

L'APPROCHE PAR LES CAPABILITÉS COMME GRILLE DE LECTURE DES DISPOSITIFS DE FORMATION À DESTINATION D'ADULTES EN INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

PISTES POUR UNE RECHERCHE-ACTION

Périne Brotcorne

Fondation Travail-Université



Contexte: politiques actives d'emploi en Europe (I)

- Multiplication d'outils *d'activation* des individus pour favoriser leur retour rapide à l'emploi, « leur employabilité »
- Les programmes de **formation occupent une place centrale**, à côté de l'orientation, de l'accompagnement individuel, du contrôle, etc.
- Conception ambivalente des dispositifs de formation des demandeurs d'emploi
 - ✓ Logique « **adéquationniste** » dominante - répondre aux besoins du marché en développant les compétences nécessaires pour s'insérer sur le marché du travail
 - ✓ logique **d'assistance des individus** - aider à trouver leur place dans la société

Contexte: politiques actives d'emploi en Europe(II)

- Les deux versions dominantes des politiques de l'employabilité (Gazier, 2003)
- ***Employabilité d'initiative***
 - ✓ Action publique limitée à responsabiliser les individus à prendre eux-mêmes en charge le développement de leur l'employabilité par le biais de programmes de formation et de qualification en vue de développer les compétences nécessaires aux besoins du marché
 - ✓ Objectif des programmes de formation : réinsertion rapide des demandeurs d'emploi pour accroître le taux d'emploi

Contexte: politiques actives d'emploi en Europe (III)

■ *Employabilité interactive*

- ✓ Responsabilité sociale conjointe des *individus* et des *institutions* dans le développement de leur employabilité
- ✓ L'individu n'est plus le seul responsable du développement de ses compétences individuelles
- ✓ Nécessaire intervention des institutions dans la mise en place de mesures et dispositifs d'activation et de formation (supports institutionnels)

Contexte: politiques actives d'emploi en Europe (IV)

- Si moyens différents, *finalité identique* de ces deux versions de l'employabilité
 - ✓ Améliorer l'attractivité des demandeurs d'emploi sur le marché du travail
 - ✓ Logique d'adaptation des personnes aux besoins du marché, centrée sur le développement des aptitudes/compétences à l'emploi
 - ✓ Réussite des dispositifs de formation évaluée à partir de l'insertion (rapide) à l'emploi et donc de l'augmentation du taux d'emploi
- Vision actuelle de **l'activation = employabilité au service de l'économie**

Une approche alternative pour penser la pertinence des dispositifs de formation dans une perspective de justice sociale

- L'approche par les capabilités questionne ce contexte **normatif** des politiques d'emploi et de formation
- Changement de vision concernant les **finalités** des dispositifs de formation :
 - ✓ Activation ≠ employabilité
 - ✓ Activation = mise en activité dans des **activités considérées « de valeur »** par les individus
 - Notions **d'épanouissement** et **de développement professionnelle** priment sur l'aspect économique

L'évaluation de quoi? (I)

- Réussite/pertinence des dispositifs à évaluer à partir:
 - ✓ non pas seulement un retour (rapide) à l'emploi
 - ✓ mais surtout, accès et insertion durable dans un emploi de qualité pour le stagiaire (*qu'il estime de valeur*)
 - ✓ A défaut d'opportunité d'emploi (de valeur), sentiment de développement professionnel et d'épanouissement individuel,
- Finalité: potentiel de développement professionnel, pas uniquement d'adaptation aux besoins du marché du travail
- Cette approche permet de **penser conjointement** le développement du **marché de l'emploi**, d'une part et **développement professionnel/personnel** des bénéficiaires, d'autre part

L'évaluation de quoi? (II)

- Pour déterminer si les « accomplissements » réalisés par les bénéficiaires de formation sont des réalisations qu'ils estiment de valeur (en termes de formation, puis d'emploi), cela implique:
 - d'analyser les *options réelles de choix* et *d'action* en amont de cette réalisation
- Focale de l'analyse porte sur *l'étendue des libertés réelles des personnes de pouvoir choisir et de pouvoir mener à bien* des projets auxquels ils accordent de la *valeur* (en termes de formation, puis de développement professionnel)

Moyens VS étendue de la liberté de choisir et d'accomplir (I)

