



L'atelier d'insertion Autour du costume est conçu comme un tremplin pour s'insérer sur le marché du travail.

Mille et une façons de se former pour retrouver un emploi

Véronique, Shefket et Serge ont eu tous les trois besoin de se former après la perte de leur emploi. Ils l'ont fait via des dispositifs très différents. Portraits.

Comment rebondir lorsqu'on se retrouve au chômage à 50 ans passés ? Véronique [1] vient d'en faire l'expérience. Après vingt ans passés dans une multinationale agroalimentaire et des perspectives d'évolution professionnelle en berne suite à un plan de restructuration, elle décide de partir dans le cadre d'une rupture conventionnelle. L'occasion pour cette ancienne directrice nationale des ventes de négocier le financement, par son entreprise, d'une formation en coaching dans un institut privé, à raison d'un jour par semaine pendant dix mois.

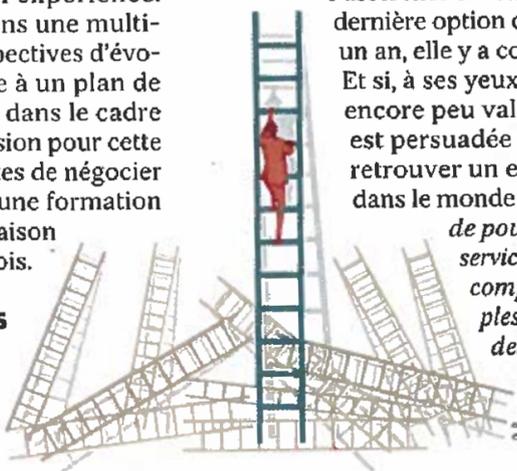
Formation et travaux pratiques bénévoles

Parallèlement, pour mettre à profit son temps libre et découvrir un

milieu de travail différent, elle se tourne vers Passerelles et compétences. Cette association regroupe quelque 300 bénévoles qui peuvent soit mettre leurs compétences professionnelles (ressources humaines, communication, informatique...) au service

d'associations de solidarité qui ont un besoin ponctuel, soit intégrer les fonctions supports que propose Passerelles et compétences elle-même. C'est cette dernière option qu'a choisie Véronique. Pendant un an, elle y a consacré deux jours par semaine. Et si, à ses yeux, cette forme d'engagement est encore peu valorisée par Pôle emploi, elle en est persuadée : c'est une manière efficace de retrouver un emploi tout en gardant un pied dans le monde du travail. « Outre la satisfaction de pouvoir mettre ses compétences au service d'une association, le bénévolat de compétences laisse une certaine souplesse dans le travail, appréciable pour des personnes en reconversion professionnelle », explique-t-elle. ▶

[1] Le prénom a été modifié.



► Chaque bénévole étant libre de choisir le nombre de jours qu'il consacre à Passerelles et compétences, Véronique a pu suivre sa formation en parallèle.

Quant à son compte personnel de formation (CPF) – auquel tout salarié a droit depuis 2015 –, elle a voulu y recourir lorsqu'elle s'est lancée dans une seconde formation en coaching. Sans succès : la formation qu'elle avait choisie ne figurait pas dans la liste éligible au CPF, définie par les partenaires sociaux sous le contrôle de l'Etat. « *Ce projet s'inscrivait pourtant parfaitement dans mon projet professionnel, et l'institut en question était certifié par la Fédération internationale de coaching* », souligne Véronique, qui regrette que ses 120 heures cumulées au titre du CPF n'aient pu être converties en une somme d'argent pour lui permettre de choisir librement son organisme de formation. Elle a dû financer ce programme sur ses deniers personnels.

Quant au nouveau poste de directrice des ventes qu'elle vient de retrouver, elle le doit surtout au réseau professionnel et social qu'elle a su entretenir, aux liens qu'elle a conservés avec le monde du travail, via le bénévolat de compétences, et à un CV enrichi grâce à ces formations.

Dans un atelier d'insertion

Loin de l'univers des cadres déjà formés et insérés, d'autres dispositifs valorisent aussi l'apprentissage par le travail pour les personnes les plus éloignées de l'emploi. C'est le cas de l'association Inserfac, une des 2 000 structures dites « ateliers et chantiers d'insertion » (ACI) que compte l'Hexagone. Elle a permis à Shefket Rexhepi, 35 ans et juriste de formation, immigré kosovar résidant à Clermont-Ferrand depuis 2013, de retrouver le chemin de l'emploi.

