le pas sur le choix d'un métier qu'ils aiment. Vu le long délai potentiel avant l'entrée dans la formation choisie, certains demandeurs d'emploi peuvent revoir leur projet et s'inscrire dans une formation pour un autre métier. La probabilité de déboucher sur une insertion professionnelle semble alors moindre, car le souhait de se former dans le métier privilégié est toujours présent.

D'autres demandeurs d'emploi peuvent voir l'opportunité d'une formation espérée leur échapper, car ils ont, à ce moment-là, accepté un emploi de courte durée et/ou ne s'inscrivant pas dans leur projet professionnel, par crainte notamment de se voir signifier une sanction ou une exclusion des allocations de chômage dans le cas contraire. En ce sens, les politiques d'activation amenuisent l'ensemble des possibilités et contrecarrent l'effet positif des «essais-métiers» sur l'engagement en formation, car l'attente entre la sortie d'un dispositif et l'entrée dans un autre est parfois longue et peu sécurisée, en particulier sur le plan pécuniaire.

En fait, nombreuses sont les personnes qui transitent par diverses antichambres avant l'emploi. L'insécurité que génère chez elles l'enchaînement de ces séquences temporelles n'est pas sans rapport avec l'enjeu des ressources économiques.

²² Source : Plan Marshall 2.Vert.

²³ Que ce soient des agences de placement, des ASBL, la promotion sociale, etc.

²⁴ Source : FOREM, calcul : IWEPS.

4.3.2. Le caractère flexible des formations au service du recrutement en formation

Une vue sur l'offre de formation et sur ses spécificités en termes de flexibilité horaire et de modularité permet aux demandeurs d'emploi de cerner les dispositifs susceptibles de répondre à leurs besoins. Par exemple, les demandeurs d'emploi sont réceptifs aux formations courtes qui remplissent leurs attentes en termes de rapidité, et aux cours du soir qui leur permettraient d'exercer dans le même temps un emploi (transitoire). En ce sens, cette flexibilité et cette modularité permettent au demandeur d'emploi de concilier ses contraintes financières de court terme et son processus d'orientation de long terme.

4.3.3. La reconnaissance et la mobilité limitées des compétences comme frein à l'entrée en formation

Une partie des demandeurs d'emploi sont réceptifs à des dispositifs tels que la validation des compétences (qui permet éventuellement d'éviter une formation) et à la reconnaissance des compétences acquises en formation.

De fait, certains auteurs (Nicaise et al., 1998) mettent en évidence le fait que l'absence de reconnaissance des qualifications déjà acquises constitue une entrave à l'entrée en formation. D'autres (Gemelgo et al., 2013) pointent que le manque de mobilité des compétences dans les systèmes de formation empêche de répondre à des besoins divers, comme reprendre une formation après un arrêt ou rejoindre une formation en cours de route en fonction de son niveau.

Fréquemment, la requête formulée au conseiller CEFO par le demandeur d'emploi inclut l'obtention d'un titre, et ne se limite pas au fait de prendre part à une formation pour acquérir des compétences professionnelles. L'obtention d'un titre renvoie au motif identitaire centré sur la reconnaissance de l'environnement et l'image sociale de soi, en dehors (ou à côté) de tout motif économique (Carré, 2001). Cette attente renseigne donc sur l'importance, pour une part des personnes en parcours d'insertion, d'accéder à une garantie officielle de reconnaissance des nouvelles aptitudes, vue comme un laissez-passer vers l'insertion à l'emploi. Or, une large part de l'offre de formation ne débouche pas (encore) sur l'obtention d'un certificat.

CONCLUSION

Nos éléments conclusifs s'articulent autour du modèle de causalité présenté dans la troisième section et dont nous avons testé la validité tout au long de cette recherche. Finalement, résiste-t-il à l'épreuve des faits ? Autrement dit, de quelle manière les actions de sensibilisation des CEFO et les «essais-métiers» répondent-ils au problème public identifié, à savoir une sous-alimentation de certaines filières de formation pourtant porteuses sur le marché du travail ?

D'emblée, nous questionnons ce problème de sous-alimentation de formations. Pour une portion restreinte de métiers en demande, ce phénomène est effectivement bien réel. A contrario, des observations de terrain ont montré que, pour plusieurs métiers, des files d'attente à l'entrée en formation existent. Celles-ci peuvent freiner la dynamique d'engagement en formation. Par conséquent, une objectivation à la fois des files d'attente et des sous-alimentations est nécessaire afin notamment que le demandeur d'emploi puisse construire un projet de formation/professionnel exempté de ces incertitudes temporelles.

