



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

• VALORISATION DE LA RECHERCHE

DÉCEMBRE 2023  
N°2

# Circuits courts vers l'emploi

Le geste, l'immersion  
professionnelle,  
l'accompagnement social  
(CICOVE)

Synthèse

**Nadège Vezinat**  
(resp. scientifique)  
**Nicolas Duvoux**

Université Paris 8 Vincennes-Saint-Denis

**Florence Brunet**  
(coord.)

**Juliette Baronnet**

**Romane Gadé**

**Adèle Perrin-Wolanski**

FORS-Recherche sociale

Les rapports *Valorisation de la Recherche* sont des travaux de chercheurs et chercheuses ayant bénéficié d'une contribution financière de la Dares. À ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs et autrices, et ne représentent pas la position de la Dares ni celle du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

# **Circuits courts vers l'emploi : le geste, l'immersion professionnelle, l'accompagnement social (CICOVE)**

## **Synthèse du rapport de recherche**

---

Nicolas Duvoux, Professeur de sociologie à l'Université Paris 8 Vincennes-Saint-Denis  
Nadège Vezinat, Professeure de sociologie à l'Université Paris 8 Vincennes-Saint-Denis  
Juliette Baronnet, Florence Brunet, Romane Gadé et Adèle Perrin-Wolanski – FORS-Recherche sociale

*Cette recherche a bénéficié d'une contribution financière de la Dares, dans le cadre de la troisième édition de l'appel à projets de recherche « La formation des personnes en recherche d'emploi », lancé sous l'égide du comité scientifique d'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences.*

### **Contexte, enjeux et problématique du projet CICOVE**

L'insertion professionnelle des jeunes non-qualifiés constitue une question sociale majeure. Elle a donné lieu à de nombreux développements institutionnels depuis le début des années 1980. Le rapport Schwartz de 1981 a ainsi constitué un référentiel d'action publique qui s'est déployé dans différents registres :

- acquisition d'une qualification par les jeunes sortis sans diplôme du système éducatif par des dispositifs spécifiques ;
- placement des jeunes en entreprise pour qu'ils y acquièrent une première expérience en tant que stagiaires de la formation professionnelle ;
- développement des activités d'utilité sociale dans le secteur non-marchand.<sup>1</sup>

Centrée sur le réseau des Missions Locales développé à la suite du rapport Schwartz, la mise en œuvre de cette action publique s'est cependant éloignée de l'esprit originel de ce dernier, en donnant lieu à ce qui a parfois été décrit comme une très forte institutionnalisation, notamment des jeunes les plus en difficultés, regroupés dans la catégorie d'action publique des jeunes NEET (« Not in Employment Education or Training », c'est-à-dire des personnes ni en emploi, ni en formation, ni en stage). Cette catégorie agrège des publics hétérogènes mais dont une partie cumule les difficultés liées à l'abandon précoce du système scolaire. La complexité à identifier des acteurs susceptibles d'opérer une « médiation active » vers l'emploi, notamment pour des jeunes subissant de fortes discriminations d'une part, le constat récurrent de la difficulté de faire bénéficier ces jeunes de la formation professionnelle d'autre part nous ont conduit à nous intéresser à des dispositifs destinés à court-circuiter les logiques « occupationnelles » de l'insertion.

Développés et déclinés sur le territoire par un acteur privé (une fondation philanthropique), les dispositifs conçus comme alternatifs avec (ce que cet acteur perçoit) des logiques dominantes en matière d'insertion et de formation apparaissent comme un révélateur d'un ensemble d'évolutions dans les systèmes d'acteurs publics mais aussi une opportunité de questionner un certain nombre d'idées-reçues en matière d'insertion et de formation (sur la place dévolue aux entreprises, l'influence du diplôme, la

---

<sup>1</sup> Nous reprenons cette analyse des registres du référentiel d'action publique à Éric Verdier et Mircea Vultur, « L'insertion professionnelle des jeunes : un concept historique, ambigu et sociétal », *Jeunes et sociétés*, Vol.1, n°2, 2016, p.8.

motivation des jeunes à travailler...). Les ruptures sont de plusieurs ordres. L'accent mis sur le collectif par opposition à la construction d'un parcours individuel déplace les modalités d'apprentissage. La proposition d'un stock minimal de compétences, acquises sous une forme proche du compagnonnage, en lieu et place d'une maîtrise théorique et scolaire met le geste professionnel au centre des projets. L'utilisation stratégique des ressources des opérateurs privés et publics donne à voir les logiques d'acteurs à l'œuvre sur des territoires aux ressources et aux contraintes différentes.

Fort de ces premiers enseignements, le fil conducteur de la recherche a été la question de l'apprentissage réciproque entre des dispositifs similaires, d'origine philanthropique ou portés par des acteurs locaux, ayant initialement une ambition « disruptive » par rapport aux méthodes en vigueur et légitimes dans la formation professionnelle. En quoi le recours à une formation mettant l'accent sur la transmission du geste d'une part et une hybridation de la formation et de l'insertion d'autre part, choix constitutifs des dispositifs que nous avons retenus, infléchissent-ils ou enrichissent-ils la palette des actions publiques consacrées aux jeunes non-qualifiés ?