« [Une formation] ne doit pas simplement apporter des connaissances techniques, mais proposer un suivi individualisé »

SERGE BONNARD,
bénéficiaire d'un CSP

Après l'obtention du statut de réfugié, son conseiller Pôle emploi lui propose quatre mois de formation en français. Il l'oriente vers Inserfac, structure d'insertion par l'activité économique (IAE)^[1] qui propose – en partie grâce à des aides de l'Etat – une mise en situation de travail doublée d'un accompagnement social et professionnel. Shefket est donc recruté en

contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) pour un an – renouvelable une fois – sur l'atelier d'insertion « Autour du costume », tout juste ouvert par Inserfac en partenariat avec Clermont Auvergne Métropole.

Avec dix autres salariés, il participe 26 heures par semaine à la mise en valeur des 30 000 pièces de costumes du Conservatoire Emmanuel-

Chabrier de Clermont-Ferrand. Shefket Rexhepi découvre les rudiments de la couture, mais surtout il acquiert des compétences transversales (maths, français, informatique, savoir-être en entreprise) : « *Tout est support de formation. Outre les apprentissages classiques en salle, nous utilisons par exemple les ateliers de peinture pour réaliser des calculs d'aires* », explique Joëlle Chelle, directrice adjointe d'Inserfac. Ce sont ces compétences transversales qui lui permettront de chercher un emploi durable. « *L'atelier n'a pas pour vocation de former les personnes aux métiers de la couture. En revanche, c'est un tremplin pour s'insérer sur le marché du travail* », confirme Joëlle Chelle.

A l'issue du chantier école, Shefket a d'abord passé des tests pour intégrer une formation en électricité, auxquels il a échoué. Il a en revanche réussi ceux lui ouvrant l'accès à une formation spécialisée dans le transport de marchandises sous température dirigée^[3], dispensée par un organisme de formation régional privé (Adelfa). « *J'y ai déjà obtenu mon code. Je suis maintenant des heures de conduite pour obtenir mon permis C, puis mon permis super-lourd (EC) et, pour finir, la certification Fimo sur les réglementations du transport de marchandises* », explique-t-il. Ensuite, il commencera à travailler pour le compte de la société de transport ATR, avec laquelle il a signé une promesse d'embauche. Juriste dans son pays, il a donc changé radicalement de secteur, en lien avec les besoins de main-d'œuvre de son bassin d'emploi.

En contrat de sécurisation professionnelle

Une des clés de la réussite d'une formation ? « *Elle ne doit pas simplement apporter des connaissances techniques, mais proposer un suivi individualisé* », souligne Serge Bonnard. Licencié pour motif économique à 51 ans, après dix ans dans une société de services informatiques lyonnaise, il est alors entré en contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Ce dispositif propose un an d'accompagnement renforcé par Pôle emploi tout en conservant 80 % de son salaire brut

Capital humain et croissance endogène

La notion de *capital humain* a été introduite en 1964 dans la théorie économique par Gary Becker (1930-2014). Tout homme vient au monde avec une certaine intelligence, grâce à laquelle il acquiert des connaissances qu'il développe au fil du temps et, surtout, par la formation qu'il suit. On parle de « capital humain » à ce propos, parce que le niveau de ces connaissances lui permet d'être plus efficace ou plus novateur dans son travail. De ce fait, il peut être mieux rémunéré. Tout comme le chef d'entreprise calcule la rentabilité d'un investissement pour savoir s'il a intérêt à l'acquérir, chacun de nous, implicitement, mesure le coût d'une formation améliorant son « capital humain », y compris le temps passé à se former au lieu de travailler, à ce qu'il en retirera vraisemblablement sur le marché du travail. Et décide d'arrêter ou de poursuivre sa formation.

Le concept a obtenu un succès immédiat, même si certains économistes ou sociologues ont marqué des réticences à réduire ainsi à un calcul d'intérêt individuel les raisons de suivre une formation, en faisant abstraction des effets positifs

pour la société tout entière (cohésion sociale, civisme...).

