

Pratique de traitement individualisé du chômage dans les dispositifs publics : *le cas des actions d'insertion et de formation*

par Ali Boulayoune et Hervé Jory*

Le thème de l'individualisation de la formation est depuis quelques années déjà de plus en plus prégnant dans la conception des dispositifs en direction des différentes catégories de chômeurs plus ou moins durablement privés d'emploi. On peut en repérer les prémices au début des années 80, où le chômage et en particulier le chômage de longue durée croît de façon significative en nombre et en proportion : les chômeurs de longue durée représentaient environ 10 % des demandeurs d'emploi en 1974, puis 23,5 % en 1980 (passant respectivement de 60 000 chômeurs de longue durée à environ 330 000) ; en 1990, ce taux est d'environ 30 % et concerne près de 800 000 personnes (1) ; en 15 ans, le chômage de longue durée a plus que décuplé en nombre.

Le dispositif A.I.F.(2) nous paraît être un support intéressant à l'observation du déroulement de

(*) Chercheurs au G.R.E.E. Université de Nancy II. Ali BOULAYOUNE est également au LASTES.

(1) Sources : *Le chômage de longue durée*, Rapport du C.E.S., séances des 28 et 29 Mai 1991, présenté par R. LERAY Journal Officiel.

(2) Les Actions d'Insertion et de Formation mises en place en Janvier 1990 succèdent en les fusionnant dans un même dispositif aux stages pour chômeurs de longue durée du Fonds National de l'Emploi, aux stages modulaires de l'A.N.P.E. et aux Stages de Réinsertion en Alternance (S.R.A.). Circulaires DE/DFP n°89/11 et 89/12 des 25 Octobre et 15 Décembre 1989, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

l'individualisation. Il présente dans sa conception une volonté d'unifier des mesures antérieurement différenciées tout en affichant l'objectif de tenir compte au mieux de la diversité des publics potentiels notamment en y introduisant le principe de l'individualisation des parcours de formation (variation des durées de formation en fonction des besoins de chacun, parcours individualisés devant permettre des sorties à l'issue de chaque modules... (3)). En effet, comme le soulignent E. DUGUÉ et D. MAILLARD (4), "*Les A.I.F. se présentent d'emblée comme des actions répondant aux problèmes individuels des demandeurs d'emploi de longue durée, dans le cadre d'itinéraires personnalisés*". A ce titre d'ailleurs, elles mobilisent une série d'instruments de bilans d'évaluation et d'orientation destinés à faciliter la mise en œuvre de ces parcours, alliant dimension sociale et professionnelle de l'insertion dans un processus continu. Cette tendance qui se fait jour au sein des dispositifs d'insertion et qui traduit assez clairement une remise en cause des logiques d'intervention qui ont prévalu jusqu'ici, est déjà repérable lors de la mise en place des actions modulaires de formation de l'ANPE en 1985, puis des Stages de Réinsertion en Alternance (S.R.A.), bien que dans une moindre mesure. C'est le cas plus récemment du Crédit Formation Individualisé pour les jeunes primo-demandeurs d'emploi (C.F.I.) en 1989, des

(3) Circulaire DE n° 90/6 du 05 Février 1990.

(4) E. DUGUÉ et D. MAILLARD "*Le traitement du chômage au risque de l'individualisation*" in Former pour insérer. Ed.C. Guillon et H. SIBILLE, Ten-Mire-Syros 1992, pp 105 à 125.

Actions d'Insertion et de Formation, qui seront, comparativement aux dispositifs précédents, plus largement ouverts à des catégories de chômeurs qui étaient jusque là relativement écartées des programmes de lutte contre le chômage de longue durée (5), et enfin du Crédit Formation Individualisée pour Adultes (C.F.I.A.) en 1991 qui marquent le renforcement de la notion d'individualisation dans les dispositifs publics (6).

C'est donc ici la spécificité de ce procès de formation exprimant une forme particulière de gestion des fractions salariales privées d'emploi qui sera interrogée. A travers ses points d'ancrage principaux d'abord, ce à quoi elle renvoie dans les dispositifs où elle s'applique, l'étude de son contenu et les modalités de sa mise en œuvre ensuite, en nous limitant dans le cas présent aux Actions d'Insertion et de Formation qui ont fait récemment l'objet d'une évaluation à laquelle nous avons participé (7). Il nous faut cependant préciser que l'angle d'analyse que nous privilégions ici ne saurait réduire les A.I.F. à ce seul objectif et ne préjuge donc nullement des autres caractéristiques du dispositif.