Ce travail de recherche a été décliné autour de trois grandes hypothèses organisées à différentes échelles : la première s'interroge à un niveau macro-sociologique sur l'offre alternative que peut représenter une formation non diplômante, la deuxième s'intéresse à un niveau méso-sociologique au rôle d'intermédiation entre les entreprises et les acteurs publics, au rôle des prescripteurs et de la réputation locale du projet, la troisième se situe au niveau micro-sociologique et se penche sur la manière dont la dynamique d'insertion, basée sur le geste technique, crée un rapport renouvelé à l'entreprise et au métier pour ces jeunes. A travers plusieurs expérimentations, c'est bien l'idée d'un « circuit-court » d'accès à l'emploi qui est passée au crible d'une enquête empirique multi-située pour analyser la manière dont sont conçues et mises en œuvre des formations misant sur des formes d'apprentissage centrées sur la pratique.

Mettant à distance un discours sur la logique disruptive exprimée dans un projet semblable saisi à un stade antérieur de son déploiement<sup>2</sup>, les initiatives étudiées en 2021 et 2022 se déclinent dans un rapport étroit avec les systèmes d'acteurs dont elles épousent en partie la logique au gré des nécessités de leur mise en œuvre. Promouvoir un circuit-court d'accès à l'emploi, sans filtre en termes de niveau de diplôme à l'entrée, donne à voir la construction sociale de l'emploi en tension, c'est-à-dire fait apparaître que la réalité de l'éloignement de l'emploi des jeunes « Neets » est plurielle et qu'il existe une diversité des bénéfices qu'ils peuvent tirer d'un programme concis et ramassé. Un circuit court dépend de l'importance du secteur professionnel comme les effets d'apprentissage recherchés. Son étude met notamment en lumière l'interdépendance des acteurs dans la mise en œuvre des dispositifs qui sont adressés aux jeunes non-qualifiés. Le ciblage de fait des dispositifs sur des jeunes (et moins jeunes) hommes, qu'ils soient sortis du système scolaire, aient connu un parcours migratoire récent ou soient en reconversion professionnelle, signale également une particularité – le caractère fortement « genré » de ce type de formation délibérément orientée vers l'acquisition de gestes techniques à visée d'insertion professionnelle immédiate.

## **Présentation des dispositifs étudiés : matériaux d'enquête et méthodologie**

La recherche a reposé sur la réalisation d'une enquête qualitative portant sur 4 projets de formations courtes. Deux projets forment au métier de technicien Datacenter, chargé de la maintenance des équipements, de la sécurisation des données et de la prévention des pannes dans les centres de stockage

---

<sup>2</sup> Duvoux, N., Vezinat, N. *L'insertion professionnelle des jeunes non-qualifiés. Un cas d'école : les plombiers du numérique*, Paris, Impala / Philanthropy and Social Science Program, 2020. Nous remercions le fondateur d'Impala Avenir, Florian Duboÿs, pour nous avoir sensibilisé à ce type d'initiatives.

des données numériques. Les deux autres projets s'inscrivent dans le secteur du bâtiment : l'un forme au métier d'agent de maintenance du bâtiment et l'autre propose une formation « gros œuvre » : maçonnerie, plomberie, peinture, etc.

Ces formations ont été choisies car elles présentent toutes la caractéristique d'être non qualifiantes, non diplômantes et non certifiantes, de cibler des publics a priori « éloignés de l'emploi », de se dérouler sur une période courte (4 mois maximum) et d'associer des périodes de formation au geste professionnel sur plateau technique et des périodes de stages en entreprise. Chaque session de formation réunit environ 12 à 15 stagiaires. Trois projets sont portés par une fondation philanthropique privée (la Fondation F), qui s'appuie sur différents porteurs de projets locaux : centres de formation, associations, E2C, etc. Le quatrième projet est un dispositif local initié par des organismes professionnels du bâtiment, la préfecture (dans le cadre de la Cité de l'emploi) et un centre de formation, avec le soutien financier de la Région. Les principales caractéristiques des 4 projets étudiés sont synthétisés dans ce tableau :

<p style="text-align: center;"><b>Projet 1 Datacenter</b></p> <p>Initiative : Fondation F Porteur de projet : CFP Implantation : grande couronne d'une métropole Ancienneté : 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> sessions</p>	<p style="text-align: center;"><b>Projet 1 BTP</b></p> <p>Initiative : Fondation F Porteur de projets : E2C Implantation : grande couronne d'une métropole Ancienneté : 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> sessions</p>
<p style="text-align: center;"><b>Projet 2 Datacenter</b></p> <p>Initiative : Fondation F Porteur de projet : association de lutte contre l'exclusion (hébergement, soin et insertion) Implantation : petite couronne d'une métropole Ancienneté : 8<sup>ème</sup> et 9<sup>ème</sup> sessions</p>	<p style="text-align: center;"><b>Projet 2 BTP</b></p> <p>Initiative et porteurs de projet : Cité de l'emploi, association paritaire du BTP, syndicat patronal du BTP, AFPA. Implantation : ville moyenne d'un bassin industriel Ancienneté : 2<sup>ème</sup> session</p>

L'enquête qualitative a conjugué observations et entretiens. Des séances d'observation (11 journées au total) ont été réalisées à différents moments des projets : durant les réunions d'information collectives préalables, les entretiens de pré-recrutement et les formations sur plateau technique. Puis 35 entretiens semi-directifs ont été effectués avec des porteurs de projets, des acteurs de la formation (intervenants et formateurs), des partenaires opérationnels ou financeurs, des organismes prescripteurs et des entreprises du secteur. Enfin, 38 stagiaires des formations ont été interrogés dans le cadre d'entretiens approfondis au cours de la formation, dont 22 (soit plus de la moitié) ont fait l'objet d'un second entretien quelques mois après la sortie de la formation.

