

La formation qualifiante dans les parcours vers l'emploi des travailleurs handicapés

*Le présent document rend compte d'une étude qualitative
réalisée entre juillet 2005 et mars 2006 en Tarn-et-Garonne et Haute-Garonne
et à laquelle ont notamment contribué 52 personnes handicapées*

2 mai 2006

En ayant pris l'option méthodologique d'analyser les parcours de formation sur la base de trajectoires vécues, diverses et éclectiques, cette étude a permis de montrer combien les chemins sont tortueux et hétérogènes. En se focalisant sur les obstacles, elle met surtout en évidence les phénomènes discriminatoires et les facteurs d'achoppement. Elle montre aussi qu'entre chômage, emploi et formation, il n'existe pas de paliers francs entre « échec » et « réussite » mais un panel infini de perceptions subjectives et de positions objectives.

Questionnement de départ : les freins à l'entrée en formation

Les Travailleurs Handicapés présentent généralement un niveau de formation et de qualification plus faible que les autres personnes en recherche d'emploi. Ils sont néanmoins peu nombreux à s'engager dans un parcours de formation qualifiante et, le cas échéant, peinent à se construire une situation d'emploi stable. Ces constats sont à l'origine d'une demande conjointe de l'AGEFIPH, du Conseil Régional et de la DRTEFP Midi-Pyrénées d'une étude qualitative permettant de mieux comprendre ces phénomènes, d'identifier les obstacles susceptibles de freiner l'accès à la formation. L'objectif général vise à enrichir les réflexions pour coordonner les efforts de formation professionnelle au niveau régional et élaborer une politique cohérente au profit des travailleurs handicapés.

Démarche proposée : quatre axes centrés sur les parcours de formation

La méthodologie d'étude s'est appuyée sur quatre axes d'investigation complémentaires : approfondissement des observations sur la base d'éléments quantitatifs, entretiens avec des responsables et formateurs d'organismes de formation, groupes de travail avec les professionnels de l'insertion professionnelle, et surtout sur 52 entretiens individuels réalisés auprès de personnes handicapées en recherche ou en situation d'emploi. Au regard de leur parcours socioprofessionnel et institutionnel, il s'agissait d'éclairer et de comprendre les raisons de leurs choix en matière d'orientation sur le marché de la formation et du travail. Ces entretiens se sont déroulés sur trois zones géographiques : la métropole toulousaine, l'agglomération de Montauban et l'arrondissement plus rural de Castelsarrasin.

L'échantillonnage des entretiens a été élaboré de manière à cibler des situations différentes et variées, et notamment selon leur progression dans leur parcours de formation : des personnes sans qualification n'envisageant pas de formation, des personnes n'ayant pas réussi à concrétiser leur projet de formation, des personnes ayant échoué dans leur parcours de formation (à l'entrée, pendant ou à l'issue), des personnes ayant opéré une reconversion réussie par une formation qualifiante.

Etude de terrain : entre juillet 2005 et mars 2006

Les entretiens avec les personnes handicapées se sont étalés entre septembre et novembre 2005. Par l'intermédiaire des opérateurs qui ont repéré des personnes volontaires, nous avons pris contact et organisé les rencontres dans des locaux administratifs proches ou au domicile.

Des organismes de formation ont été sollicités pour participer à l'étude, et nous avons pu organiser 8 rencontres entre décembre 2005 et février 2006 auprès de formateurs et responsables pédagogiques. Les éléments ainsi recueillis ne sont pas exhaustifs ni représentatifs mais particulièrement significatifs, d'autant plus qu'ils corroborent de nombreux constats soulevés par les stagiaires eux-mêmes.

Pour compléter notre analyse, nous avons proposé en mars 2006 des entretiens individuels et collectifs avec des conseillers à l'insertion professionnelle. Ces rencontres ont permis de confirmer certaines hypothèses et de relever des points d'analyse complémentaires, notamment en ce qui concerne les outils techniques qui contribuent au bon déroulement des parcours (bilans professionnels, médicaux, évaluations en milieu de travail, pré-orientations...).

Une distance entretenue entre les moins qualifiés et les outils de qualification

L'analyse globale des éléments rassemblés pendant cette étude aboutit à une conclusion préoccupante. En effet, on peut accrédi-ter la thèse selon laquelle la formation qualifiante de droit commun amplifie les phénomènes d'exclusion, plutôt qu'elle ne les atténue. Et si elle remplit de mieux en mieux sa fonction vis à vis des acteurs économiques, elle tend aussi à filtrer et formater plus qu'à former.

