

Les entreprises d'entraînement : logique formative ou logique productive ?

CÉDRIC FRÉTIGNÉ

Équipe Travail et mobilités, Sociologie,
Université Paris X-Nanterre

L'Entreprise d'Entraînement ou Pédagogique (EEP) vise à reproduire l'activité d'une petite ou moyenne entreprise (PME) dans ses fonctions tertiaires afin de former, sur poste de travail, des stagiaires de la formation professionnelle (demandeurs d'emploi) en vue d'accroître leur "employabilité" et de favoriser leur insertion professionnelle. L'EEP se présente ainsi comme un "sas" permettant une transition linéaire entre deux "sphères d'activités sociales" (Jobert, Marry & Tanguy 1995, p12), le système éducatif et le système productif. Au reste, ses promoteurs argumentent, dans une perspective adéquationniste, la possibilité d'une intermédiation qui aménage avec succès la relation entre éducation et travail ou, dans un registre sémantique proche, entre formation et emploi. L'objectif affirmé, dans ce cadre, est d'établir une correspondance entre "les modes de formation à mettre en place et les attentes en types de capacités et profils professionnels" (Tanguy 2000, p137) exprimées par les employeurs.

Pour satisfaire à cet objectif, les formateurs se réfèrent à deux logiques susceptibles de concourir au succès de cette entreprise d'intermédiation : d'un côté, une logique formative orientée vers l'accroissement des "compétences" des stagiaires et, de l'autre, une logique productive marquée par le souci d'insertion immédiate de ces derniers. Nous montrerons cependant que lorsque ces logiques entrent en tension dans le cadre d'épreuves de réalité (Boltanski et Thévenot 1991), ici le moment du recrutement, on observe une inflexion de la logique formative en direction de la logique productive.

Dans une première partie, nous développerons le cadre général d'analyse de l'enquête et préciserons la méthodologie retenue. Dans un second temps, nous présenterons l'entreprise d'entraînement, ses objectifs pédagogiques et sa spécificité organisationnelle. En troisième lieu, les deux logiques —formative et productive— qui animent les intervenants seront exposées. Nous étudierons ensuite l'intermédiation qui survient de la confrontation de

ces deux logiques dans les épreuves de recrutement. Avant de conclure sur l'EEP comme outil de transition entre l'éducation et le travail, nous proposerons, dans une dernière étape, d'inscrire notre analyse dans le cadre plus général des études relatives aux dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes.

Cadre analytique et méthodologie d'enquête

La qualité des appariements entre une offre et une demande sur le marché du travail ressortit, dans l'approche "conventionnaliste", de formes plurielles de coordination. De manière récurrente, les chercheurs observent ainsi que la mesure de l'employabilité ou de la productivité individuelle (passée, actuelle ou anticipée) du candidat à un emploi demeure sujette à débat. Cette imprécision de l'évaluation ne tient pas uniquement au fait, bien connu, qu'on sépare arbitrairement la contribution de l'agent du collectif de travail au sein duquel il réalise sa performance productive. Cette incertitude, qu'on explique également par un défaut d'informations sur la personne du candidat, est en fait due à des évaluations différenciées des qualités requises, à la mobilisation de "conventions de compétences" distinctes (Bessy & Eymard-Duvernay 1997). On peut ainsi déplacer l'investigation du pôle ordinaire, à savoir l'observation des qualités du candidat, au pôle sociologique, soit l'étude de la relation de jugement au cœur du dispositif de recrutement (Eymard-Duvernay & Marchal 1997). Au vu des conventions de compétences activées par le recruteur, s'organise ainsi une sélectivité face à l'emploi.

Dans cet esprit, on peut interroger les logiques sociales (conventions de compétences) qui président, en entreprise d'entraînement, à la sélection des candidats. L'intérêt de cette démarche est de reconnaître aux formateurs chargés du recrutement un rôle d'acteur de premier plan dans l'établissement de la transition entre formation et emploi. Dans la mesure où ils évaluent, à l'entrée, les qualités des postulants, ils participent pleinement de l'aménagement de cette transition en opérant une sélection entre ceux qui bénéficieront de l'intermédiation et ceux qui resteront aux portes du dispositif. Cette approche invite ainsi à étudier les conventions de compétences activées par les formateurs en charge du recrutement. Mais cette démarche offre également une grille de lecture des régimes d'action (les pratiques effectives) qui supportent ces conventions de compétences et organisent les formes de sélection.

