

Diplôme d'Université Responsable de Formation 2014-2015

**EN QUOI, UN PUBLIC DIT EN  
PRECARITE, PEUT-IL INFLUENCER  
L'ATTITUDE DU FORMATEUR ?**

LA PRECARITE



**CHRISTINE BERRUE** ■

Sous la direction de M. Gilles Pichavant ■

ANNEE 2014- 2015

Diplôme d'Université Responsable de Formation (DURF temps plein)

**EN QUOI, UN PUBLIC DIT EN PRECARITE,  
PEUT-IL INFLUENCER  
L'ATTITUDE DU FORMATEUR ?**

**LA PRECARITE**

**MME CHRISTINE BERRUE**

**Sous la direction de M. Gilles Pichavant**

Soutenu publiquement le 27 Novembre 2015      A      L' UNIVERSITE D'ANGERS



# **ENGAGEMENT DE NON PLAGIAT**

Je, soussigné(e) **Mme Berrué Christine** .....  
déclare être pleinement conscient(e) que le plagiat de documents ou d'une partie d'un document publiée sur toutes formes de support, y compris l'internet, constitue une violation des droits d'auteur ainsi qu'une fraude caractérisée.  
En conséquence, je m'engage à citer toutes les sources que j'ai utilisées pour écrire ce rapport ou mémoire.

signé par l'étudiant(e) le **6 / 11 / 2015**

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Berrué".

## SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b>	<b>Page 1</b>
I <b>La Formation Professionnelle Continue</b>	<b>Page 2 et 3</b>
I-I <b>Historique</b>	<b>Page 4</b>
I-II <b>Les Fonctions et Rôles de la Formation Professionnelle Continue</b>	<b>Page 5</b>
I-II-1 <b>Les différentes fonctions</b>	<b>Page 6 à 8</b>
I-II-2 <b>Qu'est-ce que former ?</b>	<b>Page 9 à 12</b>
I-III <b>L'Environnement Légal et Juridique</b>	<b>Page 12 à 21</b>
I-III-1 <b>Les principaux textes</b>	
I-III-2 <b>Les Organismes de Formation</b>	
I-IV <b>Les Formateurs et leurs Fonctions</b>	
II <b>La Précarité</b>	<b>Page 22 à 27</b>
II-I <b>Définition et contexte</b>	
II-II <b>La Précarité du Stagiaire</b>	
II-III <b>La Précarité du Formateur</b>	
II-IV <b>Le Paradoxe de la Précarité</b>	
III <b>L'enquête auprès des professionnels</b>	<b>Page 27 à 35</b>
III-I <b>La démarche d'enquête</b>	
III-II <b>Eléments de Construction de l'Ingénierie de Formation</b>	
III-III <b>Propositions, pistes de solution</b>	
<b>CONCLUSION</b>	<b>Page 36</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>Page 37 et 38</b>

**ANNEXES :**

<b>L'Entretien avec le Responsable de Formation AFPA</b>	<b>Page 39</b>
<b>L'Entretien avec le Formateur AFPA</b>	<b>Page 40</b>
<b>Le Questionnaire aux Structures Sociales</b>	<b>Page 41</b>
<b>Le Questionnaire auprès des Professionnels</b>	<b>Page 42</b>
<b>Textes relatifs aux Inégalités:</b>	<b>Page 43 à49</b>
- <b>Extrait de l'Observatoire des Inégalités</b>	
- <b>Extrait de l'Intervention de M François Rebsamen,</b>	
- <b>Ministre de l'Emploi en 2014</b>	<b>Page 50 à51</b>
<b>MOTS-CLES ET RESUME</b>	<b>Page 52</b>



Au moment de boucler ce manuscrit, me viennent des pensées très amicales pour :

Toutes les personnes qui m'ont accompagnées et soutenues tout au long de mon projet.

David FAURE, Grégory MERLIERE ET Alain DEMAS, pour leur décision de mon entrée en formation.

Les personnes qui ont répondues à mes questions : Responsables de formation de l'AFPA et formateurs, les personnes qui ont répondues à mes questionnaires.

Mon tuteur, Monsieur PICHAVANT qui a été disponible et patient à mon égard.

Les intervenants de la formation qui m'ont apportés toutes leurs connaissances.

La promotion DURF 2014/2015, mes collègues avec qui j'ai partagé toute cette année avec la même dynamique de groupe et de soutien.

**ET SURTOUT MA TRIBU QUI M'A TOUJOURS SOUTENUE ET ENCOURAGEEE PENDANT CETTE ANNEE, DANS MON PROJET.**

Ma devise : A Cœur Vaillant rien n'est impossible ; la réalité mon entrée en formation

## REMERCIEMENTS



## **INTRODUCTION**

**Au cours de ma carrière professionnelle et de mes diverses expérimentations je me suis toujours posée des questions sur ma pratique et en particulier sur la manière de prendre en charge et d'améliorer l'accompagnement des stagiaires en formation.**

**Pendant cette année de formation DURF, j'ai découvert des outils et des méthodes qui pourraient me permettre d'apporter des réponses à mes interrogations avec une question en particulier :**

**En tant que Responsable de Formation, que pourrais-je mettre en place pour appréhender des situations avec des publics rencontrant des difficultés particulières ?**

**L'idée a germé pendant un an et aujourd'hui, le sujet de mon mémoire a trouvé tout son sens.**

## **CONSTAT :**

Je suis partie de mes activités de formatrice de la formation professionnelle continue et je me suis principalement appuyée sur des actions que j'ai menées auprès des publics en précarité.

Aujourd'hui la précarité est un phénomène de société que l'on retrouve dans le domaine de la formation professionnelle.

L'environnement du travail évolue, les pratiques professionnelles également et la volonté d'accompagner les personnes vulnérables au plus près de leurs vécus est de moins en moins présente dans les contenus de formation. Les financements portent sur les contenus en lien avec la professionnalisation, les apprentissages. L'environnement de la formation et tout ce qui est autour du stagiaire.

L'accompagnement est à construire selon les publics, le cadre institutionnel, et les ambiances d'équipes.

## **INTERROGATIONS :**

**Comment intégrer cette dimension de précarité que peut rencontrer une partie du public en formation ?**

**Comment mener une action de formation avec un public rencontrant des problématiques en cours de formation ?**

## **CONTEXTE :**

Depuis des années la formation n'a cessé d'évoluer, tant au niveau pédagogique qu'au niveau de la prise en charge des formés. Cependant, au cours de mes activités professionnelles, j'ai constaté que certains publics décrochaient. Cela me pose question : qu'est-ce que je peux mettre en place en tant que Responsable de Formation pour éviter au mieux ces abandons ? Mais avant, nous allons faire un peu d'histoire.

## **I- Formation Professionnelle Continue**

### **I-I Historique de la formation :**

Afin de comprendre l'environnement dans lequel se situe la formation, il est important de savoir de ce que l'on entend par formation : **formation initiale, formation continue ou formation professionnelle pour adultes**, de manière à appréhender la formation dans sa globalité.

Il est primordial de définir ce terme, car la formation professionnelle continue s'intègre totalement dans la notion de formation.

La formation Continue est une longue émergence qui s'étend de la Révolution 1798 à 1971.

Les deux domaines qui composent la formation initiale et la formation continue, sont étroitement liés et ont, depuis toujours, fait l'objet de nombreux changements dont les origines se réfèrent à l'environnement politique et/ou économique.

Le compagnonnage, né à la fin du moyen-âge qui vise la transmission non seulement de savoir-faire mais aussi d'un code d'habitudes morales et sociales est à l'origine de la formation professionnelle.

Nous y retrouvons d'ailleurs les principes qui guident notre système actuel dans la volonté de procéder à une insertion à la fois professionnelle et sociale.

Mais alors que prônent « L'éducation et la formation pour tous tout au long de sa vie », les décrets d'Allarde et de Chapellier de 1791, suppriment les corporations qui réglementent l'organisation du travail par corps de métier.

Ces décrets ont paradoxalement entraîné la chute progressive de l'apprentissage artisanal, seul système de formation professionnelle initiale accessible, à l'époque, à la population ouvrière et paysanne.

**Formation Initiale** La formation initiale est une formation de base dans le cadre de la scolarité et s'acquiert avant l'entrée dans la vie active, dans le sens d'exercer une activité professionnelle ou être en recherche d'emploi.

Elle concerne l'élève, l'étudiant ou l'apprenti. Elle peut comprendre des enseignements généraux et éventuellement une formation professionnelle.

**Formation Permanente** (Art. L 99-1 du code du travail) comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue.

Condorcet au 18ème siècle dit : « Chez l'être humain, l'éducation est un processus permanent, tout au long de sa vie. »<sup>(1)</sup>

L'éducation permanente permet à chacun de bénéficier d'une formation soit au titre des formations initiales scolaires ou universitaires pour les élèves et étudiants, soit au titre de la formation professionnelle continue pour toute personne, jeune ou adulte, déjà engagée dans la vie active. Elle a pour but de faciliter son adaptation à l'évolution des techniques et des conditions de travail, de maintenir ou améliorer sa qualification professionnelle et de favoriser sa promotion sociale et professionnelle.

Mise en place dans sa forme actuelle au début des années 70, la formation professionnelle continue mobilise l'Etat ainsi que les entreprises, les collectivités territoriales, les établissements publics, les établissements d'enseignement public et privé, les organisations professionnelles, syndicales et familiales. La formation professionnelle continue est un secteur économique qui représente 1,64% du produit intérieur brut français.

L'Etat, les Régions, les Entreprises et les partenaires sociaux concourent à l'élaboration de la politique de formation professionnelle.

L'Etat et les Régions se partagent la responsabilité de la mise en œuvre de la formation professionnelle continue ;

Les Régions ont une compétence générale, elles sont libres d'élaborer leur politique de formation.

L'Etat exerce des compétences limitativement énumérées par la Loi.

<sup>1</sup> Entretien Condorcet, VI èmes rencontres de la formation professionnelle. Se former tout au long de sa vie, Paris, 30 Septembre 1996.

Les entreprises sont à la fois les lieux privilégiés de mise en œuvre de la formation et, avec L'Etat et les Régions, elles sont les principaux financeurs de la formation professionnelle continue.

Les organisations professionnelles et syndicales participent à l'élaboration des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, et prennent part à leur mise en œuvre par la création et la gestion d'organismes paritaires.

La formation professionnelle concerne donc les travailleurs visant soit une adaptation à un poste de travail, soit une promotion, soit un recyclage ou une reconversion. Elle concerne aussi les personnes qui ont perdu leur emploi pour des causes diverses (maladie, congé maternité, licenciement économique...).

Ce qui caractérise la formation continue, c'est d'abord l'idée d'apprentissage et de connaissances à s'approprier : c'est un développement cognitif, une augmentation de compétences, une acquisition de savoirs et de savoir-faire. Ce processus d'apprentissage suppose une orientation (objectifs et programme) et une évaluation.

En effet, il semble indispensable de mesurer les acquis de la personne en formation et l'écart entre les compétences et les capacités dont fait preuve le formé lors de son entrée en formation et celles qui sont acquises et développées durant la formation ; ces dernières seront évaluées à l'issue de celle-ci.

Mais la formation continue, c'est également, en nous référant à J.DUMAZEDIER <sup>(2)</sup> « *Une opération culturelle de la société (ou des groupes qui la composent) orientée consciencieusement vers le développement de l'économie, de la société et de la personnalité, par l'intermédiaire d'un style d'apprentissage continu ou répété qui met les niveaux culturels les plus aptes à susciter ce développement.* »

Il s'agit donc bien de pouvoir répondre à différents besoins Economiques , Sociaux et Individuels et de permettre à chacun « de se maintenir en tous domaines au niveau des capacités requises par la vie familiale, professionnelle, sociale et civique et d'acquérir ainsi le maximum d'autonomie physique, économique, sociale, intellectuelle, dont il est capable. »

<sup>2</sup> DUMAZEDIER Joffre (1995). Education Permanente N° 122 de 1995.