L'individualisation de la formation dans les principaux dispositifs

Si l'expression tend à s'imposer de plus en plus dans les discours, l'individualisation de la formation n'en reste pas moins une notion floue. En témoignent les multiples pratiques qu'elle peut générer (8) d'une part, et la diversité sociale des

(5) Trois catégories sont particulièrement visées, elles sont définies par la circulaire DE 90/6 du 05 février 1990 comme catégories prioritaires, il s'agit des demandeurs d'emploi inscrits depuis au moins 3 ans à l'ANPE, des demandeurs d'emploi de longue durée de 50 ans et plus, des bénéficiaires du Revenu Minimum d'Insertion (R.M.I.).

(6) On renvoie ici le lecteur à l'article d'E. DUGUÉ et D. MAILLARD qui apportent une réflexion éclairante sur l'émergence de l'individualisation dans les dispositifs publics ces dix dernières années.

(7) Cette évaluation a été commandée par la Délégation à l'emploi du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Cinq équipes de recherche ont participé à cette évaluation : C.E.R.V.L. Bordeaux, T.E.N. Paris, L.A.S.T.R.E.E. Lille, C.2F/ C.N.A.M. Paris, G.R.E.E. Nancy. Le travail qui suit s'appuie en partie sur les résultats de ces équipes mais ne saurait en aucun cas les engager.

(8) L'étude menée par C. FROISSART et F. ABALLÉA (in "Formation de masse et individualisation de la formation" Recherche Sociale n° 109, 1989) montre en effet qu'il existe souvent dans les pratiques de formation individualisées des écarts importants entre les objectifs poursuivis, les processus mis en œuvre et les résultats finaux. Les auteurs signalent, "(...) que le terme de formation individualisée lui-même sous-tend des significations, renvoie à des contenus différents selon les institutions et les acteurs de la formation professionnelle remettant quelque peu en cause l'efficacité recherchée" p.69.

publics auxquels elle s'adresse d'autre part. Dès lors, il nous semble nécessaire de resituer brièvement les fondements théoriques sur lesquels elle s'appuie avant de nous intéresser plus particulièrement à son expression dans les dispositifs publics de l'emploi dont elle constitue l'un des principaux objectifs.

L'individualisation de la formation se définit comme une démarche pédagogique "active", centralement opposée aux modèles classiques de formation (modèle scolaire par exemple). Se voulant en rupture avec ces modèles, elle vise, au moyen d'une pédagogie adaptée au profil des individus en formation (selon leurs acquis professionnels, leurs rythmes d'apprentissage, leurs niveaux et besoins de formation etc...), à permettre à court ou moyen terme un ajustement de leurs compétences aux exigences de l'appareil productif. Elle s'inscrit, aux yeux de beaucoup, comme un modèle de gestion "alternatif" visant à combler les insuffisances inhérentes au fonctionnement actuel de l'appareil de formation, à gérer de manière optimale les ressources de main d'œuvre face notamment à l'hétérogénéité des situations socio-démographiques, professionnelles etc... qui caractérise certains groupes en formation (les chômeurs de longue durée notamment) et à la rigidité des formations qui ne répondent pas toujours de manière satisfaisante au profil des individus et particulièrement de ceux qui sont les moins qualifiés.

En somme, l'efficacité des formations dites individualisées résiderait principalement dans leur capacité à proposer des perspectives de retour à l'emploi plus réalistes en inversant le schéma traditionnel de la formation (9), d'une part, en reconnaissant préalablement les acquis professionnels et les besoins en formation, elles permettraient de moduler la formation en l'adaptant au profil de chacun, d'autre part en ouvrant plus largement les voies d'accès à la formation puisqu'elles reposent en tant que telles sur des discriminations positives.

Ainsi, brièvement exposés, les principes généraux qui sous-tendent la notion d'individualisation de la formation sembleraient s'inscrire dans un double mouvement de "démocratisation de la formation" et de "rationalisation de l'acte éducatif" (10). Les dispositifs à composante formative pour demandeurs d'emploi de longue durée traduisent tous la volonté d'une approche individualisée du traitement de longue durée de chômage; bien qu'à des niveaux différents selon leur forme, leur

(9) Dans le schéma traditionnel en question il s'agit de sélectionner les publics qui répondent au profil de l'offre de formation. Cf. à ce sujet *La lutte contre le chômage de longue durée où l'émergence d'une politique autonome*, p 39, R.Foudi F.Stankiewicz. Op. cit.