<p style="text-align: center;"><b>Profils des stagiaires interrogés : des hommes dans deux mondes professionnels masculins</b></p> <p>En lien avec les deux secteurs d'activités investigués essentiellement masculins (BTP et Data Center), notre panel de stagiaires enquêtés comprend exclusivement des hommes. Si les formations proposées visaient initialement des jeunes de 18 à 25 ans, leurs critères de recrutement se sont progressivement ouverts à d'autres publics (demandeurs d'emploi ou bénéficiaires du RSA). L'âge des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête s'échelonne donc de 17 à 42 ans, mais notre panel d'enquêtés est globalement jeune : 27 stagiaires sur les 38 de notre corpus ont moins de 25 ans.</p>
---

## Principaux résultats du projet de recherche CICOVE

### 1. *Opportunités et risques d'une proximité recherchée et assumée avec l'entreprise*

Le lien direct aux entreprises apparaît comme l'un des résultats forts de la recherche : il s'incarne en premier lieu dans un travail d'intermédiation continue, facilité par la présence, dès la genèse des projets, de représentants des branches professionnelles – par ailleurs impliquées dans le financement de 3 des projets étudiés via la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC). Dans le but d'améliorer l'adéquation entre la formation et l'emploi, les porteurs de projet se montrent en effet très à l'écoute des entreprises sur le contenu de la formation, sur les profils qu'elles souhaitent embaucher, sur les retours qu'elles font des stagiaires qu'elles prennent. L'osmose entre les projets étudiés et les entreprises du secteur s'exprime également dans l'adaptation fine du contenu des formations proposées aux besoins de ces dernières. Cette plasticité est rendue possible par le caractère non diplômant et non certifiant des projets étudiés, qui induit de fait une certaine liberté dans la conception des modules proposés aux stagiaires. Enfin, les liens entre les projets de formation et les entreprises se manifestent aussi dans des phénomènes qui dépassent le cadre temporel des projets et inscrivent ces derniers dans une dynamique de « réseau professionnel », particulièrement perceptible dans le secteur du Datacenter où les processus de cooptations jouent un rôle déterminant dans l'accès à l'emploi. Cette dynamique de réseau a plusieurs effets. Elle joue le rôle d'accélérateur de parcours lorsque des stagiaires fraîchement sortis de la formation sont recrutés dans une entreprise dans laquelle exercent déjà d'anciens stagiaires ; elle accentue par ailleurs l'effet de filtre à l'entrée lorsque des candidats potentiels sont orientés vers la formation par les entreprises elles-mêmes. Elle crée aussi une dépendance envers les entreprises dont les dispositifs étudiés essaient de s'affranchir en adoptant une logique pré-qualifiante et en cherchant à départiculariser les compétences acquises dans les formations proposées, pour assurer une employabilité élargie aux stagiaires. Nous verrons que cet élargissement et l'accès à une identité professionnelle peuvent s'envisager à partir de l'analyse de l'apprentissage du geste lui-même.

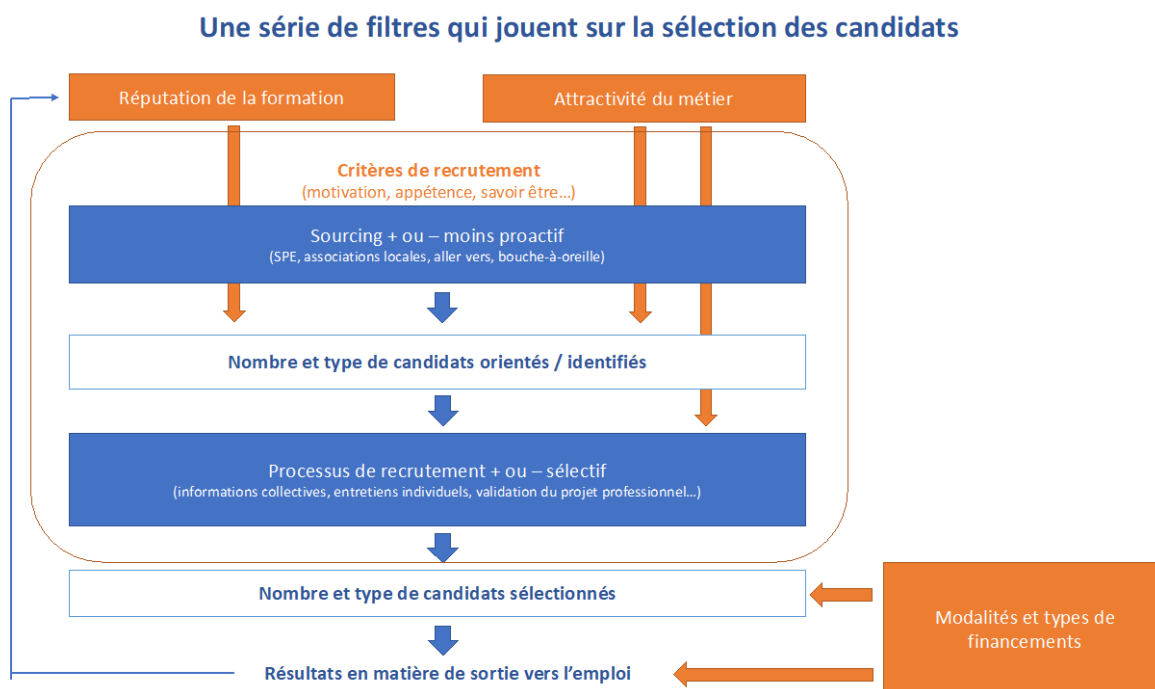
Cet écueil n'est pas le seul identifié. En effet, s'il est un facteur de réussite essentiel selon les porteurs de projet, le rapport étroit qu'entretiennent les projets de formations étudiés avec les entreprises du secteur joue un rôle majeur dans l'employabilité des stagiaires à l'issue de la formation. Cette adaptabilité aux besoins des entreprises n'est cependant pas sans risque et l'étude souligne que si les entreprises influencent le contenu des formations, elles sont également en mesure de peser sur le profil des candidats, faisant ainsi monter progressivement le niveau d'exigence. Le risque consiste alors pour les formations étudiées à se voir instrumentalisées et progressivement détournées de leur objectif premier pour devenir des « viviers de recrutement » sur mesure pour les entreprises du secteur, au détriment de leur dimension sociale initiale.

