

POUR UNE FORMATION RÉELLEMENT PROMOTIONNELLE

*par Etienne Laurent **

Alors que son importance est déterminante pour les « salariés en insertion », la formation professionnelle leur est difficilement accessible.

Que faire pour que la formation soit pour eux un droit effectif et un réel instrument de promotion professionnelle et sociale ?

Les difficultés d'accès à la formation pour les personnes en situation précaire relèvent d'un constat régulièrement répété. Comment dépasser ce constat et leur proposer des voies effectivement praticables, alors que la complexité de la situation fait de l'accès à la formation une jungle impénétrable ?

Les chiffres sont éloquentes : en France, 51,3 % des personnes ayant un niveau Bac +3 ont eu accès à la formation continue en 2000, alors que seulement 12,9 % de non-diplômés ont pu y parvenir (1). Or, sept Français sur dix ont au plus un niveau de CAP ou de BEP (2). En ce qui concerne plus précisément les « salariés en insertion », l'étude engagée par l'AVISE en Aquitaine (3) constate que 47 % pâtissent d'une absence de formation professionnelle et que 42 % n'ont pas de qualification. Pour palier à ce déficit, les SIAE développent des actions de formation. À partir de leur expérience avec les personnes et de leurs propres évolutions, il est possible de mettre en évidence quelques principes d'actions.

D'abord travailler

Les SIAE proposent de travailler pour se former et non pas la démarche inverse. Dès ses origines, le COORACE affirmait sa volonté de « reconnaître et favoriser la volonté de travailler » et de ne pas faire de la formation un préliminaire pour l'accès au travail. « Il faut répéter, précise Denis Castra, que poser la formation comme un préalable à l'insertion est un non sens, mise à part l'alternance qui est elle-même une insertion. Il faut donc insérer pour former et non l'inverse. La formation doit rester ou redevenir un instrument de choix pour la mobilité horizontale ou verticale des salariés (4). »

C'est donc à partir du travail qu'il s'agit de conduire les salariés à envisager une formation spécifique, au-delà de la situation de travail formatrice par elle-même. À cet égard, la force du groupe et l'identification possible à d'autres salariés en for-

** Responsable de la formation au COORACE.*

(1) **Observatoire des inégalités**, *L'état des inégalités en France 2007*, Paris, Belin, 2006, p. 30.

(2) *Idem*, p. 34.

(3) Étude d'impact de l'IAE en Aquitaine en 2004 (AVISE - OPUS 3, février 2007, 155 p., p. 54-55).

(4) **D. Castra**, *L'insertion professionnelle des publics précaires*, Paris, PUF, 2003, p.188.



mation sont des atouts pour dépasser les fréquentes résistances. La formation, en effet, est souvent mal perçue : outre les difficultés d'organisation personnelle et familiale, outre les coûts supplémentaires quelle peut entraîner, elle renvoie souvent à une expérience scolaire peu valorisante, ou à des stages qui n'ont guère trouvé de sens dans un parcours personnel et professionnel. Le rôle des autres salariés qui ont déjà bénéficié d'une formation, ou qui sont ensemble en formation, est donc souvent déterminant pour favoriser le dépassement des peurs et la décision de la personne de s'engager dans ce qui reste pour elle une aventure. Une analogie serait possible avec, dans un tout autre domaine, le fonctionnement des « groupes Tupperware ».

Libre et reconnu

Toute tentative de pression exercée sur des salariés pour qu'ils se forment se révèle nettement contre-productive. Avant d'envisager une formation, les personnes, en effet, ont souvent besoin de parler, parfois d'entrer, par exemple, dans des « groupes de parole » où ils se sentent écoutés et compris par leurs pairs. Pour que les salariés en insertion puissent s'engager réellement dans une formation, ils doivent se sentir libres, devant des choix réels à faire pour leur avenir et non devant une simple alternative immédiate.

Cette liberté de choix ne peut être perçue comme effective que s'il y a une réelle possibilité de tester la démarche formative. Elle implique un droit à pouvoir essayer, sans les risques que constituent la menace d'une pression directe ou indirecte des différents acteurs de l'insertion professionnelle, le danger de l'échec devant la dictature de l'examen, la crainte d'une diminution des ressources financières. De fait, la personne fragilisée est très dépendante de l'institution et souvent ligotée par son besoin de ressources. La liberté de choix suppose également que le salarié puisse acquérir une connaissance et une compréhension des mécanismes socioprofessionnels, en particulier des chances d'intégration professionnelle que peut offrir une formation. Si elle est directement utilisable, reconnue, et ouvre d'autres perspectives, une formation a davantage de chances d'être motivante.