## **Quels sont alors précisément les rôles et les fonctions de la formation professionnelle continue ?**

C'est ce nous allons étudier maintenant.

Dans ce sens, nous dirons qu'elle favorise l'évolution de la personne elle-même.

Michel FABRE (3) va jusqu'à souligner la multiplicité des points de vue sur la formation parce qu'on la désigne tantôt par son contenu, tantôt par ses effets escomptés sur les formés, tantôt par ses objectifs institutionnels ou ses destinations sociales.

On retrouve donc le triangle des logiques de formation :

- > « Le former « à » de la logique didactique, celle des contenus et des méthodes. »
- > « Le former « par » de la logique psychologique de l'évolution du formé. »
- > « Le former « pour » de la logique socio-économique, de l'adaptation aux contextes culturels ou professionnels. »

La formation se présente ainsi sous plusieurs visages, on parlera ainsi de formation professionnelle, de formation psycho/sociologique ou de formation didactique selon qu'il s'agira de préparer plutôt un métier ou un développement personnel ou une construction du savoir.

On peut aussi former pour quelque chose en vue d'une profession précise, d'un poste précis...

Donc on peut former par exemple des plombiers, des ingénieurs...(formation pour).

Nous allons nous intéresser précisément à cette idée de former en nous interrogeant sur un point fondamental.

Il m'a semblé primordial de m'interroger sur l'idée de former, et donc de répondre à cette question majeure, « qu'est-ce que former ? » et aussi prendre le concept de formation dans toutes ses dimensions.

J'ai étudié ensuite l'environnement légal et juridique de la formation professionnelle et son financement sans oublier en dernier lieu de différencier les types de formation existants, sachant que cette étude sera tournée vers la formation en insertion sociale et professionnelle.

3 Michel Fabre, 1994 Penser la formation, PUF, Paris

Mais la formation continue, c'est également, en nous référant à J.DUMAZEDIER <sup>(4)</sup>  
« *Une opération culturelle de la société (ou des groupes qui la composent) orientée consciencieusement vers le développement de l'économie, de la société et de la personnalité, par l'intermédiaire d'un style d'apprentissage continu ou répété qui met les niveaux culturels les plus aptes à susciter ce développement.* »

## I-II Les fonctions et Rôles de la Formation Professionnelle Continue

Nous venons précédemment de constater que la formation professionnelle se décline au pluriel, c'est-à-dire qu'elle intègre différents champs selon que nous nous situons d'un point de vue sociologique, économique ou culturel.

Dans ce sens, nous pouvons en déduire que la formation professionnelle à différentes fonctions : une fonction sociale, économique et culturelle.

### I-II-1 Les Différentes Fonctions

a) **Une fonction sociale :** nous avons en effet remarqué que la formation professionnelle accompagne parfois un processus de promotion sociale, en permettant un changement de poste pour un individu, une éventuelle reconversion qui s'accompagne d'un changement de statut, donc de condition sociale.

La formation se trouve là au cœur de la dynamique sociale, dans ce sens, elle va jouer un rôle de normalisation et d'intégration des individus dans la société en agissant sur leurs conditions sociales.

b) **Une fonction économique :** La formation professionnelle permet l'acquisition de nouvelles compétences, l'augmentation et le développement de ces compétences et des connaissances reçues.

Elle est utilisée, dans l'entreprise, comme un moyen d'adaptation à l'évolution des techniques, ou à un nouveau poste de travail. Elle permet donc de faire face au changement en favorisant l'acquisition des connaissances nécessaires au nouvel exercice professionnel.

La formation professionnelle est conçue, dans cette fonction, pour permettre l'acquisition de compétences transférables à des situations professionnelles, sur le lieu de travail des individus. Il s'agira de réinvestir les acquis dans des situations professionnelles.

4 Education Permanente, Encyclopédia Universalis, 1969.

L'objectif sera de permettre aux Hommes et aux organisations d'engager ensemble les transformations nécessaires pour faire face aux mutations technologiques et aux évolutions des organisations.

La formation est ici au service de l'entreprise, de sa stratégie, au service de la gestion et du développement des ressources humaines ; Elle vise à éléver le niveau de formation générale.

La formation est considérée, selon le contexte, tantôt comme un investissement en vue d'un développement, tantôt comme une solution engendrée par la crise et notamment le chômage.

c) **Une fonction culturelle** : au cours de l'Histoire, et notamment sous la commune de Paris, Clément, Vallet et Valles entreprennent une réforme de l'enseignement et de la formation. Il s'agit de former des travailleurs compétents qui puissent se délasser en cultivant les Beaux-Arts, Les Sciences ou les Lettres.

Cette éducation pourra former des citoyens conscients, apte à prendre en charge leur vie. Une réforme de l'enseignement, après la guerre, prévoit même une éducation populaire, c'est-à-dire une action éducative menée en faveur des adultes. Ce système est défini comme la possibilité pour tous les individus de poursuivre, au-delà de l'école et durant toute leur existence, le développement de leur culture, intellectuelle, civique et morale.

La formation professionnelle continue répond alors à un processus historique fondamental qui est l'adaptation de l'individu à sa profession et à son milieu, c'est-à-dire à sa société, à son groupe social et à sa culture.

Objectivement, elle peut se limiter à être une réponse technique aux besoins économiques des entreprises.

Elle s'insère dans un processus de socialisation, tel que le définit Marcel LESNE<sup>(5)</sup> « *Un mécanisme global et fondamental par lequel une formation sociale produit l'homme, il se situe au cœur de la dialectique permanence/changement que connaît toute promotion sociale dans son développement historique.* »

<sup>5</sup> Marcel LESNE, Travail pédagogique et formation d'adultes, Edition l'Harmattan, 1994, p26.

C'est en effet sur plusieurs niveaux que s'exerce le rôle de la formation continue, ses enjeux et ses finalités. Peut-on dépasser ce pluriel des formations vers la définition d'une problématique commune ?

Nous pouvons dire que l'action de former se confond avec l'effort de transformer : c'est-à-dire de conduire d'une forme à l'autre ; Ceci peut nous renvoyer à l'idée de modeler, à l'image du potier qui donne forme.

Dans cette « aventure », en l'occurrence ni chimique, ni physique mais humaine, l'importance est d'atteindre un objectif précis.

C'est d'ailleurs ce qui caractérise la formation professionnelle continue comme nous l'avons constaté au début de notre étude en tant que processus d'apprentissage qui doit pouvoir mesurer les « acquis » de la personne en formation et l'écart qui sépare son niveau 1, d'entrée en formation, du niveau 2 celui de sa sortie de formation.

En résumé, former semblerait se caractériser par une triple orientation, selon Michel FABRE<sup>(6)</sup> :

\* Transmettre des connaissances (comme l'instruction)

\* Modeler la personnalité entière

\* Intégrer le savoir à la pratique donc à la vie

« *Former, comme processus, c'est donc toujours former quelqu'un à quelque chose, par quelque chose et pour quelque chose* » Ainsi, pour les pratiques de types psychologiques, la formation consiste plutôt en un processus de changement global de la personne<sup>(6)</sup>.

La formation n'est-elle pas une sorte de déformation ?

Mais jusqu'où peut-on « déformer » quelqu'un ? De quel droit ?

L'éthique est en quelque sorte la morale personnelle, la façon dont chacun, chaque formateur répond à la question : qu'est-ce que je m'autorise ? Qu'est-ce que je m'interdis ?<sup>(7)</sup>

6 Michel FABRE, Penser la formation, Paris, PUF, 1994.

7 Guy LE BOUEDEC, la formation comme travail sur les représentations, les défis de la formation continue, Développement personnel ou développement professionnel ? Paris, L'HARMATTAN ,1988 ,278p.

Nous arrivons à des problématiques spécifiques de la formation. Il faudra pour chaque type de formation articuler l'acquisition des contenus avec la finalité désirée : soit le développement personnel de l'individu, soit l'adaptation socio-économique de l'individu. Finalement, former c'est transmettre des connaissances avec le souci de développer la personnalité globale et en articulant théorie et pratique.

La formation est une action finalisée, exercée sur /avec des personnes en vue d'aboutir à certaines modifications chez ces personnes.

A ce point de ma recherche, il m'apparaît important de me tourner vers l'environnement légal et juridique qui constitue le cadre de référence de la formation professionnelle et en établir les règles et les obligations.

C'est pourquoi, je m'attacherai à clarifier l'environnement légal en faisant ressortir les principales lois relatives à la formation et les conséquences qu'elles engendrent pour les formateurs et les formés.

### I-II-2 Qu'est ce que former un individu ?

D'après l'étude de P. GOGUELIN former vient du mot latin 'formare' qui signifie au sens fort : donner l'être et la forme, et au sens affaiblit : organiser, établir. Pierre GOGUELIN souligne le sens ontologique de former « qui apparaît bien dans un mythe de la genèse ou Dieu pétrit l'homme à son image ».

Dans ce sens, former semble évoquer une action profonde sur la personne impliquant une transformation de tout l'être. D'ailleurs, P.GOGUELIN explique que former, comme éduquer « *se caractérise pour un aspect global : il s'agit d'agir sur la personnalité entière [...] dans la formation, c'est l'être lui-même qui est en jeu, dans sa forme* ».

Cela impliquerait donc une action globale qui porte à la fois sur les savoirs (transmission de connaissances), les savoir-faire et savoir-être.

Former c'est développer une compétence et tout ce qu'il faut pour l'acquérir et bien la remplir.

Former, c'est agir, semble-t-il, sur deux notions primordiales :

- Le savoir-être (comportement/attitude).
- Le savoir-faire (technique/méthode).

C'est-à-dire acquérir des connaissances suffisantes et un comportement adapté pour utiliser ses connaissances. En fait développer des compétences précises et particulières et des compétences transversales.

Dans cette acceptation de l'idée de « former », Michel FABRE souligne que « [...] *former implique que les savoirs ainsi acquis soient mis en pratique* », c'est le rapport alors du savoir à la pratique, l'idée de pouvoir reproduire les connaissances acquises dans la vie de tous les jours, professionnelle ou personnelle, et d'acquérir ainsi des compétences.

P.GOGUELIN <sup>(8)</sup> écrit : « *former un adulte, c'est favoriser le devenir global de sa personnalité et, à, partir de son expérience vécue et de ses connaissances acquises, lui permettre d'acquérir les éléments de tous ordres qui lui donneront la possibilité, en modifiant son savoir-être, d'une réalisation plus complète de lui-même dans une adaptation authentique et réaliste pour lui-même, à son niveau* ».

Nous pouvons dire que l'action de former se confond avec l'effort de transformer : c'est-à-dire de conduire d'une forme à l'autre ; Ceci peut nous renvoyer à l'idée de modeler, à l'image du potier qui donne forme.

Dans cette « aventure », en l'occurrence ni chimique, ni physique mais humaine. L'importance est d'atteindre un objectif précis.

8 P .GOGUELIN, La Formation des Adultes-PUF-1970

P.GOGUELIN « la formation animation une vocation »- Entreprise Moderne d'Edition, Chap 2, 1988

C'est d'ailleurs ce qui caractérise la formation professionnelle continue comme nous l'avons constaté au début de notre étude en tant que processus d'apprentissage qui doit pouvoir mesurer les « acquis » de la personne en formation et l'écart qui sépare son niveau 1, d'entrée en formation, du niveau 2 celui de sa sortie de formation.

Les adultes apprennent-ils de manière spécifique ?

Plus fondamentalement, comment peut-on aborder cette question de la spécificité d'un point de vue épistémologique ?

Etienne Bourgeois et Jean Nizet (9) se sont livrés à cette exploration dans leur ouvrage Apprentissage et formation adultes 1997.