## ***2. Une tension entre ouverture des formations et sélectivité liée aux financements***

Un autre résultat important concerne le « sourcing » (le recrutement des jeunes) et la tension qui existe entre une volonté théorique d'ouvrir le plus largement les formations et la sélection à l'œuvre dans la pratique. La recherche met en lumière des tensions déjà bien identifiées dans l'étude des politiques d'insertion, à savoir la difficulté à concilier équité et efficacité. Qu'ils concernent le BTP ou le Datacenter, les projets de formations courtes ont en commun de ne pas conditionner, *a priori*, l'entrée en formation à un niveau de diplôme ou d'expérience. Le projet professionnel (entendu comme une appétence pour le métier) et la motivation (au sens de capacité à s'engager et à respecter son engagement) priment dans le choix de retenir tel ou tel candidat. Soucieuses de « casser les codes », ces formations entendent mettre en place des circuits de prescription alternatifs, s'appuyant sur les acteurs de terrain ou des méthodes « d'aller vers » (en allant chercher les jeunes au pied de leurs immeuble par exemple). Derrière cette approche se lit, en filigrane, une vision critique des dispositifs d'insertion existants. Les acteurs à l'initiative de ces formations (et singulièrement les entreprises) estiment être dans l'incapacité de capter les publics dits « éloignés de l'emploi », faute de pouvoir adapter leurs

modalités d'intervention à leurs pratiques et à leurs attentes. Les entretiens ont notamment permis de poser le constat qu'une formation courte de 3 mois paraît déjà très longue pour certains de ces jeunes. En termes d'efficacité, on remarque que d'importants moyens d'ingénierie d'action publique (repérage, sélection, accompagnement vers et dans la formation, etc.) sont déployés pour parvenir à recruter des cohortes peu nombreuses.

Les dynamiques d'appropriation locales font cependant ressortir l'émergence de filtres qui jouent à différents niveaux dans un effet de « domino » comme l'illustre le schéma ci-après :



Les filtres identifiés sont : l'attractivité du métier et la réputation (acquise) des formations en premier lieu ; les modalités de sourcing qui se distinguent par une plus ou moins forte proactivité des porteurs de projet ; les représentations des prescripteurs à l'égard des secteurs d'activité comme des compétences et capacités des publics qu'ils reçoivent et leur intégration des critères plus ou moins explicitement posés par les porteurs de projet. Ainsi, schématiquement, le manque d'attractivité des métiers du BTP conduit ces derniers à adopter une posture résolument proactive pour aller « chercher » les candidats tandis que, dans le secteur du Datacenter, après plusieurs sessions, la réputation de la formation conjuguée à l'attractivité des métiers du numérique jouent à plein dans le sourcing. Dans les formations Datacenter, les données de bilan montrent par exemple comment, session après session, le recrutement évolue au profit d'un public plus diplômé et plus averti, avec un « niveau de motivation plus élevé ».

Un autre facteur et non des moindres tient aux modalités et types de financement mobilisés par les porteurs de projet : la POEC pour trois des projets étudiés et un dispositif régional pour le projet 2-BTP. Outre les difficultés et limites des dispositifs de financement des formations déjà largement documentés dans de nombreux rapports (objectifs quantitatifs et modes de rémunération à l'heure)<sup>3</sup>, l'enjeu réputationnel des formations comme celui de développement des métiers étudiés semblent également jouer un rôle non négligeable dans la « pression aux résultats ». Le financement obtenu par le biais d'une POEC s'accompagne en effet d'exigences fortes en matière de sorties à l'emploi (CDI, CDD de 12 mois ou contrat de professionnalisation ou d'apprentissage de 12 mois).