En d'autres termes, ce n'est pas tant la question des discriminations ou des inaptitudes de telles ou telles catégories de personnes qui devient préoccupante en soi, mais la conjugaison et l'accumulation de micro-sélections qui définissent et délimitent de manière de plus en plus étroite la conformité et l'aptitude à intégrer une formation et acquérir un diplôme. Ces caractéristiques définissent un « **capital formation** » que les personnes marquées dans leur histoire par la maladie ou le handicap déclinent en négatif par :

- un décalage objectif : difficultés à s'accommoder des tests psychotechniques, à se soumettre aux entretiens de sélection, à justifier d'un niveau scolaire suffisant...
- une discordance subjective : peur de l'échec, difficultés de concentration, image de soi fragile...

En permettant aux plus « conformes », dotés d'un « capital formation » certain, d'accéder aux formations qualifiantes les plus recherchées par les entreprises et adaptées au marché, on participe à la mise à l'écart croissante d'autres personnes. Et parmi celles-là, si l'on compte une part grandissante de publics découragés, on rencontre aussi des postulants au potentiel avéré, mais qui sont suspectés de ne pas offrir toutes les garanties de réussite dans leur projet de formation et d'emploi. Cette défiance, particulièrement forte dans les cursus diplômants, peut apparaître d'autant plus illégitime qu'elle fait abstraction des dispositions et précautions prises pour établir en amont le projet personnalisé.

Des phénomènes observables d'accès privilégiés à la formation qualifiante

Après avoir repéré statistiquement l'inégal accès à la formation, nous avons pu à travers les entretiens analyser en quoi ces phénomènes relèvent d'un processus particulièrement inéquitable et préjudiciable, entre autres, aux personnes handicapées. Car le système de formation contribue et conforte les phénomènes de classement et de hiérarchisation des demandeurs d'emploi, en donnant plus difficilement accès à la qualification à certains d'entre eux qui pourraient en avoir besoin.

A chaque âge sa formation ?

L'âge apparaît comme un critère de différenciation en matière d'accès à la formation. Pour les plus jeunes (20-25 ans), l'ambition d'acquérir un premier niveau de qualification tout en entrant sur le marché du travail trouve un écho favorable. Mais on retrouve ensuite une partie de ces profils parmi des personnes de 25-30 ans qui peinent à s'insérer professionnellement. Et là, les dispositifs de formation ne suivent plus : déjà qualifiées, sur des métiers potentiellement porteurs, elles ne sont pas prioritaires et ne peuvent accéder au diplôme supérieur pourtant largement plébiscité sur le marché de l'emploi. Les chances d'accès à la formation qualifiante sont ensuite plus élevées pour les personnes de 35-45 ans, en reconversion professionnelle. Après 50 ans, les demandeurs d'emploi handicapés sont plus généralement orientés vers des formations de réinsertion, visant une remobilisation sans qualification. Et à partir de 55 ans, on compte très peu d'orientation vers la formation, quelle qu'elle soit.

La formation attire la formation ?

Pour accéder à la formation, il est statistiquement préférable de présenter un niveau initial minimum. Le phénomène est même aggravé si l'on observe les formations qualifiantes pour lesquelles les niveaux de formation IV et III multiplient les chances (statistiques) d'y accéder. Ces observations sont confirmées par les analyses qualitatives : les parcours progressifs et cumulatifs sont difficilement réalisables. Et quand bien même les personnes parviennent au niveau requis pour postuler à une qualification, elles sont bien souvent écartées pour laisser la place à des profils mieux considérés (qui présentent par exemple une qualification initiale associée à une expérience dans le métier ciblé).

La déficience comme déterminant principal ?

Les déficiences intellectuelles, les maladies mentales ou les polyhandicaps sont des situations qui freinent considérablement l'accès à la formation. Ce sont effectivement des situations qui sont d'emblée démarquées du droit commun et associées à des orientations spécifiques. Ce qui n'est pas le cas des personnes atteintes d'un handicap moteur ou d'une maladie invalidante, officiellement aptes à intégrer une formation de droit commun (où elles se voient opposées d'autres réticences plus implicites).

Des chemins d'accès de plus en plus longs, étriés et sélectifs

La difficile articulation entre l'individualisation des parcours et la rationalisation des dispositifs de formation contribue à la segmentation entre les formations qualifiantes de droit commun d'un côté (formatées, calibrées) et les formations d'insertion, non qualifiante, de l'autre (individualisées, compensées).