Il est important de souligner l'importance des connaissances préalables de l'apprenant dans le processus d'apprentissage qui s'articule autour de deux mécanismes distincts mais fonctionnellement indissociables : Assimilation et Accommodation.

La théorie piagétienne de l'équilibration s'appuie donc sur deux postulats fondamentaux : la nécessité de l'assimilation et la nécessité de l'accommodation.

Donc un sujet doit d'abord passer la phase d'assimilation d'un nouveau schème pour se l'accommoder.

Ce qui est souvent difficile pour l'adulte en formation et qui provoque des interactions entre apprenant et formateur, ce qui oblige le formateur à développer au sein des séances des dispositifs pédagogiques qui favorisent un travail individuel mais aussi par un travail collectif par leurs apports et par leurs expériences et observations.

Là, la dynamique de groupe prend toute son importance.

La formation n'est-elle pas une sorte de déformation ?

Mais jusqu'où peut-on « déformer » quelqu'un ? De quel droit ?

L'éthique est en quelque sorte la morale personnelle, la façon dont chacun, chaque formateur répond à la question : qu'est-ce que je m'autorise ? Qu'est-ce que je m'interdis ?

<sup>9</sup> Bourgeois Etienne, Jean Nizet, 1997 : Apprentissage et formation des adultes 1997, Paris, Puf l'Éducateur presses Universitaires de France

En 1792, le projet Condorcet, dont les fondements font toujours référence aujourd’hui, tente de remédier à ce problème mais ne sera jamais adopté par la convention qui, elle, favorise la création de grandes écoles réservées à l’élite.

Il faut attendre 1821 pour l’ouverture de deux écoles pour les ouvriers adultes.

De 1900 à 1945, l’augmentation des universités populaires permet aux adultes d’accroître leurs qualifications professionnelles.

Dans les années trente, une période de chômage s’installe. La question de la qualification des salariés est mise en avant.

De 1945 à 1970, la France traverse une période de promotion sociale.

Par la suite, le système de formation professionnelle continue sera instauré par la loi du 16 Juillet 1971.

Cette première loi portant sur l’organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de « l’éducation permanente » reprend et développe toutes les dispositions mises en place les années antérieures (10).

**La grande Loi de la formation professionnelle datant de 1971 était la Loi Delors, il y avait peu de chômage depuis le monde a changé et le chômage n'a cessé d'augmenté.**

Il était essentiel de réformer la Formation Professionnelle pour combattre le chômage, préparer l’avenir et soutenir la compétitivité des entreprises.

### I-III Environnement légal et juridique

A ce point de ma recherche, il m’apparaît important de me tourner vers l’environnement légal et juridique qui constitue le cadre de référence de la formation professionnelle et en établir les règles et les obligations.

Pour bien comprendre les rouages de la formation professionnelle continue dans son ensemble, nous avons identifié le contexte financier de la formation professionnelle, et son environnement légal et juridique.

C’est pourquoi, je m’attachera à clarifier l’environnement légal en faisant ressortir les principales lois relatives à la formation et les conséquences qu’elles engendrent pour les formateurs et les formés.

10 P. BESNARD et B. LIETARD, La formation continue, Que-sais-je n°1655, PUF, 1990

Au début des années 60, les entreprises développent la formation continue des salariés. Puis, vers les années 70, l'industrialisation de la société française et la démocratisation du système éducatif permettent l'émergence de différentes mesures en faveur de la formation des adultes. Un accord national interprofessionnel est suivi d'une série de lois réformant la formation professionnelle. Cet accord fait suite aux mouvements sociaux du printemps 68.

La loi du 16 Juillet 1971 est toujours au cœur du système actuel français.

P.GOGUELIN « la formation animation une vocation »- Entreprise Moderne d'Edition, Chap 2, 1988 Ontologique : qui relève de l'être (par opposition à ontique)- Ontologique : Grec Ontos : être et logos : sciences. C'est à dire la spéulation sur l'être en tant qu'être, sur l'être en soi.

En France, la formation professionnelle continue est un fait social et économique et trouve ses racines dans une longue tradition historique. Les partenaires sociaux en ont jeté les bases par l'accord syndical de salariés, le 9 Juillet 1970.

La formation professionnelle permanente constitue une obligation nationale.

Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui si engagent.

Cette loi conduit également à de nouvelles mesures, elle institue pour tous les employeurs l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue.

D'abord la loi du 10 Juillet 1987 met en place les formations en alternance pour les chômeurs de longue durée.

Enfin, la loi quinquennale et de décentralisation. La loi votée le 23 décembre 1993 octroie aux régions, l'entièrre compétence et le financement en matière de formation professionnel des jeunes.

## **Financement**

La formation professionnelle continue est financée principalement par l'Etat, les Régions, et les entreprises.

L'Etat intervient en direction des publics en difficultés, des branches professionnelles et des entreprises.

L'Etat dispose de budgets particuliers qui financent des actions pour demandeurs d'emploi.

L'Etat prend en charge tout ou partie des frais de formation ainsi que la rémunération des stagiaires, des actions de formation en direction de publics spécifiques : handicapés, détenus, illettrés, immigrés, etc ... des actions d'informations sur la formation, des dotations financières aux Régions, des aides à l'élaboration et à la mise en place de plans de formation dans les entreprises ou les branches professionnelles.

Le Fonds Social Européen accorde des subventions. Il permet à l'Union Européenne d'agir sur les politiques de formation et d'emploi des Etats Membres.

### **I.III .1 Les Principaux Textes**

#### **Renforcement de la formation**

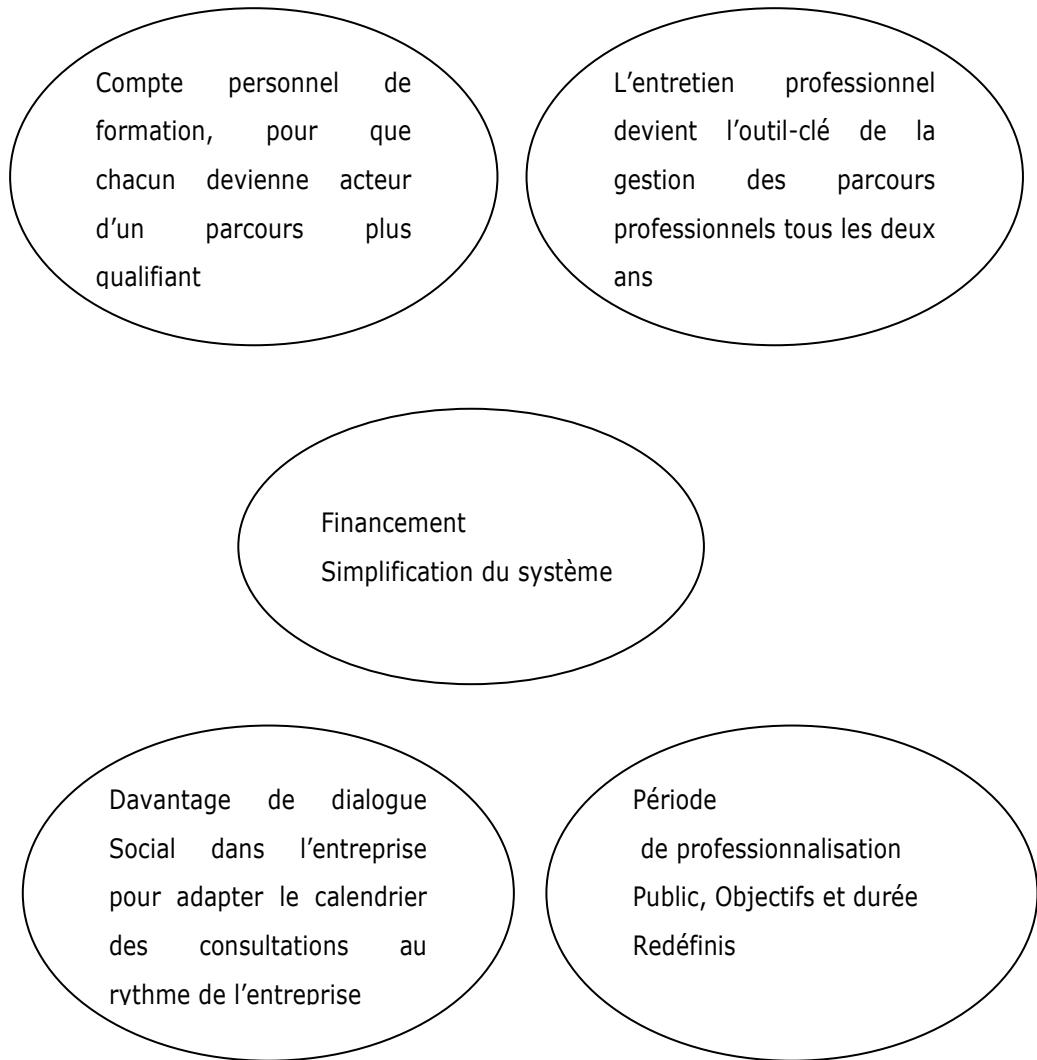
Depuis 2014, le gouvernement a mis en place l'Accord National Interprofessionnel (ANI) :

La Réforme de la Formation Professionnelle doit permettre d'améliorer les conditions d'accès à la formation en accordant une attention toute particulière aux salariés les moins diplômés et aux demandeurs d'emploi.

#### **Loi de mars 2014 les grands principes (financement d'action spécifique)**

Les enjeux de la réforme :

- Renforcer l'efficacité de la formation par le développement des compétences et la qualification.
- Simplifier son financement, alléger les démarches administratives des entreprises, mettre les individus au cœur du système des formations.



### I.III.2 Les Organismes de formations :

Les organismes tels que : l'Association de Formation Pour Adultes (l'AFPA), Le Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAME). La Chambre des Métiers, le Centre de Formation et de Recherche à la Relation d'Aide et de Soins (CEFRAS), mêmes LES UNIVERSITES : Localement L'Université Catholique DE l'Ouest (l'UCO), l'Université d'Angers et bien d'autres organismes privés, ont intégré de la formation continue dans leurs offres.

Pour les organismes de formations, ils sont directement dépendants du cadre institutionnel, c'est-à-dire des orientations politiques et économiques.

Ce qui démontre bien l'évolution de la formation.

## L'ORGANISATION DE LA FORMATION EN Pays De La Loire

Centre CNAM DE NANTES

CARIF-OREF Pays de la Loire

CREPS

AFPI-CFAI Pays de la Loire

AFPA

Les OPCA

OPCALIA

AGEFOS

FAF DES BRANCHES PROFESSIONNELLES « Fond d'Assurance Formation »  
(groupement d'entreprises du même secteur d'activité et d'accord de conventions collectives)

Conseil Régional

Formation spécifiques

La Région depuis 2011, est chargée à titre expérimental, de l'organisation et du financement de la formation professionnelle des détenus.

### I-IV Les Formateurs et leurs Fonctions

Après avoir cerné le contexte de la formation professionnelle continue, nous allons nous tourner vers les formateurs qui dispensent directement la formation, au sein d'organismes dûment déclaré, pour cette activité.

Les appellations sont cependant nombreuses : formateurs, animateurs de formations, intervenants extérieurs, vacataires... En fait, ces différents termes s'appuient sur la nomination de l'organisme de formation dans lequel ils interviennent. Ce point sera abordé lors de la définition du statut du formateur.

La période historique 1945/1971 est marquée par le face à face pédagogique en tant que pratique principale des formateurs.

C'est aussi au cours de cette période qu'apparaissent dans les pratiques les conseillers d'orientations et les conseillers en formation continue.