<sup>3</sup> Arbelaez Ayala A., Bucher A., Givord P., Lima L., Morel M., « Troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences », DARES, novembre 2022.

L'ambiguïté du dispositif quant à sa finalité (projet d'insertion ou de formation, tremplin ou accès direct à l'emploi) est donc fortement ressentie par les porteurs de projet qui sont incités à rendre compte de résultats très positifs en matière de sortie vers l'emploi, quand bien même les publics visés présenteraient plusieurs « freins » difficiles à lever en trois mois (permis de conduire, savoir être, ...) et que l'objectif affiché des dispositifs est d'avoir une vocation sociale dans le recrutement des stagiaires.

### **3. La centralité du plateau technique et les dimensions d'un apprentissage du geste par le geste**

Malgré ces évolutions, le travail sur un plateau technique et l'apprentissage par le geste demeurent une caractéristique commune déterminante dans ces dispositifs. C'est sur ces plateaux techniques que le cœur de l'innovation didactique s'opère et que l'insertion, souvent confinée à la construction d'un parcours institutionnel, se voit enrichie d'un contenu technique et d'un apprentissage par corps, résolument collectif.

Les formations étudiées s'appuient sur l'articulation d'une période d'apprentissage du geste professionnel sur un plateau technique et d'une période de stage en entreprise. Ces séquences peuvent être précédées d'une phase plus ou moins longue de « remise à niveau » ou de remobilisation dédiée par exemple à la découverte du métier, à la recherche d'emploi ou au travail sur le CV. Parmi les différentes séquences proposées, l'apprentissage sur plateau technique s'impose comme un moment clé dans l'ensemble des formations étudiées. Ce qui s'y joue dépasse en effet largement la simple acquisition du geste technique pour investir d'autres dimensions : la restauration identitaire, la capacité à prendre conscience de son environnement et à porter un regard réflexif sur sa pratique, l'appréhension d'un savoir-être « en contexte professionnel ». Autant d'enseignements susceptibles d'être capitalisés par les stagiaires et transférables à d'autres situations d'emploi, quel que soit leur parcours à l'issue de la formation.

Les observations réalisées soulignent la variété des approches pédagogiques déployées par les formateurs techniques, tant pour transmettre la maîtrise des gestes de base que pour capter leur auditoire, maintenir intacte leur mobilisation tout au long de la formation (un enjeu pour des formations courtes s'adressant à des publics fragiles), valoriser leurs acquis tout en leur faisant intégrer les codes professionnels propres à chaque secteur d'activité. En matière d'apprentissage du geste technique, les approches combinent des temps relativement classiques d'observation et de répétition du geste montré par le formateur, et des sessions de travail en autonomie lors desquelles les stagiaires tâtonnent, tentent de trouver une solution, défont ce qu'ils ont fait pour recommencer et sont invités à évaluer eux-mêmes le résultat obtenu. Cette approche pédagogique active, par essais-erreurs, amène les stagiaires à prendre conscience, au-delà de la reproduction du geste, de la finalité de l'action et de son intégration dans un environnement plus large. Il s'agit de former des professionnels capables de penser leur geste.

Au-delà du geste dans sa dimension productive (c'est-à-dire comme action orientée vers un objet de travail), l'apprentissage sur le plateau technique contribue également à l'acquisition d'un « geste de métier », c'est-à-dire à l'intériorisation, chez les stagiaires, d'une identité professionnelle. A travers l'acquisition du juste geste qui s'adosse à un corpus de normes et de référentiels propres au métier visé, ou à travers l'incorporation progressive d'un geste qui devient la « signature » du technicien et marque son savoir-faire singulier, l'objectif est de distinguer le stagiaire comme un praticien reconnu par ses pairs. Cette distinction s'affirme encore davantage lorsque l'apprenant est incité à se comporter « en professionnel », ce qui recouvre l'intégration de différentes dimensions : faire valoir ses droits en tant que professionnel, être attentif à la satisfaction du client tout en prenant en compte les impératifs de l'employeur (productivité, économie des matériaux...) ou encore savoir préserver son intégrité physique et veiller à sa sécurité face à des risques professionnels.

Les apprenants des formations se voient en outre transmettre l'importance du langage professionnel propre à chaque secteur. « *Le vocabulaire, c'est très important, on est des professionnels* », explique un



formateur à ses stagiaires. C'est ainsi sur le plateau technique que s'acquièrent, aux côtés des formateurs techniques, les mots-clés qui permettront de faire la différence face aux employeurs. En même temps que se transmet l'intégration du geste professionnel, se travaille aussi le juste positionnement face au recruteur et la reconnaissance par ce dernier d'une technicité qui distingue le candidat comme un « pair ». Une mise en récit des compétences qui fait l'objet d'un véritable coaching et qui peut s'avérer déterminante dans la construction de l'employabilité des stagiaires : « moi je mets un vernis, un langage, un vocabulaire, et là ils passent la barrière de l'entretien », explicite un formateur technique. Évidemment, cette dimension de verbalisation et de réflexivité contribue à la sélectivité sociale des stagiaires au cours de la formation, prolongeant ainsi la tension évoquée précédemment.