Par une étude des brochures de présentation du Réseau des Entreprises d'Entraînement ou Pédagogiques français (REEP), nous nous sommes d'abord attaché à repérer les raisons (les logiques) qui président à l'intégration des

primo-demandeurs d'emploi et des jeunes (moins de vingt-six ans) dans les entreprises d'entraînement hexagonales. Les logiques, formative d'un côté, productive de l'autre, ont ainsi pu être modélisées. Nous avons ensuite rapporté les modes de recrutement réalisés dans certaines entreprises d'entraînement (n=8) aux logiques (formative ou productive) repérées dans le cadre d'entretiens individuels avec les formateurs de ces structures (n=14). Nous avons ainsi pu observer une relative uniformité des outils utilisés, des prérequis demandés et des profils recherchés. À cette occasion, nous avons constaté l'importance du titre scolaire, notamment pour les jeunes dépourvus d'expérience professionnelle. Une enquête par questionnaire (n=86), réalisée conjointement avec la centrale française des entreprises d'entraînement, a permis de trouver une confirmation statistique à cette observation par l'analyse de la réponse des responsables d'EEP à une question sur le niveau de formation initiale de leurs stagiaires. Cette sélection sur critère scolaire apparaît d'autant plus marquée qu'on compare les résultats aux données fournies par le ministère du Travail pour l'entrée en Stages d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE) collectifs [cf. annexe 1]. Le traitement de la question ne permettant pas de distinguer les niveaux de formation des entrants selon leur âge, nous avons consulté les sites électroniques des entreprises d'entraînement (n=7) où des curriculum vitæ complets de stagiaires sont proposés (n=110). Nous avons systématiquement comparé, à entreprise et à poste donnés, les niveaux de formation des stagiaires jeunes et adultes. Toutes choses égales par ailleurs, les jeunes stagiaires sont effectivement plus diplômés que leurs aînés.

L'Entreprise d'Entraînement ou Pédagogique (EEP)

L'Entreprise d'entraînement est, selon la définition même du REEP, un "outil d'insertion par la formation qui représente un véritable sas entre l'état de demandeur d'emploi et l'accès au monde professionnel". L'EEP fonctionne comme une entreprise à l'exception de la fonction "production" qui n'existe pas. Organisée en services (accueil, secrétariat, comptabilité, commercial, ressources humaines...), l'entreprise d'entraînement reproduit ainsi l'activité d'une vraie entreprise dans ses fonctions tertiaires. Les postes de travail sont occupés par des demandeurs d'emploi qui réalisent les tâches incombant à un comptable, à un assistant commercial ou à une secrétaire bilingue. Les salariés virtuels font des études de marché, créent des produits, entreprennent des campagnes de publicité, catalogues et offres promotionnelles à l'appui, achètent les matières premières et louent les services d'autres entreprises d'entraînement, vendent des produits, réalisent des bilans comptables. Les documents de travail sont des fac-similés fournis par le REEP (chéquiers,

documents de douanes) ou établis à partir de supports fournis par les entreprises marraines (catalogues, documents comptables).

Le principe pédagogique qui sous-tend cette pratique se résume dans l'épigraphie suivante : "Ce que j'entends, je l'oublie / Ce que je vois, je m'en souviens / Ce que je fais, je l'apprends". L'apprentissage en situation, sur poste de travail, organise ce volontarisme pédagogique. Le passage en EEP invite ainsi le nouvel arrivant à adopter un statut de "salarié virtuel". "Il n'est pas en entreprise, mais il n'est pas non plus en formation : il est dans une entreprise d'entraînement" argumente le directeur d'un Plan Local d'Insertion par l'Économique d'Île-de-France. Dispositif pédagogique qui valorise l'autonomie et la prise de responsabilités des apprenants, l'EEP est le cadre de pratiques où l'autoformation participe pleinement du projet pédagogique des formateurs. Le développement des capacités à être "autoapprenant" est ainsi l'un des critères qui, non seulement préside à l'évaluation des acquis, mais encore témoigne plus généralement du succès de l'entreprise pédagogique. Autoformation sur poste de travail, apprentissage in situ et individualisation des parcours de formation organisent les activités en entreprise d'entraînement.