(10) Voir à ce sujet *Formation de masse et individualisation de la formation*, C. FROISSART et F. ABALLÉA, op. cit.

densité institutionnelle et la diversité des objectifs poursuivis (re-qualification, réadaptation, etc...). C'est bien dans tous les cas une conception à potentialité transformatrice des rapports d'insertion qui est recherchée dans ce modèle pédagogique en rupture avec le schéma traditionnel de formation. Cette tendance forte qui se fait jour au sein des politiques publiques concerne, et c'est important de le souligner, les catégories de demandeurs d'emploi définis comme les plus vulnérables dans l'accès à l'emploi (chômeurs de longue durée, allocataires du R.M.I., jeunes chômeurs en voie d'exclusion,...). Ainsi en est-il du Crédit Formation Individualisé et des A.I.F., dont les traits caractéristiques sont identiques par certains côtés et différents par d'autres (voir encadrés ci-contre).

Limites et contradictions de l'individualisation de la formation dans le dispositif A.I.F.

L'axe majeur du dispositif A.I.F., comme nous l'avons souligné plus haut, est constitué par la construction et la mise en œuvre de processus de formation adéquats aux caractéristiques des bénéficiaires et devant permettre, finalement, soit à court terme, soit à terme légèrement différé de créer ou recréer les conditions d'apparition d'une correspondance entre projets professionnels et perspectives d'insertion. Voyons maintenant comment cet objectif a été pris en compte.

L'hétérogénéité des publics et la question de l'orientation

Dans l'esprit de la circulaire, l'individualisation nécessite au préalable que soit réalisé un travail fin d'orientation des stagiaires. L'identification des besoins, des demandes et/ou des attentes des stagiaires est en effet déterminante dans la perspective d'un traitement en adéquation avec les caractéristiques des populations à recycler.

Comme il a été signalé précédemment, l'évaluation et l'établissement d'un bilan constituent une première étape dans l'individualisation des parcours de formation favorisant ainsi l'orientation des stagiaires (condition nécessaire mais non suffisante toutefois). Cette procédure n'a cependant concerné que 23 % des stagiaires, ce qui est peu compte-tenu de ce qu'on sait de la forte hétérogénéité qui caractérise les chômeurs de longue durée. Il s'agit pour une grande partie des stagiaires, de procédures d'orientation classiques d'identification des besoins qui restent largement tributaires des représentations que les agents ANPE portent à l'égard des chômeurs de longue durée. Les diagnostics de situations, lorsqu'ils existent, se bornent généralement à confirmer leur connaissance empirique des situations de chômage longues qui

Le Crédit Formation Individualisé

Il vise dans son principe à élever les niveaux de qualification professionnelle de la population active salariée ou privée d'emploi, sans qualification reconnue ou validée par un titre ou un diplôme équivalent à celui du C.A.P. ou du B.E.P., afin de lutter contre la sélectivité du marché du travail et/ou de prévenir certaines situations de chômage.* Le C.F.I. s'adressera d'abord aux "16-25 ans" puis sera étendu à l'ensemble de la population active (Loi du 04 juillet 1990). Ce dispositif n'est pas une nouvelle mesure mais un "instrument d'accompagnement de tous les dispositifs contribuant à la qualification"**. En d'autres termes, le C.F.I. est un parcours de formation modulable en fonction précisément du profil du demandeur et pouvant pour ce faire, mobiliser plusieurs mesures de la politique de l'emploi. Les modalités de sa mise en œuvre sont les suivantes :

- L'accès au C.F.I. est fondé sur le volontariat du demandeur et nécessite en préalable à toute action un bilan de compétences visant à élaborer un projet professionnel.

- A la suite de ce bilan-projet est défini un itinéraire de formation personnalisé qui se concrétise par la signature d'un contrat d'engagement.

- Le déroulement du parcours nécessite un suivi permanent du demandeur par son correspondant. Enfin, le parcours est sanctionné par un système de validation des modules suivi, jusqu'à la qualification.

* *La politique de l'emploi en 1990*, pp 19-20, Délégation à l'Emploi du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Novembre 1992.

** Circulaire DFP/DE n°91/7 du 01 Février 1991.

Les Actions d'Insertion et de Formation

Elles ont pour objectif de favoriser la ré-insertion des chômeurs de longue durée par la construction et la mise en œuvre de processus de formation adéquats aux caractéristiques des stagiaires. Elles ciblent prioritairement les chômeurs définis comme les plus éloignés de l'emploi "connaissant de graves difficultés d'insertion" (les chômeurs de longue durée inscrits au moins depuis 3 ans à l'A.N.P.E., les allocataires du R.M.I., les chômeurs de longue durée de 50 ans et plus). Les formations qui leur sont proposées sont diverses et modulables afin qu'elles puissent répondre au mieux à la diversité des catégories visées (re-qualification, redynamisation...) et permettre d'élaborer des itinéraires de formation personnalisés.

sont posées dans bien des cas en terme de "difficultés" sociales, professionnelles, psychologiques etc...