Les différents projets étudiés mettent enfin en évidence l'importance du collectif dans la dynamique d'apprentissage. Sur les plateaux techniques qui réunissent une douzaine de stagiaires, le collectif est mobilisé comme vecteur d'apprentissage : les tâches ne sont pas tant réparties que partagées et reproduites sous le regard des pairs, les stagiaires s'observent entre eux et commentent parfois le travail des autres, le travail en binôme favorise l'entraide et l'émulation. L'étayage didactique est en quelque sorte transféré par le formateur au groupe, l'hétérogénéité des compétences devenant une force stimulant les apprentissages. Au-delà de son rôle dans l'apprentissage, la dynamique de groupe est aussi l'une des conditions de réussite de la formation en ce qu'elle produit des effets propres que ne manquent d'ailleurs pas de souligner les stagiaires<sup>4</sup>. L'esprit d'équipe (qui fait bien souvent référence au monde sportif), l'ambiance conviviale et l'entraide qui règnent au sein du groupe sont régulièrement mis en avant dans les entretiens effectués, tant par les stagiaires que par les formateurs. Enseigner à des petits groupes permet aux formateurs de mettre en place des formes de pédagogie « positive », à l'opposé des formes de socialisation scolaire classantes – et excluantes pour les élèves issus de milieux modestes – autour desquelles l'école française est largement organisée. Cette dynamique est cependant fragile : si le collectif est le plus souvent source d'émulation et de cohésion, il se trouve parfois mis à l'épreuve par la composition du groupe et son hétérogénéité (âges, origines sociales et culturelles, compétences...).

En incitant les stagiaires à se forger leur propre jugement, la démarche pédagogique semble ainsi viser à « faire grandir » ces derniers autant qu'à leur donner confiance en leur propres capacités. Le formateur joue ici un rôle essentiel puisqu'il adopte une posture pédagogique visant à transmettre son savoir expérientiel tout en s'attachant à créer les conditions d'une émulation et d'une cohésion qui pourront perdurer au-delà du temps de la formation. Ce rôle est d'autant plus fort qu'il est légitimé, aux yeux des stagiaires, par des parcours qui « forcent l'admiration », dans le secteur du Datacenter en particulier, et par un réseau dont ils espèrent pouvoir tirer profit. Tous les stagiaires n'y parviendront cependant pas de la même façon.

#### ***4. Des stagiaires en quête d'emploi durable : reformuler la problématique de l'éloignement de l'emploi***

L'analyse des résultats obtenus par les différents projets étudiés peut s'appréhender par un suivi des trajectoires post-formation et à travers deux questions liées. D'une part, les projets de formations parviennent-ils effectivement à capter le public cible initial, à savoir les personnes « éloignées de l'emploi » et « invisibles » ? D'autre part, le passage par la formation produit-il des effets sur la trajectoire professionnelle des stagiaires, qu'il s'agisse de l'accès direct à l'emploi ou, plus globalement, de l'acquisition d'un certain nombre de compétences ou de savoir-être susceptibles d'influencer leur insertion professionnelle future ?

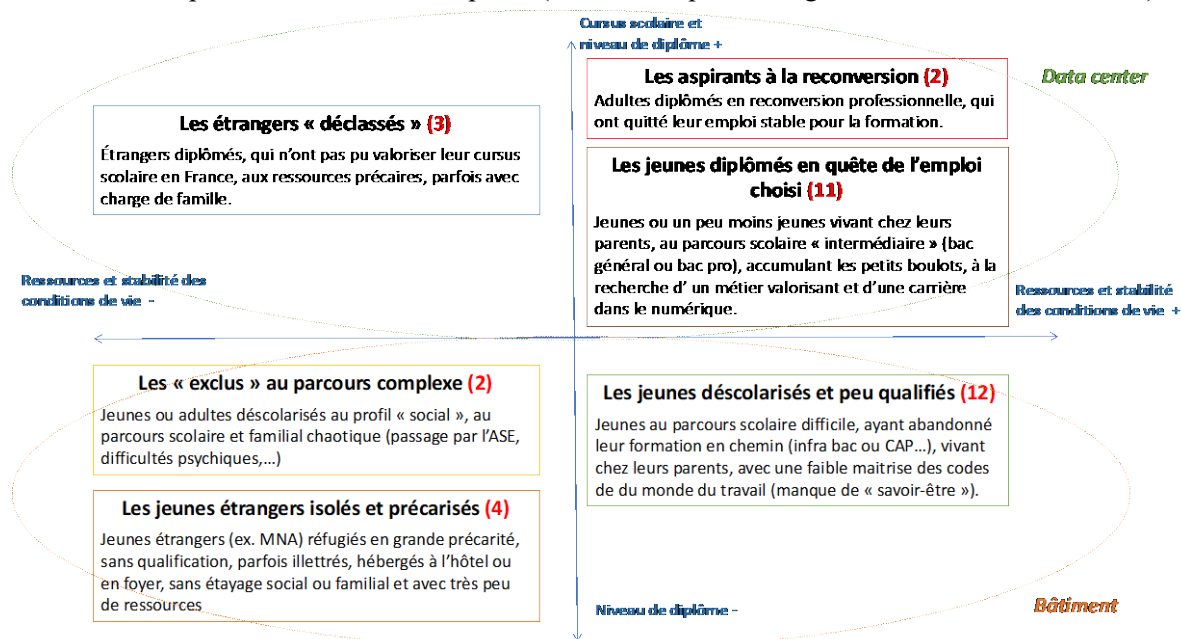
---

<sup>4</sup> Duvoux, N., Vezinat, N. « Quand le collectif remobilise l'insertion professionnelle. Un dispositif à contre-courant des logiques d'individualisation de parcours », *Agora Débats/Jeunesses*, 2022/2, n°91, p.65-82.