Un deuxième élément du modèle est l'hypothèse d'intervention : les «essais-métiers» et les actions de sensibilisation des CEFO rendent-ils les demandeurs d'emploi plus réceptifs aux métiers en demande et clarifient-ils leur projet professionnel ? De nombreuses observations de terrain le confirment. Cependant, une attention renforcée devrait être accordée aux groupes cibles et à certaines modalités de mise en œuvre des dispositifs :

- Afin que les informations soient les plus appropriables possible par les groupes cibles, il faudrait encore les différencier davantage. Diverses stratégies ont déjà été mises en place, notamment, dans les CEFO, en termes d'élargissement de la latitude informationnelle offerte aux demandeurs d'emploi. Il s'agirait de les normaliser et de les compléter le cas échéant ;
- Au niveau de la mise en œuvre des «essais-métiers», les motivations réelles de l'entrée en «essais-métiers» devraient être précisément identifiées. En effet, les résultats ont montré que ce dispositif est parfois proposé à des demandeurs d'emploi qui se seraient de toute façon engagés en formation (fonction « sas » du dispositif). Dans ce cas-ci, la fonction d'orientation des «essais-métiers» n'est pas rencontrée.

L'hypothèse sur la cause questionne l'effet des dispositifs sur l'entrée en formation. À ce sujet, notons d'abord que les «essais-métiers» s'avèrent globalement efficaces sur l'entrée en formation : d'une part, le fait de les réaliser dans un environnement similaire à celui des centres de formation favorise l'entrée ultérieure en formation ; d'autre part, les aspects pratiques comme la fréquentation des ateliers et l'équipement présent sont particulièrement appréciés, ainsi que le processus d'apprentissage concret par essai-erreur.

Toutefois, au fil des différentes étapes des «essais-métiers», une sélection s'opère et ce sont les demandeurs d'emploi les plus aptes qui se voient activement soutenus vers une formation qualifiante. Si cette démarche est sans doute pertinente en regard des coûts importants des formations, puisqu'elle aboutit probablement à moins d'abandons lors de la formation, qu'en est-il pour la frange des demandeurs d'emploi la plus éloignée de l'emploi ? D'autres ressources, qu'elles soient disponibles au sein des «essais-métiers» ou dans d'autres dispositifs, permettent-elles d'éviter un fléchissement de leur dynamique d'engagement en formation ? La question reste posée.

Ensuite, le système de formation en tant que tel produit quant à lui des effets mitigés :

- Certains demandeurs d'emploi, vu le long délai potentiel avant l'entrée dans la formation choisie ou l'incertitude temporelle qui l'entoure, peuvent soit revoir leur projet et s'inscrire dans une formation pour un autre métier, soit accepter un emploi de courte durée ne s'inscrivant souvent pas dans leur projet initial ;
- L'offre de formation et ses spécificités en termes de flexibilité horaire et de modularité permettent aux demandeurs d'emploi de cerner les dispositifs les plus susceptibles de répondre à leurs besoins ;
- Une partie des demandeurs d'emploi sont réceptifs à des dispositifs tels que la validation des compétences, qui permet éventuellement d'éviter une formation, et à la reconnaissance des compétences acquises en formation. Or, une large part de l'offre de formation ne débouche pas (encore) sur l'obtention d'un certificat.

Comme nous le rappelons dans les paragraphes précédents, et comme nous avons pu le voir plus haut, les deux dispositifs dont l'action a été évaluée engendrent des effets positifs sur le recrutement en formation. Cependant, au-delà des recommandations déjà évoquées, une réflexion transversale sur les publics cibles nous semble indispensable. À la lecture de nos observations, la définition des publics cibles des différents dispositifs gagnerait à être précisée dans les textes. Ceci rendrait possible, d'une part, une meilleure adéquation entre les pratiques des opérateurs et les besoins des publics et, d'autre part, une meilleure visualisation de « l'offre d'action publique » en matière d'information et d'orientation. Cette visualisation de l'offre permettrait de plus au demandeur d'emploi d'être davantage autonome dans la construction de son projet professionnel.