Ainsi, les pratiques qui dominent sont celles qui consistent, à la suite d'un entretien relativement court entre l'agent et le chômeur, à proposer une solution immédiate, disponible parmi la palette qui s'offre au prescripteur. Cette manière de gérer les flux de chômeurs ne va pas de soi cependant et ne peut être strictement liée à la pratique des agents recruteurs.

Elle est aussi, pour partie, la résultante des conditions liées à l'organisation et l'administration du dispositif qui semblent à bien des égards surdéterminer les processus de sélection et d'orientation. Les contraintes de la programmation nationale et régionale d'une part, la "pression du nombre" (11) d'autre part, se révèlent en effet être des obstacles majeurs à une individualisation des itinéraires. Par exemple, il arrive que l'entretien soit postérieur à une proposition d'orientation. Ici, les besoins sont supposés et repérés à partir des fichiers des agences locales, les chômeurs sont ensuite convoqués dans la perspective du lancement de l'action. En d'autres termes, les agents sont tenus d'exécuter les programmes au plus vite. Dans cette perspective, la question centrale est celle de la maîtrise réelle du processus, et des contradictions qui le traversent, qui se posent sous d'autres formes dans les phases suivantes.

Organismes de formation, pratiques des formateurs et formes de l'individualisation

On distinguera ici deux niveaux d'individualisation, celui qui relève des contenus de formation et qui se borne à l'action au sens strict et celui qui relève des parcours de formation.

Au niveau des contenus au sens strict, l'individualisation n'est pas un modèle pédagogique formalisé même si dans la pratique, les formateurs y ont recours. Il s'agit généralement de faciliter l'acquisition de connaissances en répartissant les stagiaires par groupes de niveau ou de répondre à des demandes ponctuelles. Il est rare cependant que l'individualisation ait été pensée dans toute ses

(11) C'est le cas par exemple dans les Vosges, où les agents A.N.P.E. sont tenus de répondre au mieux aux objectifs chiffrés, selon les catégories de bénéficiaires (les objectifs sont fixés par le Comité Régional de Pilotage) tout en faisant face aux demandes émanant des chômeurs, compte-tenu de leur situation financière. Voir à ce sujet "*Observation et évaluation d'une mesure de lutte contre le chômage de longue durée : le cas des A.I.F. dans le département des Vosges*", A. BOULAYOUNE, H. JORY, B. PORET, rapport pour la Délégation à l'Emploi- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle G.R.E.E. Nancy 1992.

dimensions ou ait fait l'objet d'un projet pédagogique. Elle est plutôt utilisée, lorsque c'est le cas, de façon ponctuelle quand elle n'est pas source de confusion. En effet, on peut relever à ce titre quelques paradoxes assez significatifs : "*On pratique l'individualisation, mais il est dommage que l'ANPE nous envoie des stagiaires avec des niveaux différents.*" ou encore "*les parcours sont individualisés, c'est le groupe qui se régule tout seul*" (formateurs-Vosges).

Au niveau des parcours, c'est-à-dire de l'organisation d'itinéraires particuliers dans le dispositif, c'est l'articulation même des actions ou des modules entre eux qui fait défaut empêchant l'élaboration de cursus d'insertion un tant soit peu cohérents. La mise en œuvre de systèmes qui devaient normalement favoriser les conditions d'exercice de processus de formation différenciés soit au niveau de l'action (actions modulaires) soit au niveau d'un système d'actions élaboré à cet effet (cas du système des "Conventions Globales" (12) sur lequel nous allons revenir) s'est révélée relativement inefficace à traiter la diversité des situations qui se présentaient à eux.

En effet, quels que soient les sites et les systèmes observés, les processus de retour à l'emploi se sont trouvés empêchés de fonctionner par l'effet induit de ces systèmes, cloisonnant les deux volets du dispositif (insertion/qualification) sans possibilité réelle de passage de l'un à l'autre. C'est le cas notamment des Conventions Globales ou des actions de Bilan Emergence Validation de Projet (B.E.V.P.(13)) qui ont quasiment enraciné le stagiaire dans l'insertion parce qu'il n'y avait pas ou peu de possibilités concrètes d'articulation d'actions ou de modules à l'intérieur de ces ensembles. On a pu noter par exemple que certains stagiaires pouvaient bénéficier plusieurs fois de suite d'actions identiques sous un libellé différent et/ou de la même action de bilan (cas du B.E.V.P.).