Les critères d'entrée en qualification se sont de plus en plus sélectifs et défavorables aux personnes handicapées. L'organisme de formation, dernière étape d'une trajectoire d'insertion parfois longue et fastidieuse, soumis à des logiques de compétitivité et de concurrence sur le marché des compétences, est l'ultime seuil qui peut annihiler tout un parcours.

Et le rétrécissement des chemins d'accès à la qualification s'accompagne d'une limitation de plus en plus forte des voies alternatives pour les travailleurs handicapés en dehors des sentiers balisés.

Les moyens disponibles pour faire progresser les publics d'un niveau à l'autre existent, mais ils ne donnent aucun droit à l'erreur ou même à l'hésitation. Les parcours sont longs entre la mise à niveau, la pré-qualification, les tests en situation... On relève même des périodes de latence qui peuvent être lourdes de conséquence entre pré-qualification et qualification ! Or les financements et les droits à rémunération sont limités, les délais d'attente entre deux dispositifs sont parfois longs, les évaluations en milieu de travail peuvent induire un changement de cap dans le projet professionnel... Tous ces éléments favorisent la réussite des parcours qui s'emboîtent parfaitement. Mais ils peuvent apparaître incompatibles avec les nécessaires prises de recul, les questionnements, parfois même les errements que la construction et la validation d'un projet professionnel supposent.

Une rupture de l'accompagnement à l'entrée en formation qualifiante

La palette des outils mis à disposition pour élaborer un projet de formation est relativement bien adaptée. Pour les conseillers d'insertion professionnelle, les difficultés sont davantage liées au faible éventail de formations accessibles et au seuil que représente l'entrée en formation qualifiante, qu'il repose sur l'accessibilité des handicapés moteur, les tests et entretiens d'évaluation, le rythme et la densité de la formation, ou encore sur les délais d'admission.

Pour les stagiaires eux-mêmes, c'est rarement le handicap qui est incriminé comme la cause d'un blocage à l'entrée en formation. Le handicap en lui-même a été préalablement intériorisé et il a déjà fait l'objet d'une délimitation des métiers possibles. Une fois les ouvertures professionnelles bien définies, le handicap apparaît très peu déterminant dans la réalisation et la concrétisation du projet de formation. On notera quand même que les problèmes d'accessibilité physiques persistent, malgré les contraintes légales de plus en plus pesantes !

L'existence d'éventuels problèmes de santé (fatigabilité, manque de concentration ou de mémoire...) est en revanche reconnue comme une source de difficulté par les personnes et leurs conseillers d'orientation. Elles dépassent le champ du handicap et constituent un obstacle pour de nombreuses personnes, qu'elles aient été reconnues par la Cotorep ou pas (ou qu'elles soient désormais bénéficiaires de la loi du 11 février 2005). Et ces difficultés sont effectivement vécues comme autant de facteurs discriminatoires implicites sur le marché de l'emploi et de la formation.

Or ces éventuelles conséquences des problèmes de santé sur les capacités à suivre la formation ont été évoquées, travaillées, puis dépassées ou compensées pour parvenir à calibrer et valider un projet de formation.

Le blocage principal repose alors sur le manque de continuité, voire le manque de confiance, entre les professionnels qui accompagnent l'élaboration du projet de formation et ceux qui l'autorisent, dans les organismes diplômants. *Ils ne nous suivent pas. Ils ne tiennent pas compte du travail réalisé en amont. [...Or,] quand on soutient un projet, c'est qu'on sait qu'il y a une possibilité pour que ça marche et qu'il ne faut pas abandonner* ».

Les organismes de formation sélectionnent les personnes qui ont le plus de chances de mettre à profit la formation, tandis que les opérateurs orientent des personnes pour qui la formation est la meilleure issue, en tenant compte des difficultés repérées. Ce constat s'inscrit donc dans une contradiction qui n'est pas aujourd'hui dépassée, malgré les intentions affichées de part et d'autre. Consciente des blocages persistants, l'Agefiph a pourtant initié et signé des conventions spécifiques, notamment avec l'AFPA et le GRETA. Et dans ce contexte, on conçoit qu'il est encore bien compliqué d'évoquer les possibilités de compensation du handicap en amont du parcours.