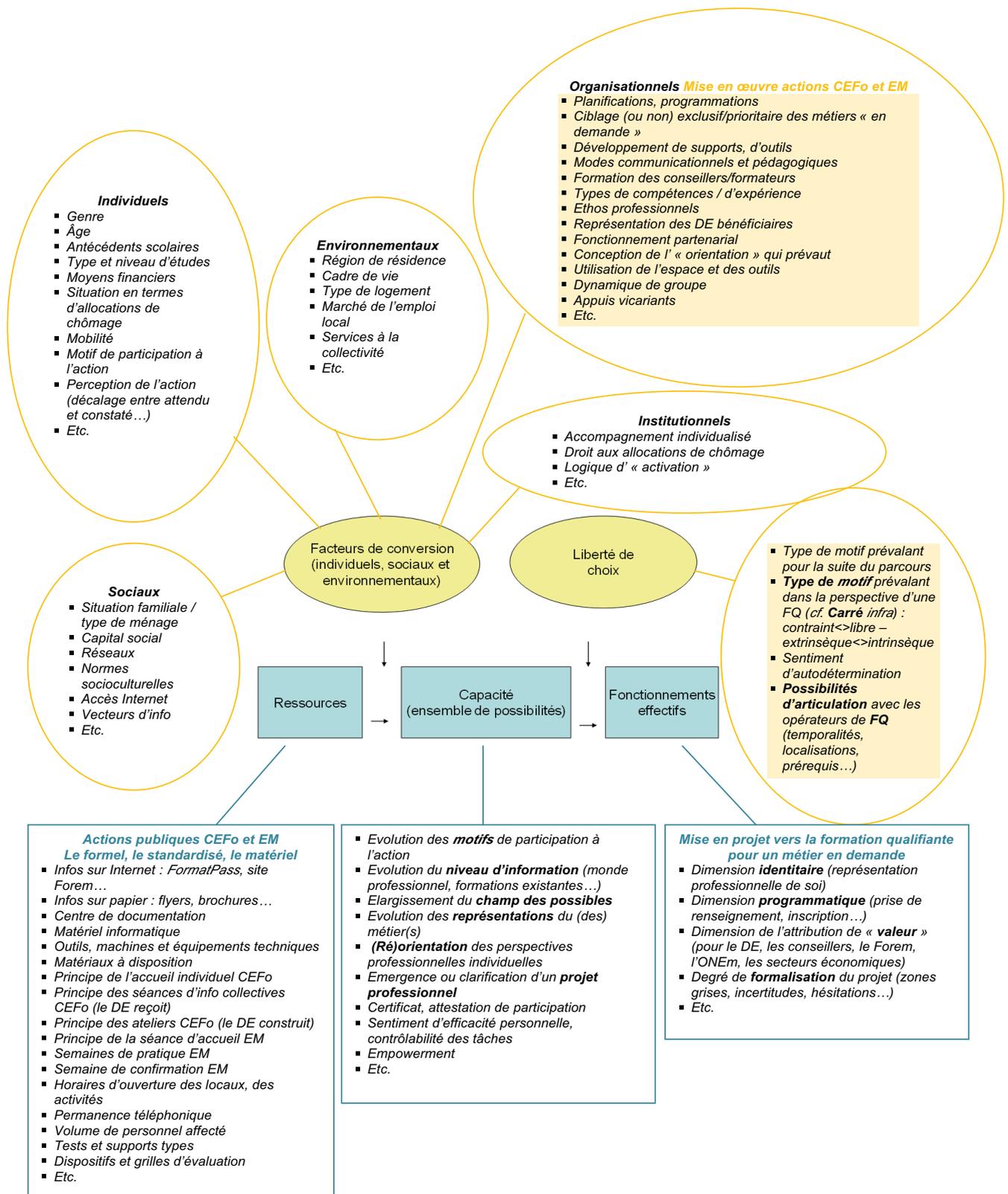
Bibliographie

- Albarello L. (2011), « Choisir l'étude de cas comme méthode de recherche », Collection Méthodes en sciences humaines, Ed. de Boeck, 2011, 144 p.
- Carré Ph. (1997), « Motivation et engagement en formation », Education Permanente, n°136.
- Carré Ph. (1998), « Motifs et dynamiques d'engagement en formation. Synthèse d'une étude qualitative de validation auprès de 61 adultes en formation professionnelle continue », Education permanente n°136.
- Carré Ph. (1999), « Pourquoi nous formons-nous? », in Sciences Humaines, n° 92.
- Carré Ph. (2001), De la motivation à la formation, Paris, L'Harmattan.
- CRIS (ULg)-SONECOM (2009), Evaluation du Plan d'actions prioritaires Plan Marshall – Lot I : « Individus et compétences pour l'emploi », Rapport final.
- CRIS (ULg)-SONECOM (2013), Note de cadrage – Protocole méthodologique, Étude relative à « la formation qualifiante dans les métiers en demande » dans le cadre de l'évaluation du Plan Marshall 2.Vert
- Dejemeppe M. et Van der Linden B. (2013), « Le manque d'emploi en Wallonie : mythes et réalité », Regards économiques n°103, mars 2013.
- De Munck J. et Zimmermann B. (dir.), *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme*, coll. *Raisons pratiques*, Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences sociales, 2008.
- Dupriez V., Oriane J.-F. et Verhoeven M. (2007), « Vers des politiques d'éducation « capacitanes » ? Une analyse critique de l'action publique en matière d'éducation », Formation Emploi, n°98, pp93-108.
- Dupriez V., Oriane J.-F. et Verhoeven M. (2008), *De l'école au marché du travail : l'égalité des chances en question*, Peter-Lang
- Fonder M. et Mosty M. (2014), « Evaluation du Plan Marshall 2.Vert. Evaluation thématique n°9 : Formation qualifiante dans les métiers en demande », IWEPS. http://www.iweeps.be/sites/default/files/evaluation_thematique_formation_qualifiante.pdf
- FOREM (2009), Vade-mecum des «essais-métiers», *mimeo*.
- FOREM (2015), Rapports sur les fonctions critiques (diverses années de 1999 à 2015), disponibles sur le site <https://www.leforem.be/chiffres-et-analyses/analyses-et-actualites/marche-de-l-emploi-wallon-analyses/fonctions-critiques.html>