- Dépasse la conception dominante fondée sur la seule évaluation des *droits formels et ressources* à disposition des bénéficiaires
 - ✓ Droit à la formation professionnelle en conservant ses allocations de chômage
 - ✓ Existence de services/ dispositifs de formation professionnelle en tout genre *formellement* accessibles aux demandeurs d'emploi
- Ne suffit pas pour évaluer la « liberté réelle » car centrée sur
 - ✓ les *moyens* de la liberté
 - ✓ non sur son *étendue* – c'est-à-dire sur ce que les bénéficiaires peuvent réellement réaliser ou obtenir à partir de ces droits et ces services de formations dans *leur contexte de vie propre*

Moyens VS étendue de la liberté de choisir et d'accomplir (II)

- Existence d'inégalités personnelles et contextuelles dans les capacités des personnes à pouvoir convertir les droits et opportunités formels de formation en *réalisations* de valeur
 - ✓ inégalités dans les capacités des bénéficiaires à pouvoir choisir et s'engager effectivement dans une formation qui va leur permettre d'augmenter leurs possibilités de développement professionnel
- Intervention de différents *facteurs de conversion* impactant positivement ou négativement sur l'exercice effectif de cette liberté de choisir et d'accomplir une formation professionnelle

Moyens VS étendue de la liberté de choisir et d'accomplir (II)

■ Facteurs de conversion individuels

- ✓ Inégalités en termes de niveau de diplôme, de compétences et prérequis nécessaires (compétences de lecture, écriture, langues compétences sociales)

■ Facteurs de conversion sociaux et environnementaux

- ✓ Inadéquation au niveau du statut social pour l'admission dans une formation
- ✓ Inégalité de l'existence de filières/dispositifs de formation accessibles d'un point de vue géographique, adaptés en termes de besoins de formation, d'horaire, en terme pédagogique, etc.

Liberté d'action VS résultat de l'action (I)

- Cette approche dépasse la conception basée sur l'évaluation des seuls résultats de choix/d'action - actes posés par les bénéficiaires en termes de formation, puis d'emploi
 - ✓ Ne renseigne pas sur la liberté réelle d'agir, sur les contraintes qui ont pesés sur le choix/décision
- Distinction fondamentale entre *liberté réelle de choix et d'action*, d'une part et *l'acte posé*, la *réalisation effective*, d'autre part
 - ✓ Deux stagiaires accomplissant la même *formation* n'ont pas nécessairement bénéficié du même *degré de liberté* en amont de leur formation

Conception exigeante de cette espace de liberté réelle

Combine deux aspects indissociables:

- (1) est fonction de l'étendue *des opportunités de choix réellement disponibles en termes* de formation professionnelle, puis d'emploi – dimension de justice sociale
- (2) est fonction de *l'espace de participation/négociation* réel donné aux bénéficiaires grâce auquel ils restent maîtres de leur choix et actions – dimension de participation démocratique
 - ✓ « Capacity of voice »
 - ✓ « Capacity of exit »

L'opérationnalisation: ouvrir la boîte noire des centres de formation

- Interroger les *dimensions capacitanes* des dispositifs de formation du projet T-cap
- Développer des pratiques de formation capacitanes implique d'agir
 - ✓ sur les ressources et les *facteurs de conversion sociaux* - en donnant *opportunités de formation* réellement accessibles et des *moyens de s'engager et d'accomplir* la formation
 - ✓ tout en respectant *la liberté réelle des personnes* – ne pas empiéter sur la liberté de choix en prescrivant de comportements normés
- Dans quelle mesure les pratiques des centres agissent comme des *facteurs de conversion* qui augmentent (ou non) la *liberté de choisir* et *d'accomplir* une formation qu'ils estiment de valeur permettant *d'accroître leur développement professionnel/personnel*

L'opérationnalisation: ouvrir la boîte noire des centres de formation

- Point d'entrée de l'enquête: *niveau organisationnel*, à savoir les centres de formation professionnelle – leur politique et leurs pratiques de formation
- Analyse de l'implication de ces pratiques sur la *liberté réelle d'agir* des bénéficiaires de formation
- Toutefois, nécessité de tenir compte aussi:
 - ✓ des *prescriptions institutionnelles* – institutions impliquées dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de formation - qui encadrent les pratiques des centres de formation
- Partir de l'organisation, niveau intermédiaire entre les institutions qui prescrivent et les individus qui agissent ou subissent, constitue le levier de l'analyse.

Premières pistes pour l'analyse empirique (I)

Facteurs de conversion d'ordre social et institutionnel

- ✓ Quelle reconnaissance sociale du principe de développement d'espaces alternatifs de formation visant, non seulement l'intégration professionnelle, mais aussi sociale?
- ✓ Quelle reconnaissance institutionnelle d'un secteur prenant en charge les besoins spécifiques de formation d'un public faiblement qualifié?
- ✓ Quelle capacité du secteur a pesé sur les décisions publiques en matière de formation et d'emploi.
- ✓ Quelle capacité à fédérer un nombre significatif d'acteurs de la formation?
- ✓ Quelle marge de manœuvre pour développer sur le terrain des modèles alternatifs de formation (en termes de parcours, pédagogie, finalité) par rapport aux prescriptions dominantes en la matière?