Financés pour l'essentiel par les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ainsi que par les Conseils Régionaux, les centres de formation porteurs sont des organismes privés ou encore des groupements d'établissements de l'Éducation Nationale (GRETA), l'Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA). Les départements "Formation" des Chambres de Commerce et d'Industrie accueillent également dans leurs murs des structures EEP. De durée variable (du fait de l'individualisation des parcours, de l'attribution globale, par les prescripteurs financiers, d'un volume d'heures annuel à répartir, selon les besoins, entre les stagiaires), la formation s'étale généralement sur trois cents à quatre cents heures dont une partie consacrée à un stage pratique dans une entreprise réelle. Fonctionnant, pour la majorité d'entre elles (62,5 %), en système d'entrées-sorties permanentes, les EEP accueillent de nouveaux "collaborateurs" tout au long de l'année dès lors que des places se libèrent. Les effectifs sont en moyenne de douze à quinze stagiaires, avec des creux en période de congés estivaux et des pics en fin d'année civile lorsque des heures et des places conventionnées supplémentaires sont attribuées tardivement par les prescripteurs financiers. À noter que la formation n'est pas diplômante, les responsables de l'EEP se limitant à délivrer des certificats de stage attestant des compétences acquises. Les bénéficiaires jeunes (moins de vingt-six ans) soit ressortissent des dispositifs du Conseil Régional (Crédit de Formation Individualisé), et perçoivent à ce titre une rémunération du Centre National pour l'Aménagement des Structures Agricoles (CNASEA), organisme gestionnaire habilité par les Régions pour verser les rémunérations, soit réalisent un temps de formation

en EEP, conformément au Contrat de Qualification signé avec l'employeur. Les adultes bénéficient, quant à eux, des indemnités liées à leur participation à un Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE). Certains entrent dans le cadre de conventions de reconversion et, parfois, des salariés intègrent les EEP au titre de la formation continue (Congé Individuel de Formation) [cf. annexe 2].

Le concept a été importé d'Allemagne à la fin des années 1980 et la première EEP française, Modufile, est officiellement créée par le service "Formation" de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Loiret le 15 décembre 1989. Les entreprises d'entraînement sont aujourd'hui fédérées en un réseau national fort de cent trente unités. Chacune d'entre elles opère des transactions commerciales fictives dans un réseau de mille cinq cents EEP en Europe et plus de deux mille deux cents dans le monde. Ses promoteurs se félicitent que l'entreprise d'entraînement se présente comme un outil de formation et d'insertion professionnelles de qualité puisque près de 75 % des formés (4500 au total) ont trouvé au minimum un Contrat à Durée Déterminée (CDD) de six mois à l'issue de leur passage en EEP en 1998. Il convient toutefois de noter l'instabilité des outils de mesure mobilisés par les responsables d'EEP. Sans qu'une définition préalable ne soit clairement proposée, il est aussi bien fait référence à des "taux de placement", des "taux de retour à l'emploi" qu'à des "taux de solutions positives". De plus, ces indicateurs ne disent rien sur le type et la durabilité de l'emploi occupé au terme de la période de suivi post-stage (généralement équivalente à six mois). Enfin, la relation entre la réalisation du stage et l'obtention d'un emploi n'est pas linéaire et univoque. Le mode de construction de ces différents indicateurs présuppose une relation directe et unique entre le suivi du stage et le débouché professionnel de sorte qu'on impute au dispositif (et à lui seul) l'ensemble des succès en matière de placements, solutions positives et autres retours à l'emploi (Stankiewicz, Foudi & Trelcat 1993).

Les finalités de l'Entreprise d'entraînement : entre outil pédagogique et dispositif d'insertion

La logique formative de l'entreprise d'entraînement est définie par le REEP en ces termes. "Par sa définition comme entreprise réelle, elle [l'EEP] permet à tout jeune d'appréhender en un même lieu et en un même temps tous les métiers du tertiaire dans leur quotidien et offre la possibilité d'un vécu, pendant quelques jours ou quelques mois, de l'expérience de ces professions. Ainsi le jeune peut-il choisir son orientation avec plus de réflexion et mieux percevoir l'utilité des divers métiers tertiaires dans la logique du fonctionnement global de l'entreprise." En premier lieu, l'EEP serait donc un excellent outil d'orientation, de "découverte des métiers", un "laboratoire d'expéri-

mentation”¹. Le formateur, pédagogue, a ici pour fonction d’assurer l’intégration du jeune apprenant dans une collectivité de travail simulée et de l’amener, par la procédure de formation sur poste de travail, à acquérir les “compétences” nécessaires à l’accomplissement des tâches prescrites et à l’autoformation in situ.