(12) Le système des Conventions Globales qui s'est appliqué à Paris, vise essentiellement à gérer des parcours de formation par enchaînement progressif d'actions (bilan, insertion, qualification). Cet outil est conçu de manière à garantir à un organisme de formation (dit porteur de la convention) un certain niveau d'activité en échange de quoi cet organisme s'engage à assurer pour chaque stagiaire, en coopération avec d'autres organismes, un cursus de formation répondant à ses besoins. Voir à ce sujet *Suivi et évaluation des A.I.F. : le site de Paris*, Rapport établi pour la Délégation à l'Emploi du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, C.N.A.M., P. AZAN, D. MAILLART, E. DUGUE, 1991. Notons que dans sa conception cet outil se rapproche grandement du système des Conventions Cadre du dispositif "16-18 ans".

(13) Les B.E.V.P., sont des stages à part entière. Ils possèdent de manière constitutive des modules d'orientation qui ne sont pas toujours articulés aux moments ultérieurs de formation. Observation et évaluation d'un dispositif de lutte contre le chômage de longue durée : le cas des A.I.F. dans le département des Vosges. Op. cit.

L'individualisation n'est pas pour autant totalement absente du dispositif mais en marge de celui-ci. Elle s'observe dans certaines pratiques d'orientation et d'évaluation qui ne sont pas elles-mêmes largement diffusées et qui ne peuvent à elles seules suffire à son élaboration parce qu'elles sont réduites le plus souvent au cadre de l'action proprement dite et non à un parcours. Ajoutons que ces pratiques sont multiformes en fonction des organismes de formation. Dans sa forme que l'on peut tenir comme la plus achevée (en ce qu'elle apparaît la plus proche des principes qui animent les formations individualisées), les "accès individualisés"(14) n'ont concerné qu'une minorité de stagiaires situés pour l'essentiel sur le versant des actions qualifiantes. Pour autant qu'elle se soit appliquée, elle le fut à des degrés différents selon qu'il s'est agi d'actions d'insertion ou de qualification. Cela interroge cette pratique éducative d'abord à cause de son impact différencié et de son degré de sélectivité au sein de la mesure selon le type de stage, ensuite d'une manière générale à cause de sa moindre efficacité à structurer des passages entre le chômage et l'emploi (dans les A.I.F. et plus généralement dans les dispositifs de masse administrant les "marges" du salariat). A ce titre deux perspectives peuvent être avancées.

Dans sa forme la plus achevée, l'individualisation, avons-nous souligné, s'adresse prioritairement et de façon restrictive à une fraction de stagiaires qui semble d'emblée la moins éloignée de l'emploi (au regard de son ancienneté dans le chômage et de son niveau de formation), étant vraisemblablement en mesure de formuler des projets de formation précis et/ou présentant une forte probabilité de réaccès à l'emploi. Dans ces conditions, il n'est pas faux de dire que la formation s'adresse à ceux d'entre les chômeurs qui sont les plus formés, par là même l'individualisation s'éloigne grandement des objectifs qui étaient les siens au départ, opérant davantage selon une logique de "tri à l'employabilité"(15) plutôt que sur des principes de discrimination positive. Dans cette hypothèse, l'individualisation s'affirme comme pratique pédagogique sélective, inadaptée à un traitement de masse, ce qui n'est pas tout à fait surprenant en regard de ces champs traditionnels d'application (les formations de cadres d'entreprise par exemple).

La question de la faible diffusion de l'individualisation dans le dispositif doit s'apprécier au-delà du positionnement des organismes de formation, des stratégies qui peuvent y être rattachées ou des problèmes de coût (argument récurrent).

(14) Les accès individualisés permettent à des stagiaires d'accéder directement à une formation le plus souvent qualifiante. Contrairement à la majorité des autres stagiaires, les bénéficiaires de ces actions auraient intégré des formations de leur choix.

(15) L'expression est empruntée à D. VUILLAUME *Le R.M.I. entre l'opportunité et la discrimination*, Revue Française des Affaires Sociales, n° 2, 1991.