Alain Meignan (11), réfléchissant sur la formation de formateurs se demande si **être formateur c'est « un métier ou une fonction sociale. »**

11 MEIGNANT. A, (1975) La formation des formateurs, Encyclopédie du Savoie Moderne, La Formation Permanente.

La notion de métier renvoie à l'instrumentation (maîtrise d'un outillage ou d'un savoir-faire) et la notion de fonction sociale incluse une réflexion de type sociologique et /ou politique sur le rôle du formateur dans la société.

En 1974, Guy le Boterf et François Viallet se posent la question de savoir si les formateurs se trouvent en situation de professionnels. Cela les amène, après s'être livrés à une véritable « entreprise de désencombrement », à dégager cinq profils principaux de formateurs :

- Le Responsable de Formation
- Le Gestionnaire de Formation
- L'enseignant
- Le Spécialiste de moyens pédagogiques
- Le Formateur Consultant

Selon Serge de Witte, on peut différencier trois grandes fonctions que peuvent tenir les formateurs :

### **Les fonctions des formateurs**

**La fonction politique** est en générale, celle du Responsable de formation en entreprise, il s'agit pour ce spécialiste de définir les objectifs généraux de la formation, mais aussi d'organiser une veille sociale pour prévoir les changements et leurs conséquences en formation. Il travaille aussi avec les partenaires sociaux et imagine de nouvelles politiques à la suite des négociations qui ont lieu. Il met ensuite en place un montage financier.

**La fonction de conseil** est en général un rôle occupé par les consultants ou les experts en formation. Ces derniers analysent en externe la politique de formation et tente de voir s'il y a adéquation entre cette politique et les volontés de l'entreprise, ses stratégies. Il peut « auditer » le plan de formation ou faire du conseil interne en formation. De plus, ce type de fonction est occupé par des responsables de formation travaillant en entreprise.

**La fonction pédagogique** est la mission de formateur classique, de l'animateur.

Il maîtrise le contenu de la formation et le rend assimilable aux stagiaires. Il connaît le public à qui il enseigne les techniques de la pédagogie.

En référence à la fiche ROME 20 (12), nous pouvons constater que le formateur est celui « **qui transmet des savoirs ou des savoir-faire à des publics adultes** ». Il évalue les résultats pour réajuster les contenus et suivre le déroulement des opérations.

Dans certains cas, il participe à la conception des outils pédagogiques, adapte les méthodes nécessaires ou expérimente. Il met en œuvre éventuellement le plan de coordination et de régulation des activités, des actions et des filières.

Pour reprendre Serge de Witte, « *le formateur est celui qui assure la fonction pédagogique de la formation* ».

D'après Marcel LESNE (13) « *le formateur est à la fois [...] un technicien qui s'approprie et met en œuvre des moyens en vue de réaliser son action pédagogique et un intellectuel nanti de capacités lui permettant de réfléchir sur cette action* ».

Après avoir étudié le rôle des formateurs, je tenais à souligner que la précarité existe aussi dans le métier de formateur.

Je me suis documentée, en lisant le livre de Patrick Gravé (14) « Formateurs et identités » qui se pose les questions suivantes.

Qui sont « objectivement » ses formateurs ?

Où travaillent-ils ?

Quelle sont leurs origines sociale et professionnelle ?

Quelles représentations ont-t-ils de leurs situation professionnelle présente et à venir ?

Quelles représentations se font les formateurs eux-mêmes de leurs activités et de leurs compétences, en somme du rôle qui leur est assigné, mais aussi de celui qu'ils investissent ?

Quelle reconnaissance sociale et professionnelle est attribuée aux formateurs dans les organismes de formations ?

Tant de questions auxquelles, je n'ai évidemment pas toutes les réponses, mais que Patrick Gravé a cerné et qu'il explique dans son livre.

12 R.O.M.E : Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois, documentation Française- Pôle Emploi.

13 Etude réalisée avant la publication de la loi 1971 par Philippe Fritsch, « L'éducation des adultes », Paris.

14 GRAVE .P. 2002 ? Formateur et Identité, PUF, Education et Formation d'Adultes. 1 ère Edition, 2002

## **Les compétences clés des formateurs**

### **Les compétences d'enseignement (type 1) :**

Les compétences qui permettent d'enseigner ou de créer les conditions d'un processus d'apprentissage avec des adultes et en situation de groupe (relation pédagogique, didactique, support didactique et évaluation). Nous regroupons dans ce type les compétences suivantes :

- Connaître les repères didactiques, les façons d'enseigner sa discipline ;
- Adapter et modifier les contenus de formation en fonction des caractéristiques des formés ;
- Adapter et modifier ses pratiques en fonction des caractéristiques des formés ;
- Repérer les niveaux et les degrés de difficultés d'apprentissage des formés ;
- Evaluer les connaissances des formés ;
- Mettre en œuvre les démarches d'individualisation ;
- Suivre le formé en entreprise, définir ou redéfinir ses missions, favoriser son intégration ;
- Créer une dynamique au sein du groupe de formés (échange, participation) ;
- Savoir communiquer avec le groupe de formés sous forme d'exposés ;
- Sélectionner et orienter les stagiaires ;
- Participer à la réalisation de bilans et évaluations des compétences ;
- Aider à la recherche d'emploi ;
- Suivre les stagiaires après leur formation ;
- Préparer les séquences en centre et en assurer le suivi ;
- Intervenir en face à face pédagogique ;
- Préparer les séquences en entreprises et en assurer le suivi ;

### **Les compétences d'organisation, de gestion et commerciales (type 2)**

### **Les compétences de conception (type 3)**

### **Les compétences transversales (types 4)**

Toutes ses compétences, je ne vais pas toutes les énumérer mais il me semblait important d'en citer quelques-unes.

Les compétences de types 4 ont une caractéristique originale, la mise en œuvre de connaissances transversales à l'ensemble des activités, quel qu'en soit le type.

### **Activité du formateur en insertion : enseigner à des adultes :**

- Sélection des stagiaires ;
- Evaluation des compétences, bilans ;
- Aide à la recherche d'emploi ;
- Suivi des stagiaires après formation ;
- Préparation et suivi des séquences en centre ;
- Intervention directe en formation (face à face) ;
- Préparation et suivi des séquences en entreprise.

Si je me suis penchée sur ses compétences c'est pour mieux comprendre comment les formateurs pouvaient être en phase avec leur métier dans un contexte où les stagiaires ont des difficultés d'apprentissage dû à des soucis de précarité, qui ne sont pas toujours connus des formateurs.

Souvent dans les organismes de formations, ce ne sont pas les formateurs qui assurent le recrutement des stagiaires, mais les chargés de recrutement.

**Y -a- il là une hypothèse à soulever, question à se poser ? Y- aurait- il une conséquence de ce recrutement sur les effets des entrées en formations, voir des abandons des stagiaires en cours de formation ?**

### **Les publics en général**

Ces décrets ont paradoxalement entraîné la chute progressive de l'apprentissage artisanal, seul système de formation professionnelle initiale accessible, à l'époque, à la population ouvrière et paysanne.

### **Les publics de la formation en insertion sociale**

C'est le rapport de B. Schwartz, fondateur des missions locales, et le plan « Rigout » du nom du Ministre de la formation, en 1981, que « l'insertion » prend toute son ampleur dans le champ de la formation professionnelle continue.

Aujourd’hui, les publics des formations en insertion sociale et professionnelle sont des demandeurs d’emploi d’une manière générale et parfois des publics dits en « grande difficulté », c'est-à-dire des personnes pour lesquelles l’insertion professionnelle est rendue difficile du fait de nombreux problèmes sociaux.

Face à la montée du chômage et du phénomène d’exclusion - l’exclusion étant définie par l’absence d’une ou plusieurs sécurités de base : logement, travail, ressources - les pouvoirs ont mis en place un certain nombre de dispositifs de formation.

Finalement quel rôle tient une action de formation?

### **Rôle de l’insertion en formation**

Il s’agit tout d’abord de conduire les stagiaires engagés dans un processus d’insertion vers l’exercice d’une activité professionnelle, à travers, le plus souvent, des périodes d’alternance en stages en entreprise. Insérer consiste alors à ajuster les profils des publics pris en charge aux caractéristiques des emplois définis par le marché.

L’accès au statut de salarié apparaît comme le critère principal des différentes démarches centrées sur l’insertion.

Pour les organismes de formations, ils sont directement dépendants du cadre institutionnel, c'est-à-dire des orientations politiques et économiques.

### **Les publics rencontrant des difficultés sociales ou en précarité**

Les stagiaires sont souvent des jeunes issus d’abandon scolaire qui veulent découvrir un métier et qui sont orientés par les missions Locales et Le Pôle emploi.

Ce sont aussi des personnes en reconversion professionnelle suite à des soucis de santé (et dirigées par Cap Emploi) ou voulant changer de métier.

La formation est pour eux une issue de sortie à la précarité pour leur future recherche d’emploi.

Souvent ces personnes viennent de départements éloignés et non pas toujours la possibilité d’assumer les frais engagés par la formation (frais d’hébergement, d’essence ou de nourriture).

D’où l’importance des dossiers de recrutement et des aides pouvant leurs être accordées soit par le Pôle Emploi ou la Région.

Les entretiens individuels tiennent toutes leurs importances ainsi que les tests effectués pour leurs évaluations à l'entrée en formation.

### **Intégration de ces publics**

Ces publics en difficultés sont souvent des jeunes décrocheurs de l'école et qui ne savent pas très bien ce qu'ils veulent devenir.

Le cadre institutionnel de la formation peut leur permettre de se former à de nouveaux métiers grâce à la mise en place d'outils et de méthodes pédagogiques.

## **II LA PRECARITE**

### **II-I Définition et contexte**

#### **Précarité professionnelle :**

Cela indique un emploi instable, incertain, provisoire, fragile, cela renvoie au contrat de travail à durée déterminée qui est un contrat bien défini dans le temps.

Cet emploi est précaire car il est associé à un cadre de précarité, un horizon particulier.

#### **Précarité relationnelle :**

La précarité relationnelle est un état d'instabilité des relations entre individus, au sein de la société, qui peut se traduire par un appauvrissement des interactions sociales voire à l'isolement social.

#### **La précarité affective**

Etat dans lequel une personne se sent dépourvue de la possibilité de recevoir ou de donner des affects.

La précarité affective, est une peur générée par la précarité sociale, et par de différentes formes de maladies psychiques ou physiques.

Elles sont souvent liées à un isolement social bien qu'elle peut aussi survenir chez des personnes très bien insérées.

#### **Précarité et marché du travail**

La perception de la précarité est fortement dépendante de l'existence du chômage et de la fluidité du marché de l'emploi.

Les emplois précaires ainsi définis concernent particulièrement les jeunes (29) qui n'ont aucune activité professionnelle et qui sont souvent associés à la précarité sociale. Cela leur occasionne souvent des difficultés de logement, d'ordre familiale... Une interrogation peut d'ailleurs se poser comme :

Quelle précarité entraîne l'autre ?

Qu'en est-il exactement de la précarité du public accueilli en formation ?

Serge Paugam (15) explique la fracture sociale de certains individus par le caractère instable des situations sur le marché de l'emploi et ses conséquences directes sur le revenu des ménages.

Ceci conduit à dire que la précarité professionnelle engendre la précarité sociale.

Serge Paugam<sup>15</sup>, déclare que la menace de la perte de l'emploi dans une société salariale, jusque-là stabilisée et protégée, commença dans les années 70, à nourrir une angoisse collective. Le chômage devint rapidement le problème central.

Les travaux menés à cette époque sur la pauvreté, à l'initiative de plusieurs organismes sociaux, du Commissaire Général au Plan et même de la communauté Economique Européenne aboutirent à la distinction entre ce que l'on commençait à appeler la précarité et les formes jugées plus traditionnelles du dénuement (Lion et Maclouf 1982)<sup>(16)</sup>

**La précarité dite faible** se définit par des caractéristiques précises : une précarité temporaire, voire anticipée, au sens où elle s'inscrit dans un projet professionnel, donc une précarité limitée.