La logique productive s’organise, dans l’esprit des promoteurs de l’EEP, dans la continuité naturelle de la logique formative. “Orientation choisie, le jeune peut alors être formé sur poste de travail dans une approche concrète de son futur métier. Il perçoit dès lors l’utilité de sa fonction, l’apport de sa formation et la valeur ajoutée qu’il peut en tirer rapidement, tant dans l’apprentissage et la maîtrise d’un savoir-faire, que dans la préparation de sa première recherche d’emploi.” En second lieu, l’EEP se présenterait comme un très bon outil d’insertion professionnelle en raison de son statut de “structure de prévision”, garant de l’opérationnalité immédiate du jeune stagiaire en situation de travail. L’évaluation des compétences mises en œuvre in situ permettrait alors d’anticiper sur leur transférabilité dans une entreprise réelle. Le rôle du formateur est ici d’utiliser la spécificité de la formation en EEP pour accroître l’employabilité du jeune apprenant en se montrant un agent d’insertion, un passeur (Boltanski & Chiapello 1999 p173), un catalyseur de compétences ou, en congruence avec le nom même de l’outil pédagogique, un entraîneur.

On pourrait, à ce stade de la réflexion, poser l’hypothèse qu’il existe deux modalités de sélection et deux séries de critères retenus pour opérer le recrutement dès lors qu’on bascule d’une logique formative à une logique productive et réciproquement. Dans le premier cas, il semblerait conséquent d’insister sur les “potentialités”, le “degré de motivation” du jeune qui désire découvrir un métier ou s’orienter, sans accorder une place trop importante à son niveau de formation initiale ou à l’adéquation entre sa qualification et le poste qu’il sera amené à occuper. La notion fréquemment avancée de “projet cohérent” servirait ici de leitmotiv au formateur dans sa décision d’intégrer le jeune candidat. Inversement, dans une logique d’agent d’insertion, il serait beaucoup plus attentif aux “compétences” détenues par le candidat. Il relèverait les manques à combler en s’efforçant de sélectionner des jeunes qui, au terme de la formation, seraient immédiatement employables. Si, à la suite de Friedmann (Tanguy 1997 p176), on donne à qualification le sens d’un apprentissage méthodique complet, l’adéquation de leur qualification au poste proposé semblerait ici beaucoup plus cruciale.

Il reste que des contraintes institutionnelles viennent battre en brèche ces logiques. Évalués d’abord et avant tout sur les résultats “quantitatifs”

1. Sauf mention contraire, l’auteur s’appuie sur “Les atouts du concept [d’entreprise d’entraînement] pour les jeunes et les primo-demandeurs d’emploi”, Document du REEP, 1998.

(indicateurs de retour à l'emploi), les responsables d'EEP adoptent des pratiques marquées par un fort pragmatisme en matière de recrutement. "Les objectifs de l'ANPE et de la Direction du Travail ne sont pas qualitatifs, il ne faut pas se leurrer. C'est plutôt quantitatif, c'est-à-dire qu'ils vont nous juger sur le nombre de retours à l'emploi. Donc quelqu'un qui n'a pas d'objectifs professionnels clairement établis aura peu de chance d'avoir un emploi" (formatrice en Bretagne) et, par voie de conséquence, d'intégrer l'EEP. De plus, on retrouve ici un effet de tri bien connu qui préside à l'accès aux dispositifs publics de formation, "l'effet de rattrapage étant souvent supplanté par un effet de sur-sélection" (Rose 1998, p268). Selon le mot d'une responsable d'EEP de la Région Centre, "si je sens qu'il n'y a pas de compétences derrière, je ne prendrai pas la personne".

On observe ainsi deux mouvements simultanés. D'une part, que la logique retenue initialement soit formative ou productive, des prérequis suffisamment discriminants (en termes de polyvalence, d'adaptabilité et de certification scolaire) entretiennent une sélectivité élevée des publics accueillis. D'autre part, le constat précédent ne trouve pas son explication dans une hypothétique (et vertueuse) convergence entre les logiques formative et productive, mais dans l'infléchissement de la première dans le sens de la seconde.

L'intermédiation en matière de recrutement

Lorsqu'on observe les pratiques de sélection ou l'évaluation des "compétences" des stagiaires, une relative uniformité apparaît, quelles que soient la finalité attribuée à l'EEP et la définition que les formateurs proposent de leur action.