C'est bien la question même de l'existence d'un rapport concret entre les formes d'insertion dispensées et leur finalité réelle d'un côté, la connaissance des besoins des entreprises et les caractéristiques des chômeurs de l'autre qui se trouve posée avec acuité. C'est l'absence de ce rapport qui conditionne les effets pervers des systèmes mis en œuvre. On peut même ajouter que ce n'est pas tant les moyens techniques de son application qui se poseraient comme des problèmes de fond mais davantage le fait qu'elle semble inadaptée aux chômeurs de longue durée notamment à leur "noyau dur". Le déroulement de la séquence en entreprise est à ce titre particulièrement éclairant.

L'individualisation de la formation dans le cadre des formations alternées : des enjeux qui dépassent largement le seul cadre de l'entreprise

Dans le dispositif A.I.F., le passage en entreprise est conçu comme un moment déterminant puisqu'il conditionne finalement la conception même de cette mesure. Il n'en demeure pas moins que les entreprises sont restées, comme dans les précédentes mesures pour chômeurs de longue durée notamment, en marge du dispositif. Ce fait ne semble pas relever cependant de la seule "responsabilité" de l'entreprise.

En effet, l'absence de procédures de négociation entre les organismes de formation et les personnes en charge du moment passé en entreprise ne permet pas la construction de parcours individualisés reposant sur une articulation véritablement cohérente des modules entreprises organismes de formation à l'exception de certains stages qualifiants qui ne visent qu'une minorité de stagiaires. En outre, le passage en entreprise n'a pas pour visée centrale la transmission d'un savoir articulé aux qualifications requises pour l'occupation d'un poste de travail particulier.

Dans la pratique, ce moment semble revêtir essentiellement une fonction de redynamisation du stagiaire parce qu'il est conçu d'abord comme un temps de réapprentissage des conditions du travail salarié, bien que les temps de réadaptation soient de manière générale relativement courts (16). De même et de façon dominante, le suivi des stagiaires par les organismes de formation est apparu peu formalisé (voire peu rigoureux lorsque celui-ci se réduisait à un simple contact téléphonique) donnant lieu à des pratiques multiformes, mais portant de façon récurrente sur des questions matérielles et comportementales, cependant que la dimension formative des séquences en entreprise est absente ou reléguée au second plan.

Bref, le séjour en entreprise semble bien déconnecté de la formation alors qu'on aurait pu s'at-

(16) De quelques heures parfois à deux jours au plus, en moyenne.

tendre, dans le cadre d'une formation dite personnalisée, à un suivi spécifique, réellement articulé aux contenus de formation dispensés en centre. On pourrait tenir cependant que cette articulation n'est pas forcément nécessaire lorsqu'il s'agit d'atteindre comme unique objectif la redynamisation du stagiaire. Pourtant, force est de constater qu'il existe bien un certain cloisonnement entre les entreprises et les organismes de formation. Les premières par le fait qu'elles sont en situation "d'extériorité institutionnelle" au dispositif et les seconds parce qu'il sont en marge du système productif (17). Il nous faut souligner ici la faible implication des organismes considérés comme étant proches du système productif (Chambres de Commerce et d'Industrie, AFSO,...) et le développement important du secteur associatif. Ce cloisonnement explique sans doute la méconnaissance par les uns des besoins des entreprises et par les autres du dispositif et de l'élaboration des actions.

Ceci revient à vouloir résoudre le problème de l'adéquation formation/ emploi en cherchant à construire des cursus de formation personnalisés alors qu'on ne peut adapter finement la formation dispensée au travail en entreprise, et a fortiori les logiques individuelles aux emplois postulés. C'est la structuration même du procès de formation et son déroulement qui font problème : on a noté par exemple que la plupart des entreprises d'accueil ne connaissent ni la spécificité du dispositif A.I.F. par rapport aux autres instruments de lutte contre le chômage de longue durée (et donc les objectifs de la mesure) ni même parfois son intitulé et/ou le type de stagiaire auquel elles ont à faire (exceptée toutefois la distinction faite entre stagiaires-école (18) et stagiaires de la formation professionnelle).