Lorsque nous parlons de précarité temporaire, c'est dans l'espoir d'un lendemain meilleur, que la situation est acceptée comme étant provisoire et comme un passage obligé, non comme une fatalité. Lorsqu'elle est anticipée, la précarité représente une situation qui n'est pas inconnue, elle s'inscrit dans le parcours professionnel choisi. Enfin, lorsqu'elle est limitée, la précarité n'est pas envahissante, elle n'a pas de répercussions d'un point de vue personnel, elle ne déborde pas du cadre professionnel.

15 S .PAUGAM, Le renouveau de la question sociale, ouvrage collectif coordonné par J.M Queirioz et J.F Vatin PUF Rennes,1991.

16 Lion et Maclouf, in l'exclusion, l'état des savoirs, sous la direction de Serge Paugam,Edition La Découverte, Paris, 1996, 576 pages.

En revanche, **la précarité forte** ne se définit pas avec les caractéristiques ci-dessus : elle n'est pas choisie, elle n'est pas anticipée. Elle s'installe dans le temps, elle n'est pas temporaire, les personnes subissent cette situation, la précarité isole. Elle peut également caractériser les conditions d'existence, c'est-à-dire remettre en cause les conditions sociales, habituelles, normatives des personnes. Elle rejoint dans ce sens la précarité sociale et professionnelle des stagiaires.

La précarité s'intensifie tellement qu'à un moment donné, la situation n'est plus motivante, elle est trop intense.

Tant que les personnes se trouvent dans une précarité faible, c'est l'alliance des opposés, c'est un paradoxe, même si les personnes sont dans une situation de précarité, néanmoins, le rapport au travail, l'investissement dans le travail ne sont pas modifiés par cette situation. C'est comme s'il existait un seuil de tolérance ; si ce seuil est dépassé, le paradoxe n'existe plus, une précarité forte apparaît et donc une situation de contradiction.

## **II-II La précarité des stagiaires en formation :**

### **Précarité des stagiaires**

Qu'en est-il vraiment de la précarité du public accueilli en formation ? Cette précarité peut-elle être associée à celle du formateur ? C'est la question que nous allons traiter.

Le public de ces formations est essentiellement constitué de demandeurs d'emploi. Ils vivent donc une certaine précarité professionnelle tout comme le formateur, mais celle-ci revêt un caractère différent, car, au moment de l'acte de formation, les stagiaires sont sans travail alors que le formateur exerce sa profession.

De plus, la précarité des personnes en formation est souvent associée, nous l'avons vu en début d'étude, à deux niveaux: **la précarité sociale et la précarité professionnelle.**

Cette précarité sociale peut-être de nature différente. Pour certains, cela pourra être des difficultés de logement, pour les autres des difficultés d'ordre familial, financière....

Le public : des demandeurs d'emploi (souvent l'accession à la vie active devient une stratégie d'action possible).

Une étude française de 2003, qui reprend une enquête américaine, elle-même citée par le Conseil Départemental d'Education pour la santé des Yvelines (archives 2003), a établit que les facteurs suivants (dont l'origine peut-être la précarité) sont des facteurs de risque pour la santé.

L'estime de soi

Le sentiment de dévalorisation personnelle

Le manque d'autonomie dans son travail

Le sentiment de ne pas utiliser toutes les compétences

Le sentiment de ne pas recevoir l'estime que l'on pense mériter

« Les effets de la précarité »

La précarité a un impact global sur le corps social qui peut se traduire par :

Dégradation des conditions de travail (un travailleur en situation précaire n'est pas en force de défendre ses droits)

Difficultés à développer sa vie sociale (quitter le domicile de ses parents, fonder une famille)

Révolte contre l'organisation sociale (les salariés en situation précaire auront davantage tendance à s'opposer au système)

Dégradation de la santé physique et mentale

C'est dans les années qui ont suivi la crise économique de 1973 que la notion de 'précarité' est apparue.

## **II-III La précarité des formateurs**

Après avoir étudié le rôle des formateurs, je tenais à souligner que la précarité existe aussi dans le métier de formateur.

**La précarité** est d'autant plus difficile à supporter pour les formateurs qu'ils exercent une fonction de médiation sociale particulièrement importante avec les publics fragilisés.

Si j'évoque la précarité professionnelle du formateur, c'est une réalité à laquelle j'ai été moi-même confrontée sur le plan du contrat de travail, j'entends par là, la gestion des personnels en organismes de formation car cela indique un emploi instable, incertain, provisoire et fragile. Cette définition renvoie au contrat de travail à durée déterminée qui est un contrat bien défini dans le temps.

Cet emploi est précaire car il est associé à un cadre de précarité, un horizon particulier. Aujourd’hui, la plupart des emplois dits précaires (**des Contrats à Durée Déterminé, des vacances, intérim, temps partiel...**) ont rejoint le mouvement de codification juridique qui donne accès à un statut et à la protection sociale pour ceux qui exercent.

On rencontre souvent ces situations dans des petites structures mais la conjoncture actuelle inverse cette tendance. Quels que soient leurs tailles ou leurs statuts, toutes les catégories sont touchées.

Il ne s’agit pas d’une précarité relative à seulement quelques personnes mais un phénomène touchant l’ensemble des personnels de la formation et d’autant plus les personnes travaillant dans des organismes fonctionnant avec des fonds publics.

Cette première partie s’achève donc sur la certitude d’une situation particulière du formateur. A ce point de ma recherche, je peux formuler différemment mon questionnement.

### **Comment vivre et gérer cette précarité face à un public lui-même en situation de précarité ?**

La notion de précarité permet un éclairage supplémentaire et surtout de pouvoir affirmer, à nouveau, l’existence de la précarité dans la profession de formateur.

L’analyse des expériences vécues du chômage contribue également à souligner la diversité des comportements et des modes d’adaptation face à l’épreuve du retrait du marché de l’emploi.

La précarité ne s’apprécie pas de la même façon selon son inscription ou non dans un projet professionnel et selon les conditions d’existence des personnes. En effet, les personnes qui n’ont pas de soucis financiers ne ressentent pas la précarité professionnelle de la même manière qu’un individu qui doit assurer ses propres moyens d’existence.

En outre, d’après l’enquête menée auprès des formateurs et stagiaires, nous pouvons parler de précarité faible ou précarité forte.

Il existe aussi la précarité au sein du métier de formateur, ils ont beaucoup de difficultés à gérer leurs préparations pédagogiques, le face à face avec les stagiaires

Une interrogation peut d'ailleurs se poser comme :

Quelle précarité entraîne l'autre ?

Nous nous appuierons en particulier sur cette recherche et sur les entretiens exploratoires.

Deux constats ont été mis à jour : il existe une précarité professionnelle pour les formateurs, néanmoins, celle-ci n'est pas vécue comme une situation pénible, difficile ni comme une entrave à l'exercice de leur fonction.

La précarité professionnelle du formateur, en insertion sociale et professionnelle, serait paradoxalement vécue comme une force, comme un atout, nous constatons là une contradiction importante. Il semble en effet que cet état soit paradoxal, il s'agit de trouver une force, un aspect positif dans le cadre de contraintes matérielles, significatives dans le temps.

Il peut être intéressant de préciser la démarche mentale du terme paradoxe.

## **II-IV Le paradoxe de la précarité**

### **a) Dans le lexique des Sciences Sociales :**

Paradoxe vient du mot grec « paradoxon », qui signifie contraire à l'opinion commune, une proposition qui énonce une totalité dans laquelle elle est incluse. En logique, une proposition ne peut énoncer valablement quelque chose qui la concerne. La validité des Mathématiques ne peut se prouver puisqu'elle fait appel aux Mathématiques (cf.Godel-Russel).

### **b) Dans le Petit Larousse illustré :**

Paradoxe vient du mot grec « paradoxon » ; de para : contre et doxa : opinion.

1. Pensée, opinion contraire à l'opinion commune.
2. Logique : antimonie : grec : anti : contre et nomos : loi. Contradiction entre deux idées principales, deux propositions. En logique, contradiction à l'intérieur d'une théorie déductive : paradoxe.

Si nous nous référons à Pierre Négre et Ruth C. Kohn (16), le paradoxe, « c'est ce qui étonne ou ce qui choque parce qu'on est mis face à une situation où un être ou une chose est ou semble être, fait ou semble faire, pense ou semble penser, une chose est le contraire de cette chose ».

L'hypothèse précédemment formulée est une réponse anticipée à la problématique. C'est une présomption de connaissances par rapport à toute l'étude menée jusqu'à maintenant. Il s'agit, à présent, de vérifier sur le terrain, si cette hypothèse est confirmée ou non.

### **III L'Enquête auprès de professionnels**

Mon objectif n'est pas d'obtenir des résultats représentatifs mais bien plus de recueillir les sentiments, opinions et attitudes des formateurs ou responsables de formations à travers leurs récits de pratiques de formation ; de pouvoir obtenir des faits précis, quotidiens qui permettront un vrai travail de recherche, sans porter aucun jugement.

L'idée est d'impliquer véritablement l'interviewé dans ma recherche.

Je privilégie donc l'approche qualitative et je choisis d'interviewer des responsables de structures différentes tant dans la formation que dans l'insertion sociale.

Malgré un planning chargé, ils se sont rendus disponibles et à mon écoute.

#### **III-I La Démarche d'Enquête**

##### **Les entretiens exploratoires (enquêtes qualitatives)**

J'ai d'abord souhaité rencontrer différentes personnes dans le domaine de la formation, un responsable de formation de l'AFPA DE Cholet et le formateur qui avait fait un mouvement de grève pour soutenir ses stagiaires en grandes difficultés de précarité.

Puis diverses institutions d'insertion professionnelles, ATD TIERS MONDE, APTIRA.

**Je regrette que ces Institutions n'aient pas voulu répondre favorablement à ma demande de rendez-vous, ni à mes questionnaires, mais je comprends que leurs organisations n'aient pas toujours le temps de recevoir en entretien ce type de démarche.**

**J'ai aussi contacté une responsable de formation et une ancienne stagiaire du DURF (qui avait quitté la formation pour raison de précarité) à qui j'ai proposé un questionnaire (enquête quantitative ci-joint en annexe) pour avoir leurs ressentis par rapport à cette problématique.**

16 Pierre Négre et Ruth C.Kohn ? Les VOIES DE L'OBSERVATION ? Editions Nathan , 1991.

Les entretiens exploratoires avaient pour objectif de rencontrer le plus de personnes ayant une activité dans la formation et l'accompagnement, confrontées à cette précarité, tant au niveau de l'insertion, que de la formation professionnelle.

En entretien exploratoire :

Les attentes des responsables de formation envers les formateurs.

Cette question m'a également imposé de me documenter sur les missions des formateurs.

J'ai relevé la plupart de ces missions dans l'ouvrage « Formateurs d'adultes »<sup>23</sup> ;

Rencontre avec des Responsables de formation

Il est impossible de faire abstraction des responsables de formation dans cette étude, tant ils sont liés au sujet.

Plan pour l'entretien non-directif

Phase d'introduction : expliquer dans quel cadre est réalisé le mémoire

Question de lancement : pouvez-vous me parler de la précarité des stagiaires :

Ecoute verbale et non verbale, (noter les postures, gestes, agacement, tonalité, interférences, dérangements éventuels).

Décrire le profil des formateurs (responsable de formation)

L'enquête principale par entretien d'usage a été choisie pour vérifier deux hypothèses suivantes :

Le formateur ressent la précarité des stagiaires parce qu'il est un médiateur social, dans son métier.

Les formateurs reconnaissent travailler le plus souvent seuls.