En matière de recrutement, les procédures et les "qualités" des entrants sont relativement stables d'un lieu à l'autre. Très fréquemment, un formateur organise en partenariat avec l'ANPE et/ou la Mission Locale une réunion d'informations collective où il présente la spécificité de l'EEP et les postes à pourvoir. Des dossiers de candidature sont distribués aux demandeurs d'emploi présents. Une première sélection s'opère sur dossier. L'étude des droits ouverts en matière de formation (vérification de la situation administrative au regard de l'emploi et de sa privation), du curriculum vitæ (prérequis en matière de niveau de formation initiale ou d'expériences professionnelles) et de la lettre de motivation est, à cette étape de la procédure de recrutement, discriminante. Les profils correspondants sont invités à se rendre à l'EEP pour passer un test de culture générale qu'accompagnent également des tests de raisonnement et de logique. Ainsi, le "questionnaire de recrutement d'une EEP" du Nord-Pas-de-Calais débute-t-il par des suites logiques à compléter, chiffres et idéogrammes à l'appui. En termes de connaissances générales, on demande par exemple au candidat de préciser le nombre d'États composant la

Communauté Économique Européenne, ce que le sigle TVA (Taxe sur la Valeur Ajoutée) signifie ou encore de citer un roman d'Émile Zola. Pour évaluer les talents en matière d'expression écrite, le candidat doit développer, en vingt lignes, un point de vue sur l'un des sujets suivants : "l'informatique, espoir ou danger", "le travail à domicile, rêve ou cauchemar", "les trente-cinq heures". Un test d'informatique (les icônes de la barre d'outils standard doivent être définies à partir de leur reproduction sur support papier), de géographie (situer les principales villes de France sur une carte) et de langue anglaise (version et thème) poursuit l'examen. Enfin, selon le poste à pourvoir, des évaluations spécifiques sont proposées. Ainsi, la présentation d'un devis sera demandée à un candidat au recrutement dans le service commercial. Parfois un test de simulation dans le cadre d'une mini-situation de travail est réalisé : une candidate, pour un poste de secrétaire polyvalente, sera tenue de rédiger un courrier à partir d'un modèle manuscrit afin d'évaluer sa vitesse de frappe, sa capacité de mise en forme d'un document ou, en amont, sa maîtrise minimum d'un logiciel de traitement de texte ou plus simplement de l'outil informatique. Un entretien d'embauche, où la motivation et le projet du candidat seront évalués, complète la procédure de recrutement.

Au final, les résultats, en terme de recrutement, se singularisent par une féminisation des effectifs (90 %), une part négligeable de salariés virtuels de plus de cinquante ans et un niveau de formation initiale élevé, ce dernier élément se présentant même comme une condition sine qua non d'intégration pour les jeunes. On pourrait résumer, avec cette formatrice francilienne, la politique "pragmatique" de recrutement des EEP : "Quand on parle de sélection, on n'élimine pas parce que la personne est en difficulté. Quand on parle de sélection, on parle d'adéquation : est-ce que l'entreprise d'entraînement va servir le projet de la personne ?" On le sait maintenant, cette ligne d'action trouve cependant rapidement ses limites. En effet, le jugement sur les compétences des candidats s'appuie, en premier lieu, sur le réalisme du projet formulé par ces derniers. "Quand on fait la sélection, on fait la sélection pour un métier. Quand on fait la sélection, il y a des tests écrits de culture générale et un entretien pour évaluer la motivation. Mais quand on a quarante-cinq ou cinquante ans, pour être agent de comptoir débutant [en agence de voyage], il faut être réaliste, on ne la prendra pas." En l'occurrence, motivation et détermination sont nécessaires mais non suffisantes pour intégrer l'EEP. L'évaluation des candidats repose, en second lieu, sur les standards de l'Éducation nationale [cf. annexe 3] : ainsi, les prérequis pour intégrer l'EEP excluent-ils d'emblée les niveaux VI et bon nombre de niveaux V et Vbis dépourvus d'expérience professionnelle. 1,2 % des stagiaires accueillis en 1998 ne possédaient ni diplôme ni expérience professionnelle, 3,4 % aucun diplôme mais une expérience professionnelle et seuls 7,2 % détenaient un certificat d'études primaires (CEP) ou un brevet d'études du premier cycle secondaire (BEPC ou brevet des collèges). En résumé, près de 90 % des sta-

giaires avaient un niveau de formation initiale égal ou supérieur au niveau V [cf. annexe 1]. Dans l'approche des formateurs en EEP, il semble que les dispositions à l'autonomie et à l'autoformation ainsi que la capacité à formuler un projet professionnel cohérent et à faire montre de sa motivation soient liées à un habitus que sanctionne (ou révèle) une formation scolaire minimum. Notre formatrice l'affirme sans ambages : "On travaille avec du Bac++. Vous voyez, ça peut aider. Je suis persuadée que ça aide."