La place de l'entreprise dans l'organisation du procès de formation soulève des interrogations de fond. Si l'on ne peut d'emblée réduire l'implication des entreprises aux seuls avantages économiques qu'elles peuvent tirer de cette situation (palliatif aux surcharges de travail momentanées, recours régulier aux dispositifs d'insertion ou de réinsertion comme partie intégrante de la gestion de la main d'œuvre...), et bien que ce soit une tendance dominante dans la plupart des dispositifs aujourd'hui, le positionnement des entreprises dans les A.I.F. peut aussi avoir d'autres fonctions : le repé-

rage des stagiaires qu'elles jugent les plus "motivés", et dans une moindre mesure un moyen de construire ou d'entretenir des relations privilégiées avec les Services Publics de l'Emploi. Il est important de noter à ce titre les caractéristiques des entreprises utilisatrices du dispositif A.I.F. : ce sont essentiellement des petites et moyennes entreprises du secteur privé tertiaire et du secteur du Bâtiment et des Travaux Publics qui ont pour beaucoup d'entre elles une tradition d'accueil des stagiaires des programmes publics de l'emploi, ce qui laisse penser qu'il y aurait dans ces entreprises des possibilités réelles d'embauche pour des individus du niveau des stagiaires qui occupent parfois, à tour de rôle, ces postes de travail. Dans cette perspective on peut se demander à quelles conditions elles sont susceptibles de permettre la réinsertion d'une population faiblement qualifiée ou ayant un rapport à l'emploi supposé éloigné.

Cette polarisation des A.I.F. sur certaines P.M.E. n'est sans doute pas neutre vis-à-vis des problèmes rencontrés lors de la maîtrise de la formation alternée. Elle indique clairement un positionnement spécifique de cet instrument par rapport à certains segments "du marché du travail". Cette polarisation, dont le caractère structurel a été montré, reste la marque des dispositifs stages destinés aux demandeurs d'emploi (19).

Ainsi, constate-t-on que les séquences en entreprises sont relativement courtes (20) et ne permettent pas, au regard de l'hétérogénéité des publics traités d'approcher les conditions objectives d'une re-professionnalisation. Le déroulement de l'alternance dans le dispositif A.I.F. dérive donc largement de sa fonction initialement prévue et ne tranche pas avec les pratiques antérieures, observées dans des programmes similaires (21). C'est bien d'une certaine manière la reproduction de ces pratiques qui dominent largement le passage en entreprise et dont la permanence ne peut s'analyser en dehors des relations qu'entretiennent l'Etat et ses institutions d'une part, le système productif d'autre part, du point de vue notamment des conditions d'organisation et d'usage des ressources de main d'œuvre. L'alternance dans le dispositif A.I.F. correspond davantage à cette réalité qu'il ne constitue un moyen de peser de façon décisive sur les rapports d'insertion.

(17) Le même constat est fait par F. GINSBOURGER, qui attribue cette extériorité du formateur au fait que "la formation a été massivement extériorisée par rapport au travail", ce qui a, précise-t-il, "généré un problème d'une complexité telle que nous confions au formateur une mission pratiquement impossible". Voir F. GINSBOURGER "La formation des C.L.D. Nous avons des réponses : mais quelle est la question ?" in *Le chômage de longue durée, agir, comprendre, évaluer*. Ed. P. BOUILLAGUET et C. GUITTON TEN-MIRE-SYROS 1992.

(18) Nous entendons par ce terme les élèves issus du système éducatif qui effectuent un stage en entreprise.

(19) A. BOULAYOUNE, H. JORY, "La transition professionnelle à l'épreuve du chômage de longue durée : récurrence et inflexion des problématiques dans les politiques d'insertion professionnelle", in *Former pour insérer* Op. cit.

(20) La durée des séquences en entreprise n'excède pas 40% du temps total de la formation pour 81% des stagiaires et 20% pour 28% des stagiaires in "La Politique de l'Emploi en 1990", Travail et Emploi n°49, p. 55, 1991.

(21) C'est le cas notamment du dispositif S.R.A. Voir à ce sujet l'article de P. ESTÉBE in *Les politiques de l'emploi à l'épreuve du chômage de longue durée*. Op. cit.

*
* *

Ce qui a été présenté comme une innovation majeure et nécessaire en matière de traitement des longues durées de chômage et qui devait conduire logiquement à des transformations importantes dans les pratiques des institutions impliquées dans le dispositif (accueil, sélection, orientation des stagiaires, et recomposition de l'offre de formation), n'a pas vraiment infléchi les conceptions de l'insertion des chômeurs en voie d'exclusion. Dans leur fonctionnement, les A.I.F. sont restées grandement dominées par la reproduction de l'"existant" (22). Le dispositif semble confronté au moins à une difficulté majeure qui consiste à concilier traitement de masse et individualisation des parcours de formation dans un contexte qui est, rappelons le, celui d'une exclusion essentiellement professionnelle. Alors que l'un des objectifs affichés était précisément de lever cette contrainte. Peut-on pour autant poser les limites actuellement observées comme des sources de blocage qui résulteraient essentiellement de contraintes pratiques ?