Rôle de la hiérarchie :

Quant à la hiérarchie, il est rare qu'elle s'immisce dans la mise à jour du métier de formateur, sauf quand il se produit une modification de référentiel ou de programme qui bouscule l'organisation.

Les responsables de formation ne sont-ils pas « devenus des gestionnaires administratifs que des responsables pédagogiques comme ils l'étaient au départ »

« Faut-il voir un déficit en communication dans ce décalage entre les attentes des responsables et les besoins des formateurs? » **Il est important de communiquer, mais pas toujours possible.**

### Méthodologie du recueil de données

Afin de vérifier mon hypothèse, et au regard de l'objectif de mon enquête, j'ai choisi l'entretien semi- directif pour faciliter l'expression. Il m'a semblé, en effet que l'entretien était adapté à ma recherche dans la mesure où il permet aux individus de s'exprimer plus librement sur leur vécu, leurs perceptions, leurs sentiments, leurs attitudes. C'est la méthode la plus appropriée puisqu'elle est suffisamment ouverte pour couvrir dans leur globalité les récits des formateurs et responsables en laissant le moins possible de zones d'ombres et permet donc de recueillir des témoignages et éléments de réponse à mes interrogations.

### Guide d'entretien

Mon guide d'entretien s'articule autour d'une idée centrale : obtenir des faits quotidiens, des petits faits pour ne pas mettre l'accent dès le départ sur la précarité, cela pouvant induire certaines réponses.

J'avais donc peu de thèmes précis au départ mais plutôt une méthode qui était le récit de pratiques<sup>24</sup>. Ce récit m'a permis d'aborder le vécu au quotidien du formateur ou responsable dans sa fonction et de le laisser s'exprimer librement.

J'ai commencé par une question très ouverte ; Les réponses obtenues m'ont permis de rebondir sur les propos de la personne et d'avancer dans ma recherche.

Lorsque certains points me paraissaient importants, je ciblais alors plus les questions, de manière à obtenir des réponses précises.

Le guide qui a servi de support à la passation des entretiens comprend des axes thématiques que je souhaitais aborder, me permettant d'explorer mon hypothèse.

Etant entendu que j'intègre totalement le sujet (l'interviewé) dans ma démarche, une grande liberté lui sera laissée dans son expression, ce qui me permettra alors de rebondir sur certaines phrases et ainsi d'aborder des points précis, des thèmes nouveaux.

## **Entretien**

Question 1 : j'aimerais que vous me parliez de votre pratique professionnelle, par exemple en vous appuyant de votre agenda de la semaine, j'aimerais savoir quelles ont été vos interventions, votre rôle, vos méthodes de travail.

Question 2 :

Comment fonctionnez-vous avec le public que vous accueillez, et quelles sont leurs difficultés.

Questions classiques :

Depuis combien de temps exercez-vous ce métier ?

Votre parcours professionnel.

Puis j'ai retranscrits de manière littérale les notes prises au cours de l'entretien. Ensuite j'ai analysé l'ensemble des réponses afin de faire une synthèse de l'interview.

J'ai établi un certain nombre de catégorie, ainsi que des sous-catégories permettant d'affiner les caractéristiques de leur contenu. Elles reprennent exclusivement le contenu sémantique des discours, suivi d'une analyse globale permettant la compréhension de mon classement et de mon cheminement vers l'analyse finale des résultats.

J'ai pu ensuite procéder à la mise en relation des ces thèmes classés, et à leur organisation dans une synthèse afin de pouvoir les interpréter et leur donner un sens.

## **Les questionnaires :**

Le retour des deux questionnaires montre la difficulté de travailler avec des publics en difficultés.

Voici l'analyse :

## **Pour Evelyne, Formatrice et Responsable de formation**

De son point de vue et de sa pratique professionnelle rencontrée avec le public qu'elle accompagne et qui quelquefois se retrouve en situation de précarité.

Elle considère qu'elle se trouve face à ses situations, cela a un impact sur sa pratique professionnelle mais pas pour autant une incidence quotidienne sur son travail.

Les personnes sont le plus souvent en difficultés par rapport à leurs droits et elle fait de son mieux pour les aider dans leurs démarches.

Comme elle le précise, c'est un accompagnement aussi précaire et elle s'aperçoit que cela impacte leurs apprentissages.

Cette précarité est souvent d'ordre financière car les stagiaires ne sont souvent pas assez renseigner sur leurs droits et leur prise en charge en formation.

Elle pense qu'il faudrait rendre les accès aux droits plus faciles.

Ce qui pourrait éviter les abandons et les échecs.

### **Pour Corina, Conseillère en formation**

En relation directe avec un public jeune en rupture scolaire et familial, bénéficiaire souvent du RSA, chômage, licenciement, reconversion professionnelle ou souvent très éloigné de l'emploi.

La précarité existe aussi sur le plan financier et psychologique, l'accompagnement est parfois difficile.

Elle était chargée de les accompagner sur le plan psychologique (écoute, conseil, orientation) que social (soutien dans les démarches administratives) et professionnel (TRE, rédaction lettre de motivation, CV, valorisation et développement des compétences, préparation des entretiens...)

Le fait de travailler avec des personnes en précarité a un impact sur sa pratique professionnelle et elle s'en explique par : Le respect et la prise en compte de l'histoire de vie, du fonctionnement culturel, familial de la personne, en lien avec ses besoins et ses capacités professionnelles. Valorisation des compétences personnelles. Aujourd'hui, elle n'est plus en contact direct avec ce public, cependant elle est en relation avec le personnel d'établissement en souffrance professionnelle.

Les conditions d'exercice de leur profession et le cadre du travail deviennent de plus en plus difficiles.

Pour les personnes en difficultés, elle propose une meilleure prise en compte des difficultés individuelles.

Une adaptation des modules pour un meilleur accompagnement du projet personnel et professionnel.

### **III-II Eléments de construction de l'Ingénierie de formation**

#### **Accompagnement :**

Depuis une quinzaines d'années, l'idée d'accompagnement a progressé dans tous les secteurs professionnels de la relation à autrui.

Thérapeutique, social, formatif ou management : désigne-t-elle un champ unifié de pratiques ?

Qu'est-ce-que l'accompagnement ? Qu'est-ce- que l'accompagnement veut dire ?

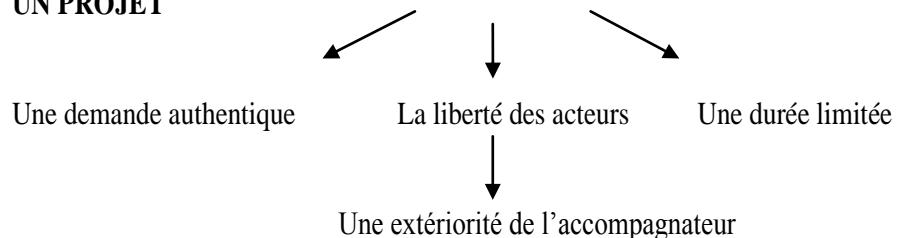
#### **L'accompagnement professionnel :**

Développement de compétences, aide à une qualification, etc ...

Définition : **ACCOMPAGNEMENT** : un cheminement ; analyser à présent ; pour comprendre du passé ; afin de discerner ; Pour choisir/Décider pour agir dans l'àvenir.

Cinq repères pour un accompagnement

#### **UN PROJET**



Des postures pour un accompagnement :

Empathie  $\Rightarrow$  A priori positif  $\Rightarrow$  Altérité  $\Rightarrow$  Bienveillance  $\Rightarrow$  Congruence

Réflexivité  $\Rightarrow$  Facilitation  $\Rightarrow$  Médiation  $\Rightarrow$  Distanciation  $\Rightarrow$  Effacement

#### **Les connotations sémantiques :**

Suivi, soutien, aide, guidance, conseil, assistance, mentorat, parrainage, médiation, entraide, mutualisation, évaluation formative mise en réseau, coopération, étayage, régulation, conduite, guidage, orientation, compagnonnage.

### **Les connotations posturales :**

Idée de protection ; aider, assister, tutorer, mentorer, conseiller, conduire.

Idée d'ouverture, d'émancipation, orienter, évaluer, mettre en réseau

### **La relation d'aide**

Désigne l'accompagnement psychologique, professionnel ou non, le plus souvent sous forme d'entretien en tête à tête, de personnes en situation de détresse morale ou en demande de soutien.

Travaux de Carl Rogers et de Abraham Maslow dans la seconde moitié du XXème siècle qui définissent l'empathie, l'écoute active, la congruence, le non jugement.

### **III-III Proposition, pistes de solutions**

J'évoquerais ici quelques éléments de construction:

Essayer de mettre en place des méthodes qui permettraient à ces publics de rester en formation en se donnant un but.

Renforcer l'accompagnement des publics en difficultés.

Mettre en place une construction d'ingénierie de formation intégrant des temps spécifiques pour les personnes en difficultés.

Préparation de recrutement des stagiaires, pré-requis spécifiques et entretiens préparés

Lors de réunions avec les formateurs, étudier quel serait les outils de suivi à mettre en place :

Exemple les fiches de projets, grilles d'évaluation, des fiches d'objectif

Pour les publics en insertion, mettre en place des remises à niveau, par ateliers de petits groupes.

## **Exemple de proposition**

Objectif : Réussite des stagiaires

Leurs priorités

Eviter leurs exclusions du groupe

Formation sur 6 à 8 mois: Mettre en confiance, lancer la dynamique de groupe

Semaine d'intégration	Piste à un mois	Piste à trois mois	Bilan Intermédiaire Formateurs/ stagiaires	Bilan final
Dispositif	Accompagnement formateurs	Accompagnement formateurs	Accompagnement Formateurs	Formateurs, stagiaires, RF
Réunion d'équipe	RDV accompagnement stagiaires si besoin et planifiés	Récapitulatif Difficultés Besoins Suivis	Coordination avec l'équipe RF et formateurs	Compte rendu d'équipe

Outils : Grille, contenus, formation, conditions, difficultés.

Avec le suivi et l'accompagnement des formateurs et des stagiaires tout au long de la formation, avec des réunions de coordinations, l'évocation des difficultés rencontrées par les formateurs ou les stagiaires. Cela permettrait la mise en place d'outils ou de méthodes afin d'aider le bon déroulement de la formation.

## **CONCLUSION**

Au terme de ce mémoire, il me fallait souligner le caractère particulièrement complexe de la précarité professionnelle qu'elle soit du côté des formateurs ou des stagiaires.

A ce stade de ma réflexion, il me paraît intéressant de prendre en compte la précarité du formateur et d'émettre une proposition de plan d'action.

La précarité du formateur n'est pas un phénomène nouveau.

Cette tendance est à la fois un symptôme et une cause des difficultés d'accès à l'emploi qui influerait sur leurs attitudes.

Pour les stagiaires, en situation précaire, ma réflexion porterait sur les objectifs pédagogiques d'une part, sur les contenus de la formation mais surtout sur l'accompagnement, pour qu'ils se rendent acteurs de leurs projets.

Une phase voir une semaine d'intégration seraient à la fois une façon de connaître et de prendre conscience face à la réelle précarité et de mettre en œuvre des stratégies permettant de faire face à des situations de stress, de conflits et d'abandon.

Toujours en accord et en collaboration avec le Responsable de Formation, les réunions d'équipes planifiées avec les formateurs seraient l'occasion d'échanges et d'une construction d'un suivi personnalisé.

Ce qui serait toute à la fois bénéfique pour le stagiaire, le formateur et le Responsable de Formation, et dans la dynamique d'interaction sociale.