- Gemelgo P., Karvar A., Vincent B. et Breger A. (2013), « Evaluation partenariale de la politique de formation professionnelle des demandeurs d'emploi (Modernisation de l'Action Publique) », France : Inspection Générale des Affaires Sociales (France), La Documentation française.
- Gouvernement wallon (2009), « Viser l'Excellence – Plan Marshall 2.Vert », décembre 2009.
- Knoepfel P., Larrue C., Varone F. et Hill M. (2011), « Public Policy Analysis », Policy Press - University of Bristol, 327 p.
- Mansour J.M., Plasman A., Plasman R. (2006), « Objectivation des pénuries sur le marché de l'emploi », Rapport final de recherche commanditée par la Région Wallonne.
- MANPOWER (2015), Enquête sur les pénuries de talents (années 2006 à 2012).
- Nicaise, I. et al. (1995), « Groupes faibles face au marché du travail : point de mire du Fonds Social Européen. Evaluation finale du Cadre communautaire d'appui belge (1990-1992) relatif aux objectifs 3 et 4 », Leuven, HIVA.
- Nicaise I. et Bollens J. (1998), « Training and employment opportunities for disadvantaged groups », in TESSARING M. (ed.), Vocational education and training – the European research field. Background report, Luxembourg, Office for official publications of the European Communities, 1998, vol. II, pp.121-153.
- Sen, A. (1990), « Justice: Means versus Freedoms: Achievements and Limitations of the Market Mechanism in Promoting Individual Freedoms », Oxford Economic Papers, 45(4), pp519-541.
- Sen, A. (2000), « Repenser l'inégalité », Paris : Seuil.
- Sen, A. (2000), « Travail et droits », Revue internationale du travail, vol. 139, n°2, pp129-139.
- Sen, A. (2005), « Rationalité et liberté en économie », Paris : Odile Jacob.
- Van Haepere B. (2001), « Pénuries de main-d'œuvre et autres tensions sur le marché du travail : quelques balises théoriques », Service des études et de la statistique, Ministère de la Région wallonne, Secrétariat général, Division de la fonction publique.
- Van Haepere B. (2015), « Métiers en pénurie et adéquation formation-emploi. Regard sur la situation en Wallonie », in Touzri, A. (dir) Emploi et formation, quelles articulations ?, Editions de l'Université Ouverte.
- Yin R.K. (2009), « Case Study Research : Design and Methods », Fourth Edition, Applied social research methods series, Vol. 5, Sage Publications, 2009, 219 p.

ANNEXES

Annexe 1 : Canevas général de collecte et de traitement des données



Source : CRIS (ULg)-SONECOM (2013)

Annexe 2 : Données chiffrées relatives à la collecte d'information

| | CEFo (2 cas) | «essais-métiers» (3 cas) | Total |
|---|---------------------|---------------------------------|--------------|
| Présences terrain (avec séquences d'observation) | 12 | 25 | 37 |
| Heures terrain | 80 | 116 | 254 |
| Interviews individuelles | 21 | 42 | 63 |
| Interviews collectives | 4 | 6 | 10 |
| Documents divers consultés | 11 | 16 | 27 |

Source : CRIS (ULg)-SONECOM (2013)



Wallonie



IVEPS

*INSTITUT WALLON
DE L'ÉVALUATION,
DE LA PROSPECTIVE
ET DE LA STATISTIQUE*

Route de Louvain-la-Neuve, 2
B-5001 BELGRADE – NAMUR

Tél. 32 (0)81 46 84 11

Fax 32 (0)81 46 84 12

www.iweps.be

info@iweps.be