A notre sens, la réflexion sur l'individualisation ne peut se poser du seul point de vue de sa fonction définie dans les textes. On ne saurait par exemple s'en tenir à l'idée d'une démarche pédagogique actuellement empêchée dans son développement, par une série d'obstacles pratiques : le manque de moyens (qui n'est pas faux en soi, mais insuffisant pour une réflexion d'ensemble), la jeunesse du dispositif ou la mauvaise application des textes par exemple. Ce serait oublier que l'individualisation n'est pas en soi un objectif nouveau, elle fut introduite dans des mesures pour chômeurs de longue durée antérieurement aux A.I.F., sans qu'elle ait pu pour autant concerner une forte proportion de chômeurs. Plusieurs travaux récents ont cherché à apporter quelque éclairage sur ce mouvement.

D. DEMAZIERE interprète ce mouvement comme le résultat de l'"éparpillement des définitions des publics ainsi visés [qui] trouve son point d'aboutissement dans une individualisation du traitement, qui marque un éclatement du cadre normatif de définition des interventions publiques" (23). L'individualisation des modes de gestion des chômeurs de longue durée, serait alors pour l'auteur, la traduction la plus visible de la recomposition des catégories de chômage. Si le parti pris d'individualiser la formation "*affirme le droit de l'individu à être pris en compte avec ses spécificités*", il n'en est pas moins vrai qu'il masque pour E. DUGUÉ et D. MAILLARD à la fois "*l'absence de*

réponses, autres que la formation aux difficultés des chômeurs" et "*la difficulté à concevoir le lien emploi/formation*" (24). Cette dernière remarque doit être soulignée en ce sens que le risque est grand de glisser vers une forme de relation individualisée (à l'image de l'action sociale) sans lien fort avec le champ professionnel.

En effet, M. LESNE et Y. MINVIELLE (25) font remarquer à juste titre que "*Les processus individualisés de formation ne peuvent parvenir à maturité et à produire des effets que s'ils sont articulés et intégrés dans des ensembles plus vastes faisant une large place à la socialisation professionnelle*". Or, c'est un mode de socialisation d'une autre nature qui se joue dans les A.I.F. où l'accent est mis davantage sur la dimension sociale de l'insertion plutôt que professionnelle.

Ces moments de rupture dans le processus de formation ne sont pas cependant propres au dispositif et ne sont pas nécessairement tous liés à l'introduction de l'individualisation dans les A.I.F. Ils semblent affecter l'ensemble des dispositifs de lutte contre le chômage et à des degrés divers. C'est bien ces moments qu'il convient d'interroger, et de repenser autrement. Certains travaux comme ceux de F. GINSBOURGER (26) vont dans ce sens. L'auteur les attribue aux (nombreuses) réponses qui sont proposées et qui paraissent inadéquates (ou tout le moins partielles) parce qu'elles ne sont pas (ou rarement) pensées en termes d'extension et transfert de compétences mais souvent en termes de "plus de formation" ou "plus de qualification" sans même que la ré-articulation travail/apprentissage soit pensée. Ceci nous semble d'autant plus important à souligner que cela traduit bien les limites d'un processus qui confère à l'individu une position centrale tout en faisant fi de sa trajectoire professionnelle passée.

C'est vraisemblablement dans ce cadre qu'il conviendrait de réfléchir sur le sens à donner à la formation des chômeurs de longue durée puisqu'à trop s'attarder sur la question de la formation des chômeurs de longue durée telle qu'elle est appréhendée aujourd'hui (ce qui d'ailleurs ne semble pas toujours être l'une de leurs préoccupations premières, et lesquels n'ont pas tous un rapport si éloigné à l'emploi ou des difficultés sociales, psychologiques...), on finit par porter l'interrogation non pas sur les logiques économiques qui en sont largement à l'origine mais sur les chômeurs de longue durée eux mêmes qui en sont le produit. ■

(22) L'expression est empruntée à H. LHOTEL et P. MÉHAUT, in "*Les contradictions de la formation alternée dans le dispositif 16-18 ans*", Formation Emploi n° 7, 1984.

(23) *Le chômage en crise ?* D. DEMAZIERE, Presse Universitaire de Lille. Coll. mutations/sociologie, 1992.

(24) *Le traitement du chômage au risque de l'individualisation* E. DUGUÉ, D. MAILLARD, op. cit.

(25) *Socialisation et formation d'adultes* Education Permanente, pp.36-37 n°92, Mars 1988.

(26) *La formation des chômeurs de longue durée. Nous avons des réponses : mais quelle est la question ?* F. GINSBOURGER, op. cit.