Pour les publics jeunes (moins de vingt-six ans), cette sélection est encore plus frappante. La règle est la suivante : "La population accueillie par l'EEP possède obligatoirement soit une expérience de l'entreprise [adultes], soit un cursus lui permettant une adaptation rapide [jeunes et/ou primo-demandeurs d'emploi]" (brochure de présentation, EEP région Nord-Pas-de-Calais). On en trouve confirmation à la lecture des données fournies par les entreprises d'entraînement sur leurs sites internet. Parmi les rubriques répertoriées, l'une offre fréquemment des curricula vitæ complets de stagiaires en vue d'éventuelles propositions d'emploi. On peut ainsi comparer, à poste similaire, les niveaux de formation des apprenants selon leur âge. Nous nous appuyons ici sur le cas d'une Entreprise d'entraînement du Nord de la France où tous les formés sont des femmes. Les stagiaires occupant un poste de secrétaire polyvalente sont, pour les publics jeunes, détentrices d'un baccalauréat professionnel, de Sciences et Technologies Tertiaires (STT) voire d'un Brevet de Technicien Supérieur (BTS Bureautique et secrétariat de direction ou Comptabilité et gestion). Les publics "adultes" disposent d'un Brevet d'Enseignement Professionnel (BEP), d'un niveau Baccalauréat ou encore d'un Brevet homologué niveau IV. Il en est de même, au sujet des diplômes, concernant les secrétaires commerciales. Les "secrétaires comptables" entrant dans des dispositifs "jeunes" ont un Baccalauréat bureautique ou un BTS de comptabilité. Aux yeux des formateurs, l'absence d'expérience professionnelle (ou son insuffisance) doit ainsi être contrebalancée, pour les jeunes, par l'obtention de titres scolaires analysés comme des gages d'une adaptation rapide à la logique de l'EEP.

Mise en perspective

On l'a vu ci-dessus, les orientations (formative ou productive) dévolues à l'EEP ne sont pas, en matière de recrutement, discriminantes. On pourrait assez spontanément interpréter ce constat comme la réalisation d'une harmonieuse convergence des pratiques. De fait, on note une inflexion de la logique formative au profit de la logique productive. Ce glissement d'une logique à l'autre s'explique pour l'essentiel par la nature des attentes exprimées envers les acteurs de l'EEP par les prescripteurs financiers. Si ces derniers argumentent également à partir d'une logique formative, on enregistre

le même mouvement qui témoigne au final de la prédominance de la logique productive. L'extrait d'entretien suivant, réalisé avec une coordinatrice emploi-formation, consacre ce basculement : "Je dirais qu'à la fois il y a une spécificité et, en même temps, je refuse de dire qu'une prestation EEP soit une action à part, spécifique, qu'il faut identifier comme différente. L'entreprise d'entraînement ou pédagogique est avant tout, pour moi, un support, un mode pédagogique, une démarche d'accompagnement à l'emploi. [...] Mais on peut très bien utiliser ce support comme principe même de formation par rapport à notre objectif principal, en tant que coordonnateur emploi-formation, c'est-à-dire les dispositifs SIFE pour les demandeurs d'emploi de longue durée de plus de vingt-six ans. Dans le cadre des SIFE, on pourrait très bien utiliser ce support sur une multitude de secteurs d'activité, sachant qu'il répond tout à fait bien à l'objectif principal des SIFE, qui est le placement. L'indicateur de résultat par rapport à la Région qui finance plutôt des actions qualifiantes, la validation d'une certification professionnelle, pour nous, c'est bien une insertion sociale et professionnelle avant tout. Le premier indicateur d'évaluation, ça va être cela." Les indicateurs de placement constituant bel et bien le "juge de paix" à l'aune duquel l'évaluation de la formation et la reconduction des financements sont assurées, la sélectivité du recrutement est la première des réponses apportée par les responsables d'EEP pour se doter de "garde-fous". Et, dans ce cadre, le niveau de formation initiale et la certification scolaire apparaissent comme de bons indicateurs des qualités requises à l'entrée en EEP.

Ce diagnostic n'est en soi guère original. On peut ainsi rappeler que le titre scolaire est en France l'étalon de base qui sert traditionnellement à évaluer les mérites de chacun. Gage d'équité et d'efficacité, la compétition scolaire a longtemps fait office d'idéal démocratique (Dubet 1992). Avec la montée en force d'une "logique des compétences", le diplôme se présente même désormais comme un indicateur de tri dans le sens où il témoignerait d'un niveau de "compétence générale" de la personne recrutée. "Le niveau d'études est considéré comme l'indice favorable d'une compétence globale, d'une adaptabilité au 'changement'. [...] La recherche d'un plus haut niveau de diplôme fonctionne comme une assurance vis-à-vis des incertitudes, qu'elles concernent le marché du travail ou les compétences réelles des personnes." (Verdier 1996, p47-48). On observe ainsi l'institution d'une logique de filtre en matière d'accès à l'emploi ou d'entrée en stage de formation. Cette logique introduit des "variables cachées" (ici le niveau de diplôme) qui court-circuitent pour partie le ciblage, par les décideurs politiques, de publics prioritaires au regard des politiques de l'emploi (Demazière 1995, p68). Les enquêtes réalisées en Mission Locale (publics de seize à vingt-cinq ans) confortent ces résultats (Jellab 1998). Les "projets d'insertion" proposés aux jeunes "en mal d'insertion" par les conseillers sont organisés autour de la notion de "projet professionnel réaliste". Dans cet esprit, les chargés d'accueil s'efforcent d'évaluer la "compétence sociale" (gérer son temps, faire preuve