## Références Bibliographiques :

- BESNARD. Pierre, LIETARD, Bernard, (1990) La Formation Continue, PUF, n° 1665, Collection, Que sais-je.
- BOURGEOIS Etienne, NIZET Jean, (1997), Apprentissage et formation des adultes 1997, Paris, PUF, L'Éducateur Presses Universitaires de France.
- DUMAZEDIER. Joffre, (1995). Education Permanente N° 122 de 1995.
- LE BOUEDEC Guy, (1988) Les Défis de la Formation Continue. Paris, Edition l'Harmattan.
- FABRE Michel, (1994) Penser la Formation, PUF, Paris.
- GOGUELIN. Pierre, (1987) La Formation animation, une vocation, Entreprise moderne, Edition.
- GRAVE. Patrick, (2002) Formateurs et Identité, PUF, Education et Formation, 1ère Edition, 2002
- LESNE. Marcel, (1994) Travail Pédagogique et Formation d'Adultes. Edition l'Harmattan.
- MEIGNANT. Alain, (1975) La formation des formateurs, Encyclopédie du Savoir Moderne, La Formation Permanente.
- NEGRE Pierre, C. KHON Ruth, (1991) Les Voies de l'Observation. Edition Nathan.
- PAUGAM, Serge (1996). L'exclusion, l'Etat des Savoirs, Edition La Découverte.
- Les métiers de La Formation. Guide technique. Edition 2000.
- CEREQ. Evolution des métiers de la formation professionnelle et de leurs pratiques, approche par l'analyse des emplois. Cahier ETED n° 3, Octobre 2000.

Entretien Condorcet, VI èmes rencontres de la formation professionnelle, Se former tout au long de sa vie, Paris, 30 Septembre 1996.

Source internet. Conseil National des Politiques de Lutte contre La Pauvreté et L'Exclusion sociale. <http://travail-emploi.gouv.fr/actualité-presse>, 42/discours, 2142 /intervention-de-François Rebsamen., consulté le 14 avril 2015.

## **ANNEXES**

### **Entretien avec le Responsable**

La réponse du responsable de formation a été vague, lui-même ancien formateur, il n'avait jamais été confronté à cette situation, et là vécue difficilement par le biais de son formateur.

Dans mon questionnement, il n'a pas été lieu de parler du mouvement de son formateur, mais plus de la précarité des stagiaires, il a été mis en place des aides à la restauration, l'hébergement en accord avec le directeur du centre et le soutien au formateur.

Types de questions :

Comment en tant que responsable avez- vous vécu cette situation ?

Pensez-vous qu'en tant que responsable de formation, vous pouvez former et accompagner les formateurs face à la précarité des stagiaires ?

Pensez-vous que la précarité est un risque pour la formation ?

Puis l'échange a été en question ouverte de la part du responsable, qui a exprimé son ressentit face à cette situation. C'est un fait de société, un risque de conflits supplémentaires entre stagiaires et formateurs et la hiérarchie, il y a risque de se voir greffer des problèmes de comportement.

Il y a sûrement des possibilités d'outillés les formateurs, mais cet un problème politique, on ne sait pas aider les personnes qui recrutent les stagiaires, il faudrait responsabiliser les personnes tant au niveau recrutement que stagiaires, et faire une gestion au mieux des stagiaires en difficultés sans pour autant les exclurent du système, car beaucoup abandonnent en cours de formation par précarité, sociale, financière, familiale, etc. ...

Le responsable n'a pas souhaité épiloguer sur cette situation, ce que j'ai respecté et je l'ai remercié de m'avoir reçu et de me permettre de pouvoir échanger avec le formateur.

## **Entretien avec le formateur**

Pour l'entretien avec Christian, nous avons échangé sur son parcours, ancien artisan dans la taille de pierre, cette situation a évoqué chez lui une vive émotion, tant ses stagiaires étaient en situation de très grande précarité.

Il a choisi seul de faire ce mouvement de grève de la faim, non pas par rapport au centre de formation ce qu'il a bien défini au départ de l'entretien mais **pour alerter les Services Publics.**

Il a fait la route jusqu'à NANTES à pieds (170 kms), pour interroger la Région, la préfecture l'a reçu. Le Pôle Emploi et la Direction Régionale du Centre de Formation se sont déplacés, et ont mis en place un dialogue, il a été proposé des accompagnements, un passeport de projet pour accompagner les stagiaires en précarité, il faut travailler en amont pour faire une ouverture et faire ressortir un besoin social et permettre aux stagiaires un apprentissage en toute sérénité, et en accord avec la Collectivité Nationale qui génère les dispositifs.

Tout cela n'est bien évidemment que des propositions émises par les pouvoirs politiques.

J'ai remercié Christian pour sa disponibilité, et sa franchise envers cette situation qu'il a bien voulu évoquer avec moi.

A ce jour, je n'ai pas de suite à donner, ce n'est pas ma démarche actuelle, ce ne sont que des préoccupations qui ont attirées ma réflexion.

Questionnaire envoyé à des Structures sans réponses

**Enquête auprès des formateurs - La précarité et les stagiaires en parcours de formation.**

Grille :

**Question 1 :** Avez-vous déjà été confronté à des publics en situation précaire ? Quel était ce public?

**Question 2 :** Comment avez-vous géré ces situations ?

**Question 3 :** Cela a-t-il eu un impact sur votre pratique professionnelle ?

**Question 4 :** Quels ont été les difficultés rencontrées en termes pédagogique ?

**Question 6 :** D'après-vous, y-a-t-il plus de personnes en difficultés aujourd'hui ? Pour quelles raisons selon vous ?

**Question 7 :** Hypothèse : qu'elles seraient les actions à mener qui permettraient d'améliorer les conditions d'apprentissage pour des personnes en difficultés ?

**Votre statut actuel :**

**Votre parcours professionnel :**

**Vos réflexions personnelles :**

Merci d'avoir pris du temps pour répondre à ce questionnaire.

Christine Berrué – Formation DU Responsable de Formation

Questionnaire Formatrice Responsable Formation et Conseillère Formation (envoyé et retourné)

**Enquête auprès des Professionnels:**

**La précarité et les stagiaires en parcours de formation.**

Grille

**Question 1 :** Avez-vous déjà été confronté à des publics en situation précaire ? (Quel était ce public) Si oui quel type de précarité ?

**Question 2 :** Pouvez-vous penser à une situation particulière et expliquer en quelques lignes dans cette situation précise ce que vous avez mis en place ?

**Question 3 :** Le fait de travailler avec des personnes en précarité a-t-il eu un impact sur votre pratique professionnelle ? **Oui : non**

**Question 4 :** Si lequel ou lesquels ?

**Question 5 :** Aujourd’hui dans les groupes que vous former, constatez-vous une évolution du nombre de personnes en difficultés **oui : non : je ne pense pas**

Si oui, quel type de précarité ?

**Question 7 :** quelles seraient les actions à mener qui permettraient d’améliorer les conditions d’apprentissage pour des personnes en difficultés ?

**Votre statut actuel :**

**Votre parcours professionnel :**

**Autres remarques :**

Merci d’avoir pris du temps pour répondre à ce questionnaire.

Christine Berrué – Formation DU Responsable de Formation

Extrait de l'Observatoire des Inégalités (source internet)

### **Les inégalités d'accès à la formation professionnelle**

**20 février 2014 - 68 % des cadres supérieurs bénéficient de formation professionnelle contre 37 % des ouvriers. La deuxième chance existe surtout pour les plus favorisés.**

---

68 % des cadres supérieurs et 61 % des professions intermédiaires ont eu accès à la formation professionnelle continue en 2012, contre 37 % des ouvriers et 43 % des employés, selon l'Insee.

Le taux d'accès à la formation continue augmente avec le niveau de diplôme initial : seuls 25 % de ceux qui n'avaient aucun diplôme ont eu accès à la formation en 2012, contre 66 % des bac + 3 et plus.

Ce, à quoi il faudrait ajouter les écarts de durées et de types de formations suivies : le seul accès à la formation ne renseigne pas sur le contenu des enseignements.

Les salariés aux statuts les plus favorables sont aussi les plus favorisés dans ce domaine. Un quart des chômeurs sont concernés, contre la moitié des personnes qui occupent un emploi. 63 % des salariés de la sphère publique ont été formés, contre 46 % dans le privé, et 53 % en CDI contre 40 % des salariés en CDD.

Les employés des plus petites entreprises (de 1 à 10 salariés) ne sont que 34 % à avoir été formés, contre les deux tiers dans les entreprises de plus de 250 salariés.

La formation professionnelle, qui devrait constituer une « deuxième chance » pour les salariés les moins qualifiés, est davantage utilisée pour adapter au changement les salariés qui sont le mieux préparés de par leur diplôme.

L'univers professionnel français est déjà marqué par de faibles possibilités de progression de carrière et une barrière très forte à l'entrée du monde de l'encadrement.

Pour ceux qui n'ont pas décroché de diplôme, la situation est souvent figée dès leur entrée dans le monde du travail. Si les employeurs n'ont pas pour vocation à organiser la promotion sociale, on ne peut que souligner la faiblesse de l'investissement public en France dans la formation de ceux qui sont déjà les moins qualifiés.

[Haut du formulaire](#)

---

## 1. L'insertion professionnelle des jeunes : de fortes inégalités selon le diplôme

### 22 mai 2012 - Statut d'emploi, chômage, salaires : les conditions d'insertion des jeunes dans l'emploi sont très inégales suivant le niveau de diplôme.

Statut d'emploi, chômage, salaires : les conditions d'insertion des jeunes dans l'emploi sont très inégales suivant le niveau de diplôme. Si la jeunesse est globalement très défavorisée en France, ceux qui n'ont pas décroché le bon titre scolaire devront redoubler d'efforts pour s'en sortir. L'analyse des principales données :

#### Quel statut pour le premier emploi ?

Les deux tiers des jeunes sortis du système éducatif en 2007 ont signé un contrat à durée déterminée pour leur premier emploi. Mais c'est le cas des trois quarts des non diplômés contre 61 % des titulaires d'une licence et 46 % des détenteurs d'un bac+5. Le diplôme protège de la précarité dans l'emploi, mais pas totalement.

Il y a précarité et précarité. Certains contrats temporaires fonctionnent comme des périodes d'essai qui servent de tremplin vers un emploi durable. D'autres en revanche, souvent occupés par les moins diplômés, installent durablement les jeunes dans l'insécurité de l'emploi, notamment par le biais de CDD renouvelés de façon contraire au droit du travail. Dans l'industrie et le bâtiment, une partie des jeunes non qualifiés, souvent des hommes, va de mission d'intérim en mission d'intérim. 23 % des jeunes non diplômés ont obtenu leur premier contrat en intérim .

Le statut du premier emploi					
Unité : %					
	Contrat à durée indéterminée	Contrat à durée déterminée	Dont intérim	Dont contrats aidés	Non salariés
Non diplômés	20	74	23	19	6
CAP-BEP	29	67	20	16	4
Baccauréat	24	73	18	16	3
Bac+2	30	66	18	8	4
Licence	37	61	13	7	2
Bac+4 - Master 1	41	55	8	6	4
Bac+5 - Master 2	51	46	7	2	3
Doctorat	33	58	2	1	9
Ensemble	31	65	16	12	4

### Trois ans après la fin des études : les écarts se creusent

Trois ans après la fin des études, les écarts se sont encore creusés en fonction des titres scolaires. Les jeunes ayant obtenu un diplôme niveau bac+5 sont 17 % à occuper un emploi à durée déterminée, contre 55 % des non diplômés et 40 % pour les titulaires d'un CAP-BEP. Un marché du travail à double vitesse commence alors à se constituer entre ceux qui demeurent dans l'emploi précaire et les autres (CDI et fonction publique), vis-à-vis duquel le niveau de qualification joue un rôle essentiel.