S'agissant de la capacité des formations à capter le public cible initial, plusieurs enseignements peuvent être tirés des formations analysées. En premier lieu, l'étude souligne le caractère flou des catégories de publics visés et invite à interroger la notion d'éloignement de l'emploi. Cette dernière, qui n'est d'ailleurs pas clairement définie par les porteurs de projets, est habituellement utilisée pour décrire la situation de personnes « dont les probabilités de trouver rapidement un emploi sont considérées comme faibles »<sup>5</sup>, en raison d'un cumul de contraintes et de difficultés installées. En réalité, la majorité des stagiaires interrogés ont déjà un parcours d'emploi relativement étoffé, marqué le plus souvent par l'enchaînement d'emplois précaires, faiblement rémunérés et peu qualifiés : préparateurs de commande, vendeurs, livreurs de restauration à domicile... Leur principale difficulté n'est pas d'accéder à un emploi mais de s'inscrire dans un emploi stable, choisi et susceptible d'ouvrir des perspectives durables.

L'enquête remet également en question l'invisibilité supposée des candidats aux formations courtes au sens où ils ne seraient ni en éducation, ni en formation, ni en emploi ni en accompagnement<sup>6</sup>. En effet, une grande partie d'entre eux sont (ou ont été) accompagnés par les organismes de l'emploi et de l'insertion et/ou par les services sociaux et certains ont même connu un parcours déjà long et fourni de passages successifs au sein de différents dispositifs d'accompagnement. Ce parcours transitionnel les a d'ailleurs amenés à développer une connaissance assez fine de ce qu'ils peuvent attendre des dispositifs qui les accompagnent, et surtout de leurs limites. Pour les stagiaires interrogés, les organismes de l'insertion représentent un soutien apprécié, une ressource parfois utile pour accéder à certaines aides spécifiques, mais leur crédibilité fait globalement défaut lorsqu'il s'agit de jouer le rôle attendu d'intermédiation active avec le monde de l'entreprise et l'obtention d'un « emploi durable ».

L'analyse des parcours des stagiaires invite à distinguer six profils types (que le rapport présente dans le détail) au sein de ces formations. Ces derniers varient en fonction de leur degré de précarité (ressources économiques, situation de logement...) et de leur niveau de diplôme, et dont le poids diffère en termes de représentation dans notre panel (chiffre indiqué en rouge dans le schéma ci-dessous).



Les deux profils de publics les plus représentés dans les formations étudiées sont les « jeunes déscolarisés issus des Quartiers de la Politique de la Ville » et les « jeunes diplômés en quête de l'emploi

<sup>5</sup> « L'éloignement durable du marché du travail », Rapport du Conseil d'Orientation pour l'Emploi de France Stratégie, octobre 2014.

<sup>6</sup> Bernot-Cabaoche C., Les jeunes « invisibles » : ni en éducation, ni en formation, ni en emploi, ni en accompagnement en France et en Europe, Rapport de recherche, 2016.

choisi ». Ces deux populations ont en commun d'être suffisamment « étayées » par la stabilité de leurs ressources sociales et familiales pour pouvoir intégrer et se maintenir dans ces formations. Ce qui les distingue tient en revanche davantage à leur rapport à la scolarité et aux « institutions », ce qui n'est pas sans conséquence sur le type et le niveau d'effets observés sur leurs trajectoires à l'issue de la formation. Ces deux profils se retrouvent cependant dans des proportions différentes selon le secteur d'activité. Bien souvent très intégrés au sein des Missions Locales et des associations, les jeunes déscolarisés et peu qualifiés des QPV sont fortement et facilement orientés sur les formations du BTP, illustrant les effets de représentation (des professionnels de l'insertion à leur égard) voire de reproduction sociale (certains parmi ces jeunes étant issus d'un milieu d'ouvriers du BTP).

Considérés comme un public un peu plus nouveau pour les Missions Locales, parfois peu en contact avec ces dernières et invisibilisés par le cumul de petits boulots précaires, les « jeunes diplômés en quête d'un emploi choisi » sont par contre très intégrés dans les réseaux sociaux et c'est justement par leurs pairs qu'ils sont de plus en plus massivement orientés sur les formations Datacenter. Ce secteur du Datacenter, par ses dynamiques propres, notamment par le poids singulier des processus de cooptation et par son caractère peu normé professionnellement, s'adapte tout particulièrement aux processus d'acculturation professionnelle rapide des formations courtes : leur unicité et leur réputation contribuent à en faire des « accélérateurs » de parcours pour les stagiaires qui, toutefois, disposent du socle minimal d'attendus en matière de « savoir-être » utiles pour en bénéficier. Cet effet propre et spécifique à ce secteur d'activité est particulièrement lisible dans les données de bilan des formations. Le projet 2 Datacenter affiche ainsi des taux de retour à l'emploi au-dessus des exigences des financeurs, autour de 80% et pour certaines sessions, de 90%.