d'autonomie, être présentable) des jeunes candidats à une formation ou à un emploi. Des "signes de socialisation" ou d'adaptabilité (pour reprendre la remarque de Verdier) sont recherchés, le niveau de formation initiale offrant alors un indicateur de réduction de l'incertitude et un critère socialement légitime justifiant le tri opéré.

Conclusion

Dès lors qu'ils jouent la carte de la transition, de l'intermédiation ou encore de l'interface entre le système éducatif et le système productif, il n'est pas surprenant que les tenants de l'entreprise d'entraînement valorisent, dans leurs pratiques professionnelles, la conjugaison et l'interpénétration des logiques formative et productive. Là où on aurait pu s'attendre à observer des litiges correspondant à des conceptions antinomiques de la finalité de l'EEP (outil de formation ou dispositif d'insertion), les formateurs s'accordent sur les procédures de sélection, les profils recherchés, les justifications des décisions qui président au recrutement. Dans une perspective adéquationniste assumée (former au plus près des réalités de l'entreprise), la relation éducation-travail semble finalement aller de soi, ce dont témoignent, selon ses promoteurs, les taux de placement réalisés. Demeure cependant, en l'état actuel du raisonnement, une dimension implicite : tous les placements sont mis au crédit du passage en EEP, ce qui reste, évidemment, à vérifier. De surcroît, lorsqu'on constate que les formateurs en entreprises d'entraînement sélectionnent celles et ceux parmi les jeunes qui donnent le plus de gages à l'entrée d'être "employables" à la sortie (primat de la logique productive sur la logique formative), il n'est pas non plus étonnant que la transition entre formation et emploi apparaisse si linéaire. Finalement, l'intermédiation qu'assurent les formateurs en EEP se trouve ainsi crédibilisée par cette linéarité construite et entretenue via, notamment, des procédures de recrutement particulièrement sélectives.

Annexes

Annexe 1 :

Niveaux de formation des entrants en SIFE collectifs et en EEP

	SIFE collectifs (1998) En pourcentage	Stagiaires EEP (1998) En pourcentage
Niveau VI	19,7	4,6
Niveau V bis	11,4	7,2
Niveau V	45,3	36,8
Niveau I à IV	23,6	51,4
Total	100	100

La majeure partie des stagiaires EEP entre dans le cadre du dispositif "SIFE collectifs", soit 72,6% (Guillaumin & Vespa 1999, p203). 79% des EEP étant financées par leur DDTEFP, cela incite à comparer le niveau de formation de l'ensemble des stagiaires bénéficiant de SIFE collectifs à celui des stagiaires EEP.

Annexe 2 :

Les publics accueillis en entreprise d'entraînement

On distingue les publics adultes (plus de vingt-six ans) des publics jeunes (moins de vingt-six ans), les salariés des demandeurs d'emploi.

Les adultes demandeurs d'emploi intègrent l'entreprise d'entraînement dans le cadre des Stages d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE). Instaurés par la loi quinquennale sur l'emploi de décembre 1993, les SIFE sont conventionnés par les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP). Les "SIFE collectifs" concernent : les demandeurs d'emploi de longue durée (plus d'un an d'ancienneté au chômage), les chômeurs de plus de cinquante ans indemnisés par le régime d'assurance chômage et les demandeurs d'emploi en fin de droit, bénéficiaires de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS); les prestataires du Revenu Minimum d'Insertion (RMI) sans emploi; les chômeurs reconnus Travailleurs Handicapés. Les "SIFE individuels" sont attribués aux demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) depuis plus de trois mois et présentant des risques élevés de chômage de longue durée ainsi que les mères isolées (art. L322-4 du Code du Travail).