Conditions d'emploi des jeunes trois ans après la fin de leurs études			
Unité : %			
	Contrat à durée indéterminée	Contrat à durée déterminée	Non salariés
Sans diplôme	39	55	6
CAP-BEP	55	40	5
Baccalauréat	52	42	6
Bac+2	68	26	6
Licence	72	25	3
Bac+4 - Master 1	68	27	5
Bac+5 - Master 2	79	17	4
Doctorat	60	27	13
Ensemble	61	34	5

Source : Cereq - enquête 2010 auprès de la génération 2007 - © Observatoire des inégalités - 2010

## Le milieu social trois ans après la fin des études

Plus d'un tiers des jeunes ayant fini leurs études en 2007 appartiennent à la catégorie des professions intermédiaires en 2010, 23 % sont ouvriers, autant employés et 17 % cadres supérieurs. Neuf titulaires d'un doctorat sur dix sont cadres contre 4 % de ceux qui n'ont que le bac en poche. 55 % des non diplômés sont ouvriers, c'est le cas de 11 % des bac + 2.

C'est à partir de ce niveau de diplôme que l'on trouve des jeunes majoritairement professions intermédiaires et cadres supérieurs. Dans un pays où la formation continue est relativement peu développée, les positions sociales acquises à l'entrée dans le marché du travail sont décisives pour la suite de la carrière professionnelle.

Catégorie socioprofessionnelle des jeunes trois ans après leur sortie du système scolaire selon le diplôme						
	Unité : %					
	Agriculteurs indépendants	et	Ouvriers	Employés	Professions intermédiaires	Cadres supérieurs
Sans diplôme	2		55	25	16	2
CAP ou BEP	nc		50	36	12	nc
Baccalauréat	3		31	35	27	4
Bac+2	nc		11	20	61	7
Licence	nc		6	17	60	17
Bac + 4 ans master 1	nc		5	11	45	39
Bac + 5 master 2	nc		nc	5	31	62
Doctorat	nc		nc	nc	11	88
Ensemble	nc		23	23	36	17

Source : Céreq - enquête 2010 auprès de la génération 2007 - © Observatoire des inégalités - 2010, ensemble des sortants de formation initiale en 2007 et en emploi

## Le diplôme : un atout contre le chômage

Face au chômage, les inégalités sont encore plus fortes. 40 % des jeunes sans diplôme sortis de l'école en 2007 sont concernés, contre 9 % de l'ensemble des diplômés du supérieur et 5 % des titulaires d'un doctorat. Bien sûr, aucune catégorie n'échappe à la case Pôle emploi, mais le marché du travail est beaucoup plus ouvert pour les titulaires de diplômes. Ces jeunes au chômage perçoivent le plus souvent des niveaux d'indemnités très réduites, quand ils sont indemnisés.

Taux de chômage des jeunes en 2010 trois ans après la sortie de formation initiale en 2007	
Unité : %	
	Taux de chômage
CAP ou BEP	24
Sans diplôme	40
Bac professionnel ou technologique	15
Bac général	19
Bac + 2	9
Licence, L3	11
DE, DESS, M2- Ecole d'ingénieurs ou de commerce	9
Doctorat	5
Ensemble du supérieur	9
Ensemble	18

Source : Céreq - enquête 2010 auprès de la génération 2007 - © Observatoire des inégalités

Salaire	mensuel	net	médian	des	jeunes	en	2010
Unité : euros							
	A l'embauche d'un premier emploi			Trois ans après la sortie du système scolaire			
Sans diplôme	1 000			1 140			
CAP ou BEP	1 065			1 200			
Baccalauréat	1 000			1 200			
Bac + 2 ans	1 190			1 460			
Licence	1 150			1480			
Bac + 4 ans	1 200			1 730			
Ecoles de commerce, Bac + 5 ans	1 775			2 000			
Doctorat	1 740			2 220			
Ensemble	1 100			1 380			

Source : Céreq - enquête 2010 auprès de la génération 2007 - © Observatoire des inégalités

## Les niveaux de salaire des jeunes

Les non diplômés, les titulaires d'un CAP ou BEP ou d'un baccalauréat touchent un salaire net mensuel médian d'environ 1 000 euros lors de leur première embauche contre 1 775 euros pour les diplômés bac + 5. Trois ans après la sortie du système scolaire, l'échelle des salaires reste la même : les jeunes qui n'ont pas de diplôme ont un salaire équivalent à 1 140 euros, les doctorants, 2 220 euros. 700 euros mensuels séparent ces jeunes, avec des conséquences très concrètes en termes de conditions de vie : surface et localisation des logements, consommation, vacances, loisirs, etc....

Face à la précarité, au chômage et aux bas salaires, le diplôme demeure un atout essentiel pour les jeunes. Certes, pour une partie des plus diplômés - notamment des filières généralistes de l'enseignement supérieur - la situation n'est pas toujours facile et l'insertion souvent plus lente.

Mais globalement, dans un pays où le titre scolaire est sacré, ceux qui n'en sont pas dotés connaissent une insertion dans l'univers du travail beaucoup plus difficile. Une fois dans l'emploi, la dégradation du marché du travail, le faible développement de la formation professionnelle et du niveau des promotions internes font que, malheureusement, le « ticket d'entrée » décide encore dans de trop nombreux cas de la suite du parcours professionnel.

La réussite reste possible, mais au prix d'efforts beaucoup plus importants que pour les salariés diplômés.

Réduire les inégalités entre les jeunes face à l'insertion professionnelle impliquerait d'abord de réduire les inégalités à l'école entre les milieux sociaux.

Et ceci dès les petites classes. Par la suite, le développement de la formation professionnelle continue (et les écoles de la deuxième chance par exemple), la validation des acquis de l'expérience et la reconnaissance de ces acquis dans l'entreprise sont essentiels. Un constat souvent réalisé, mais rarement suivi de mesures concrètes.

## ATD QUART-MONDE

l'Implusion d'ATD QUART-MONDE (9 février 2011) :

Le mouvement ATD Quart-Monde a été créé en 1957 par le Père Joseph Wresinski avec des familles vivant en camp de relogement à Moisy-le-Grand (Région Parisienne).

Une certitude animée dès lors par Joseph Wresinski : « La misère est l'œuvre des hommes, seuls les hommes peuvent la détruire ». **Adoption du Plan Pluriannuel contre la pauvreté et l'inclusion sociale** : « le plan, le 21 Janvier 2013, lors d'un Comité Interministériel de Lutte contre l'exclusion (CILE). Le 1<sup>er</sup> Ministre a confié à MM Cheréque et Vanackere (IGAS) la mission de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du Plan.

## **« Extrait de l'intervention de Monsieur François Rebsamen »**

Intervention de Monsieur François Rebsamen, Conseil National des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (CNLE) 25 Juin 2014.

**« L'exclusion, la pauvreté, la précarité touchent notre pays dans de graves proportions ».**

La population des précaires est diverse :

D'un côté, une minorité qui a toujours été dans « la galère »- la perte des parents, le passage d'institution en institution, parfois même la prison, la drogue, l'alcool, la maltraitance.

Dans l'autre, la majorité des exclus, constituée de personnes qui, comme elles disent, étaient « normales » avant de glisser dans la pauvreté.

Elles avaient un travail, un conjoint, un logement...

Et puis, un enchainement de circonstances, une maladie, un accident du travail, le départ du conjoint, le chômage, les a faites basculer.

Certains ont fait des études supérieures et gagnaient bien leur vie, d'autres ont quittées l'école à 14 ans. Des femmes seules avec des enfants, ceux qui ont perdus leur travail à la suite de la fermeture de leur usine.

Des personnes âgées qui perçoivent une trop petite retraite ou qui ont perdu leur emploi et qui ne touchent pas encore leur retraite.

Ce plan pluriannuel adopté en Janvier 2013, va appeler à préserver les mesures pour tenté de tenir compte de la précarité ou de la fragilité de ce public.

« Ma conviction est que la meilleure des réponses sociales est l'accès à l'emploi.

C'est le sens des droits rechargeables à l'assurance chômage qui sont sur une ligne de crête, afin de ne pas entraver leur retour à l'emploi. Car si reprendre une activité revient à perdre ses droits, c'est ajouter de la précarité à la précarité »

La récente convention d'assurance chômage les met concrètement en œuvre et c'est aussi pour cela que je tiens à l'agrérer.

### **En amont, l'accès à l'emploi passe par la formation**

Conçue quand le chômage n'existe pas presque pas, la formation professionnelle désormais évolue pour mettre les chômeurs ou les salariés fragilisés par les mutations économiques au centre du processus de formation. Le CPF est une bonne réponse face à la critique d'une protection sociale qui n'est plus en adéquation avec les besoins des plus fragiles.

Lutter contre le chômage des plus exclus suppose de mobiliser les politiques de l'emploi, 60000 contrats aidés supplémentaires par rapport à la loi des finances pour 2014 viennent d'être annoncés. Pôle Emploi expérimente un accompagnement global qui agrège une aide sociale et recherche d'emploi.

Je présiderai pour ma part la table ronde « amplifier, l'action pour l'emploi, en particulier pour les jeunes, les seniors et les personnes en difficulté ».

Dans toutes ces politiques, nous aurons un souci particulier pour la précarité et la vulnérabilité.

Il y a de la place pour tous dans l'emploi, dans la société.

### **L'Etat se bat au quotidien pour être présent et ne pas laisser les Associations seules face à la détresse sociale.**

Je souhaite que la Grande conférence débouche sur des mesures concrètes et immédiates.

C'est bien souvent de la qualité des travaux préparatoires que découle in fine la réussite d'un événement ».

### **Le site du CNLE**

Les minimas sociaux, des prestations sociales liées aux risques de la pauvreté et de l'exclusion sociale.

Les minimas sociaux sont des prestations sociales qui visent à assurer un revenu minimal à une personne(ou un ménage) en situation de précarité.

Source internet. Conseil National des Politiques de Lutte contre La Pauvreté et L'Exclusion sociale.

<http://travail-emploi.gouv.fr/actualite-presse,42/discours,2142/intervention-de-François-Rebsamen>, consulté le 14 avril 2015.

## MOTS-CLES : Précarité, phénomène de société, attitude, formation, évolution de la population.

**Précarité** : Le terme de précarité est souvent utilisé dans cette étude.

Cette notion est également abondamment présente dans la littérature et néanmoins rarement définie.

Si nous prenons le Petit Larousse Illustré, la définition est la suivante :

**Précarité** : état, caractère de ce qui est précaire.

**Précaire** : latin *précarius* qui signifie obtenu par prière. Qui n'a rien de **stable** d'assuré ; incertain ; provisoire; fragile.

La précarité : une catégorie d'analyse pertinente des enjeux de la norme d'emploi et des situations sociale 'd'entre eux'

**Attitude** : Manière d'être qui manifeste certains sentiments qu'on lui donne (posture)

Comportement affecté par quelqu'un qui veut cacher ses sentiments réels.

En psychologie la définition d'attitude est un système organisé relativement stable de disposition cognitive d'un sujet vis-à-vis d'un objet, d'une situation dont il évalue le contenu vrai ou faux, bon ou mauvais, désirable ou indésirable.

## RESUME

Ce mémoire a pour ambition de traiter la délicate notion de précarité des stagiaires et de l'effet que cela peut produire sur l'attitude des formateurs dans le contexte de la formation.

Un premier examen permet de clarifier les nombreuses conditions et définitions qui lui sont accordées.

Par la suite, nous nous retracsons l'historique de la formation, ses fonctions, rôles et son environnement légal et juridique.

Les changements consécutifs aux réformes de lois ont-ils un impact sur la formation et les formateurs ?

Et pour conclure, les recherches effectuées s'appuieront sur la précarité, sur ce qu'il faut entendre sur ce terme, sur l'accompagnement, et qui peuvent au final répondre à la problématique initiale :

« En quoi un public dit en précarité peut-il influencer l'attitude d'un formateur ? »

Présidence de l'université  
40 rue de rennes – BP 73532  
49035 Angers cedex  
Tél. 02 41 96 23 23 | Fax 02 41 96 23 00