Si la liberté d'essayer est une condition préalable à l'entrée en formation, l'engagement effectif dans un parcours de formation appelle des logiques d'entraide et de coopération dans le groupe de formation. Une des conditions de réussite est que le groupe puisse être responsable, avec les formateurs, de la co-construction des contenus de la formation. Cette co-responsabilité, qui doit être explicitement reconnue, est facilitée lorsque des membres des équipes d'encadrants ou d'accompagnateurs des



SIAE sont intégrés au processus de formation. Quant à la richesse du groupe, elle est plus grande lorsque les bénéficiaires de la formation sont divers, en ASP et en AI par exemple.

La reconnaissance nécessaire au cours de la formation serait difficilement crédible si le processus de formation ne prenait pas en compte, très concrètement, les acquis et les savoir-faire des personnes en formation. Cette reconnaissance des compétences et des potentialités inclut la validation des qualifications, mais elle s'étend bien au-delà. En aval de la formation, il s'agit non seulement de reconnaître les nouveaux acquis des salariés, mais de les prendre en compte et de les valider dans les pratiques.

Penser l'organisation de la SIAE

Du côté des SIAE, deux leviers peuvent favoriser une formation positive pour les parcours des salariés. D'abord vérifier que la formation individuelle s'articule très directement à l'évolution personnelle de chacun des salariés. Mais aussi le plan de formation de la SIAE, orienté par ses besoins en compétences et en qualification, qui peut questionner la structure sur le degré d'intégration voulue pour ces salariés en insertion.

L'entreprise doit donc penser son organisation pour être davantage « apprenante » et facilitatrice d'un développement professionnel. Si la situation de travail et la formation qui s'y articulent sont ou peuvent être formatrices, elles demandent à être structurées et évaluées. Il est donc nécessaire de sécuriser des parcours, d'anticiper sur la mobilisation des heures nécessaires à la formation. Une démarche qualité, du type CEDRE (5) se révèle, à cet égard, particulièrement stimulante.

Les formations proposées ne sont pas des fins en soi. Elles doivent être des réponses adaptées tant aux personnes qu'aux besoins des entreprises et des territoires. Les entreprises de l'IAE ont sans doute à innover, à ouvrir des perspectives et à élargir le champ des possibles. La relation entre l'offre et la demande est sans cesse à améliorer, d'autant plus que l'offre de formation est souvent formatée d'une manière qui ne répond que très imparfaitement aux besoins des personnes et à ceux des entreprises. Les SIAE ont tout intérêt à associer les chefs d'entreprise à l'élaboration des contenus de formation, en collaboration avec les organismes de formation.

Les SIAE se trouvent donc devant la nécessité d'organiser à la fois des propositions souples et innovantes et d'assurer la permanence des initiatives, ce qui implique une échelle de réalisation capable d'assurer l'une et l'autre, une structuration suffisante, et des partenariats institutionnels durables.

(5) Le COORACE incite ses adhérents à s'engager activement dans une démarche qualité attestant de leur professionnalisme, de la qualité des emplois proposés et des services vendus (certification CEDRE).

Par ailleurs, il est de la responsabilité de la structure, souvent associée à d'autres, à une échelle départementale ou régionale, de s'assurer les financements nécessaires à des formations à la fois accessibles et porteuses de réelle promotion pour les salariés en parcours professionnalisant. Il arrive effectivement que des salariés quittent un parcours de formation pour des raisons d'urgences financières. Un surinvestissement à la fois humain et financier est donc indispensable. Les structures se trouvent d'ailleurs devoir revendiquer un droit effectif à la formation pour les salariés en situation de précarité, d'autant plus que les faits sont têtus : plus les personnes sont en difficulté, moins la société dépense de l'argent pour qu'elles puissent se former.

Il est donc urgent d'investir un nouveau champ de négociation avec les partenaires sociaux et les instances politiques régionales. Les SIAE et leurs fédérations ont trop délaissé la négociation avec les partenaires sociaux, pour la prise en compte des particularités des personnes en situation précaire. Elles doivent aujourd'hui rééquilibrer leur action et entrer en négociation, par exemple, sur des mesures susceptibles de favoriser un droit effectif à la formation (6). Ces chantiers et bien d'autres appartiennent à un champ de négociations qui reste à ouvrir.

Etienne Laurent

(6) Alors que l'usage du CIF CDD relève de la mission impossible, faire évoluer les conditions d'accès au 1 % CDD, adapter le DIF pour les personnes en situation précaire, créer un mécanisme de financement en SIAE, du type de celui du Contrat de professionnalisation, avec alternance et financement de la formation par les OPCA...