Les adultes salariés accèdent à l'entreprise d'entraînement via le Congé Individuel de Formation (CIF). La volonté du législateur est de permettre à tout salarié, en cours de vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre personnel, des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans les plans de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité. L'objectif est d'offrir la possibilité aux sala-

riés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession. Ces formations s'accomplissent, en tout ou partie, pendant le temps de travail (art L931-1 du Code du Travail).

Depuis 1989, l'État a instauré pour les jeunes (de seize à vingt-cinq ans) demandeurs d'emploi et sans qualification professionnelle un Crédit Formation Individualisé (CFI) qui permet à chacun d'élaborer un projet professionnel et un parcours de formation individualisée permettant d'acquérir une qualification professionnelle de niveau V (art. L900-3 alinéas 1 et 2 du Code du Travail). La Loi quinquennale du 20 décembre 1993 a institué un transfert progressif des compétences de l'État vers les Conseils Régionaux. Depuis le 1^{er} janvier 1999, le Conseil Régional a compétence sur la totalité des actions de formation à destination des jeunes demandeurs d'emploi et le CFI n'est plus réservé aux seuls jeunes demandeurs d'emploi sans qualification professionnelle (d'où la présence de stagiaires de niveaux II-III-IV en entreprise d'entraînement).

Les jeunes travailleurs peuvent intégrer les EEP dans le cadre de la signature d'un Contrat de Qualification. Ce contrat de travail prévoit, pour les jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus, une formation sur le temps de travail (un quart de sa durée au minimum) permettant d'acquérir une qualification reconnue. Il s'adresse aux jeunes n'ayant pas acquis de qualification au cours de leur scolarité ou ayant acquis une qualification ne leur ayant pas permis d'obtenir un emploi.

Annexe 3 :

Nomenclature des niveaux de formation

(fixée par la Commission statistique nationale de la formation professionnelle et de la promotion sociale)

Niveau VI: sorties du premier cycle du second degré (6^e, 5^e, 4^e) et des formations préprofessionnelles en un an.

Niveau Vbis: sorties de la 3^e générale, de 4^e et 3^e technologiques et des classes du second cycle avant l'année de terminale.

Niveau V: sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels et abandon du cycle long; abandon de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale.

Niveaux IV: sorties des classes terminales du second cycle long et abandon des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau III.

Niveaux III: sorties avec un diplôme de niveau Bac+2 (Diplôme Universitaire de Technologie, Brevet de Technicien Supérieur, Diplôme d'Études Universitaires Générales, Écoles des formations sanitaires et sociales, etc.).

Niveaux II et I: sorties avec un diplôme de second ou troisième cycle universitaire ou un diplôme de grande école.

Bibliographie

- BESSY C. & EYMARD-DUVERNAY F. 1997 *Les intermédiaires du marché de l'emploi*, Paris, PUF
- BOLTANSKI L., THEVENOT L. 1991 *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard
- BOLTANSKI L., CHIAPELLO E. 1999 *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard
- DEMAZIERE D. 1995 *La sociologie du chômage*, Paris, La Découverte
- DUBET F. 1992 Massification et justice scolaires : à propos d'un paradoxe in Affichard J. et Foucauld (de) J.-B., *Justice sociale et inégalités*, Paris, Éd. Esprit.
- EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E. 1997 *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié
- GUILLAUMIN A. et VESPA A.-M. 1999 "Les stages d'insertion et de formation à l'emploi", *Bilan de la Politique de l'Emploi en 1998*, La Documentation Française, n3-4
- JELLAB A. 1998 "De l'insertion à la socialisation. Mission locale, jeunes 16-25 ans et problématique de l'exclusion", *Formation Emploi*, n62, pp33-47
- JOBERT A., MARRY C., TANGUY L. 1995 *Éducation et travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*, Paris, Armand Colin
- ROSE J. 1998 Travail et formation in Kergoat J., Boutet J., Jacot H., Linhart D. *Le monde du travail*, Paris, La Découverte
- STANKIEWICZ F., FOU DI R., TRELCAT M.-H. 1993 "L'efficacité des stages de formation. Le cas des demandeurs d'emploi de bas niveau de qualification", *Formation Emploi*, n41, pp21-41
- TANGUY L. 1997 "Pierre Naville. Du psychologue au sociologue, un homme de science dérangeant", *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, n2, pp171-182
- TANGUY L. 2000 "Histoire et sociologie de l'enseignement technique et professionnel en France: un siècle en perspective", *Revue Française de Pédagogie*, n131, pp97-127
- VERDIER E. 1996 "L'insertion des jeunes 'à la française': vers un ajustement structurel ?", *Travail et Emploi*, n69, pp37-54