Premières pistes pour l'analyse empirique (II)

Facteurs de conversion au niveau organisationnel

- ✓ Quelle insertion des centres dans un secteur reconnu soutenant leur politiques et pratiques de formation?
- ✓ Quel éventail d'opportunités de formation proposées aux stagiaires?
- ✓ Quelles finalités visées par leurs dispositifs de formation
 - M-Promex et Francesco d'Assisi - formations à destination des demandeurs d'emploi visant le développement de l'employabilité avant tout
- ✓ Quid de la capacité à proposer des filières porteuses en terme d'insertion durable sur le marché de l'emploi vs « formation parking »? ex: CID avec formation d'aide soignante

Premières pistes pour l'analyse empirique (III)

Facteurs de conversion au niveau organisationnel

- ✓ Quid de la marge manœuvre des opérateurs de formation dans la sélection des stagiaires et la mise en œuvre des programmes de formation?
 - M-Promex ou Francesco d'assisi – pas de pouvoir de décision dans la sélection de leurs bénéficiaires
- ✓ Les ressources allouées - en termes de budget, personnel – sont elles conditionnées au respect d'exigences en termes de durée et de types d'orientation, d'accompagnement, de formation?
- ✓ Quid de l'étendue et de la qualité des partenariats avec d'autres organismes de formation, de certification, d'une part et des entreprises, employeurs potentiels, d'autre part

Premières pistes pour l'analyse empirique

Facteurs de conversion pédagogiques en amont de la formation

- Quels types de *modalités d'orientation* et d'*entretien de sélection* ?
 - ✓ Simple vérification adéquation stagiaire/formation - centre Forcalquier
 - ✓ Travail plus approfondi sur la définition du projet de formation – AID BW : *sens* de la formation pour le stagiaire et réorientation si nécessaire
- Quelle pratique au niveau de la *contractualisation* des programmes de formation et quelles conséquences si non respect par le stagiaire ?
 - ✓ Centres Forcalquier vs Francesco d'Assisi
 - ✓ Situation intermédiaire - Centres Croc'espace et CID

Premières pistes pour l'analyse empirique

Facteurs de conversion pédagogiques en amont de la formation

- Quelles *possibilités d'adaptation/d'individualisation* des contenus, parcours de formation et/ou des moyens pédagogiques en fonction des réalités des stagiaires
 - ✓ Centre Croc espace : ordre des modules de formation interchangeable, moment de départ en stage variable selon le stagiaire
 - ✓ Centre AID BW: proposition de suivi logopédique; centre CID possibilités de remédiations individuelles
- Quelle *espace de négociation* pour le stagiaire dans *le choix* de formation, dans la *définition* de son projet et de son parcours de formation?

Premières pistes pour l'analyse empirique

Facteurs de conversion pédagogiques pendant la formation

- Quelles types *de pratiques pédagogiques* mises en œuvre ?
 - ✓ Quid de l'attention portée aux méthodes pédagogiques alternatives proposant de partir des forces et faiblesses des stagiaires, autre type de rapport au savoir
 - ✓ Quid de l'existence d'espaces de délibération collectifs pour les stagiaires ? : « conseils coopératifs » dans les centres en Belgique
- Quid de *l'articulation formation/réalité professionnelle* du métier ?
 - ✓ Interventions de professionnels aux différents stades de la formation : centres CID et Croc espace
 - ✓ Accès à des stages porteurs en termes d'emploi ou d'élargissement des pistes professionnelles : M- Promex – pas de stage obligatoire vs CID et Scop Sud corse – importance de la dimension formatrice du stage

Premières pistes pour l'analyse empirique

Facteurs de conversion au niveau pédagogique

- Quid de l'articulation formation/ accompagnement psychosocial?
 - ✓ Scop Sud concept – accompagnement transversal du stagiaire par un référent pendant/après la formation en vue de repérer freins à l'apprentissage
- Quid du suivi post-formation (durée, contenu)?
 - ✓ Ateliers de recherche d'emploi VS mise à disposition d'un réseau d'entreprises du secteur, de personnes-ressources que le stagiaire peut mobiliser dans sa recherche d'emploi

Etc...

Merci pour votre attention !
pbrotcorne@ftu-namur.org