Si les « jeunes déscolarisés et moins qualifiés » ne bénéficient pas aussi fortement de l'accès à l'emploi, ces stagiaires connaissent des trajectoires variées : pour les uns la reprise d'une formation qualifiante, première étape dans un projet, pour d'autres le retour à des emplois précaires. Pour les plus jeunes d'entre eux (17 à 18 ans) qui se cherchent encore, le projet professionnel reste à définir. Dans certains cas, la formation proposée n'est alors qu'une étape parmi d'autres dans un parcours d'insertion institutionnalisé durant lequel ils sont amenés à arbitrer entre les différentes activités, stages ou formations sur plateaux techniques qui leur sont proposés.

L'effet des formations étudiées sur les publics les plus précaires sur le plan économique (comme les jeunes réfugiés par exemple) ou qui cumulent les difficultés d'ordre social, psychique et relationnel se situe dans ce cas avant tout sur le plan de la socialisation et de la remobilisation dans un projet qui joue un rôle de « sas ». Pour ce public fragile, peu présent dans le cadre des formations étudiées (ou qui abandonne plus volontiers en cours de formation), l'étude interroge la capacité des porteurs de projet à étayer les parcours par un accompagnement individuel global et renforcé. Cet accompagnement est en effet diversement mis en œuvre dans le cadre des projets : parfois fortement investi par les acteurs des formations et reposant alors sur la bonne volonté et la capacité de certains d'entre eux à dépasser leur cadre de mission, il repose dans d'autres cas sur une mobilisation du droit commun qui n'est pas sans présenter des limites ou difficultés face à des situations complexes.

Ces profils mettent en lumière les multiples paradoxes et contraintes dans lesquels s'inscrivent ces projets. Ceux-ci entendent s'adresser aux publics les moins dotés et les moins autonomes mais en s'appuyant sur une ingénierie et des modalités de financement inscrites dans le droit commun, ils peinent à prendre en compte les spécificités des publics visés. Au niveau des parcours individuels, tous les stagiaires ne bénéficient pas de la même façon et avec la même intensité des caractéristiques spécifiques des dispositifs étudiés. Certains profils apparaissent comme les « gagnants » de ces formations courtes, notamment les jeunes disposant d'un premier niveau de diplôme, qui semblent les plus susceptibles de capitaliser l'ensemble des apports des formations pour les transformer directement en « valeur marchande » auprès des entreprises du secteur. Pour ces jeunes, plusieurs caps symboliques semblent franchis, qui concourent à la fois à la reprise de confiance et à la restauration d'une identité sociale

valorisée : le fait de passer un entretien de recrutement au cours duquel on met en avant ses compétences techniques, « en professionnel » ; le fait d'être démarché par les entreprises et d'avoir la capacité de négocier son statut ou son salaire ; enfin le fait simplement de signer son premier CDI qui marque le passage de l'instabilité à l'inscription dans une carrière professionnelle soutenable et leur permet d'entrer pleinement dans la vie adulte. Pour les jeunes déscolarisés et moins qualifiés, pourtant plus proches de la cible initiale des formations étudiées, les effets semblent plus ténus et les trajectoires plus incertaines, bien que le raccrochage à un parcours d'apprentissage puisse représenter une voie de sortie positive à l'issue de la formation.

## **Conclusion – bilan de la recherche CICOVE**

La tension inhérente à l'inscription dans le droit commun de dispositifs destinés à les court-circuiter interroge sur les modalités de déploiement, l'articulation avec les pouvoirs publics (financements ; porteurs de projets ; prescripteurs, etc.) et le changement de logique induit par ces dispositifs. Leur appropriation ou réinterprétation par les acteurs inter-reliés du monde de l'insertion apparaît au cœur du devenir et de l'essaimage potentiel de ces projets. Nos résultats apparaissent moins comme une réfutation de la capacité des dispositifs étudiés à mettre en œuvre une logique alternative à la montée en qualification que comme la mise en lumière d'une logique d'apprentissage mutuel de la part d'acteurs privés et publics ayant, au moins en apparence, des orientations initialement opposées pour atteindre le même objectif (l'insertion des jeunes non-qualifiés). Nous montrons les prémices d'une logique d'articulation dans laquelle les acteurs tirent en quelque sorte les leçons d'une interdépendance de fait. La conformité et l'utilisation du droit commun constituent des conditions *sine qua non* de l'essaimage recherché en même temps que la singularité de l'apprentissage par le geste et du lien direct avec l'entreprise constituent un chaînon manquant des parcours d'insertion. Partant d'une extériorité, voire d'une tension entre deux modèles, l'analyse des arbitrages réalisés par les acteurs dans la mise en œuvre, au niveau local, des dispositifs, fait apparaître une « conceptualisation conjointe » des problèmes. Idéalement, des ressources complémentaires pourraient être mobilisées dans un objectif partagé, susceptible de corriger les segmentations et les mécanismes de sélection à l'œuvre dans les politiques d'insertion et de formation professionnelles.