D'autres, Michael Spence par exemple, ont avancé que les formations (et surtout les diplômes) jouaient essentiellement un rôle de « signal » sur le marché du travail. Dans la foulée, Marie Duru-Bellat critique une formation devenue une sorte de course à l'échalote, ne servant qu'à instaurer une forme de tri sélectif dont la société entière pâtit. William Easterly, un économiste américain libéral, souligne que le taux de scolarisation dans le secondaire est quasiment identique en Ukraine (92 %) et aux États-Unis (97 %), mais que le revenu par habitant est neuf fois plus faible dans le premier pays que dans le second.

La notion de la *croissance endogène* a été introduite dans la théorie économique en 1984 par Paul Romer, une approche dont l'économiste

français Philippe Aghion est actuellement l'un des principaux représentants. Elle repose sur l'idée que la croissance économique est essentiellement liée à la recherche, génératrice des innovations grâce auxquelles l'activité économique progresse. D'où l'importance d'investir

dans ce domaine, de sorte que de nombreux chercheurs soient « à la frontière technologique », c'est-à-dire au niveau de connaissance le plus élevé. Grâce à ces innovations, niveau et mode de vie de la société progressent. Se développe alors un cercle vertueux : davantage de recherche permet davantage d'innovations, donc de croissance économique, laquelle permet de financer davantage de recherche. Le talon d'Achille de cette théorie est qu'elle ignore les limites, notamment environnementales, à la croissance économique et les inégalités dont elle est porteuse.

Denis Clerc



antérieur^[4]. Comme la moitié des bénéficiaires du CSP (contre 15 % à 19 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi), Serge s'est rapidement vu proposer une formation de six mois d'administrateur réseau à l'Afip (un centre de formation privé basé à Lyon), financée par Pôle emploi. Une « boîte à bac », comme il préfère l'appeler.

Malgré un contenu technique riche, Serge ne cache pas sa déception : « Nous étions quinze derrière nos ordinateurs, à suivre les modules de formation qui nous étaient attribués, livrés à nous-mêmes. Un formateur était présent dans la salle pour répondre à nos éventuelles questions, mais il était rarement spécialiste de nos domaines de formation », explique-t-il.

Après une nouvelle rencontre avec son conseiller, Serge accepte une formation additionnelle de technicien d'infrastructure, dispensée par Global Knowledge – un institut privé de formation en informatique –, et financée en partenariat par la région Auvergne-Rhône-Alpes et Pôle emploi. Outre le riche contenu technique de la formation, il a bénéficié de meilleures conditions d'apprentissage – un professeur attitré pour chaque module, avec distribution de supports écrits – et d'un accompagnement renforcé dans sa recherche d'emploi grâce à des sessions de

« jobdatings » avec les entreprises partenaires de l'institut ou des ateliers de rédaction de CV.

Serge a finalement retrouvé, *via* son propre réseau (et *in extremis* deux jours avant la fin de son CSP !), un poste de technicien support informatique chez un sous-traitant du groupe français bioMérieux, spécialisé dans le diagnostic *in vitro*.

S'il est soulagé d'être de retour sur le marché de l'emploi, « le débouché n'est pas tout à fait à la hauteur de ce que j'étais en mesure d'espérer à la suite de ces formations », reconnaît Serge. Il le sait : les parcours de formation sont loin d'être des longs fleuves tranquilles, les dispositifs ne sont pas tous adaptés et la réussite de ce long processus dépend du maintien d'un lien étroit entre la formation et les milieux de travail. Serge a néanmoins l'intention de continuer à se former. Il a déjà fait une demande de formation en sécurité informatique, *via* son CPF.

■ Aude Martin

[2] 80 % des salariés des structures d'IAE en France en 2016 ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat et 35 % inférieur au CAP.

[3] Le transport sous température dirigée désigne la logistique mise en place pour assurer le cheminement de certains produits (médicaux, alimentaires...) dans des conditions précises, sans rompre la chaîne du froid.

[4] « Contrat de sécurisation professionnelle : un accompagnement intensif et personnalisé ? », *Dares Analyses* n° 57, octobre 2016. À consulter sur : <https://iccx.qzra>