Des situations très hétérogènes, justifiant des pistes d'action multiples

A des fins analytiques, les 52 parcours de formation et d'emploi que nous avons étudiés ont fait l'objet d'une catégorisation selon le rapport à la formation (*logique d'action entretenue par les personnes vis à vis des dispositifs de formation et d'apprentissage*) et la posture sur le marché de l'emploi (*manière dont les personnes se projettent en fonction de leur parcours et de leur perception du tissu économique local*). Nous avons ainsi différencié 7 logiques d'action, mettant en évidence des obstacles et des pistes d'amélioration spécifiques.

1. Organiser un système de veille et de soutien aux métiers spécialisés

On ne permet pas toujours aux personnes de poursuivre leur parcours de formation jusqu'au terme. Par exemple pour les « **spécialistes** », à qui il manque l'ultime étape qui leur permettrait de compléter leur parcours, et auxquels les dispositifs d'aide contestent la nécessité de ce dernier effort. Mais c'est souvent cette dernière étape qui concrétise toute la pertinence professionnelle.

► *Imaginer une Plate-forme régionale de veille, d'orientation, de formation et de conseil pour les métiers très techniques (informatique, comptabilité : SAP, Autocad...).*

2. Assurer une continuité du parcours jusqu'à la fin de la formation

Pour les « **pragmatiques** », la reconversion professionnelle est particulièrement argumentée, volontaire et solide. Pourtant, le parcours peut être rompu et le projet annihilé par un refus prononcé à l'entrée en formation. Les tests d'entrée ne tiennent en effet pas compte de la force du projet professionnel et du travail d'élaboration de parcours. L'individualisation de l'accompagnement se heurte à une sélection dépersonnalisée pour l'entrée en formation.

► *Continuité à assurer (elle existe déjà avec certains centres de formation) entre les réseaux Cap Emploi (et ANPE, Mission Locale) et les services de sélection des organismes de formation (comme l'AFPA, le GRETA...)*

3. Valoriser et développer les modalités de formation « à la carte »

La formation est un univers très éloigné des contextes professionnels des « **indépendants** », entre autres, tant par les modalités de recrutement que par les méthodes pédagogiques et les contenus proposés. Les cursus de formation ne sont pas suffisamment modulés en fonction des besoins réels des publics.

► *Proposer des cycles de formation « à la carte » adaptés aux publics présentant déjà une expérience professionnelle, renforcer à cet égard les liens avec les chambres consulaires*

4. Sensibiliser aux contrats de professionnalisation en situation

L'idée de la formation n'est pas rejetée d'emblée pour les « **conformistes déqualifiés** », mais elle apparaît rapidement incongrue compte tenu des niveaux de plus en plus élevés requis sur le marché de l'emploi et, parfois, du sentiment de capacités personnelles en déclin. Un vif sentiment de relégation est alors saillant, renforcé par les pressions sociales entretenues autour de la formation.

► *Valoriser les contrats de professionnalisation pour adultes, sensibiliser les entreprises qui sollicitent trop peu ce type de contrats.*

5. Rester attentifs aux parcours « réussis » mais non aboutis

L'idée de la formation est beaucoup plus envisageable pour les « **conformistes requalifiés** », plus jeunes et qui disposent d'une expérience scolaire et professionnelle positive, qui élaborent leur projet de reconversion au rythme des institutions et dans l'espace des formations disponibles. Mais l'emploi n'est pas forcément au bout.

► *Rester vigilants vis à vis des parcours « réussis », éviter la tentation d'un retour au métier antérieur, donner la possibilité d'envisager une nouvelle réorientation. Favoriser l'adaptation des formations en CRP au marché local.*

6. Ne pas négliger les environnements de travail non qualifiés

L'absence de qualification n'est pas forcément un obstacle à la recherche et à l'obtention d'un épanouissement professionnel, comme le révèlent et l'affirment les « **rebutés** » de la formation. Ces personnes, mises à l'écart des dispositifs de formation, fondent leur existence sociale et professionnelle en maintenant cette distance vis à vis des systèmes d'aide et de formation.

► *Maintenir l'effort d'accompagnement auprès des personnes qui se projettent sur les emplois non qualifiés.*

7. Accompagner les uns et lutter contre l'exclusion des autres

Enfin, les « **distancés** » sont des personnes disposées à la formation, mais qui n'y sont pas pré-disposées. La distance à la formation est longue et même s'accroît, compte tenu des processus généralisés de professionnalisation (par exemple des métiers de service aux personnes, de surveillance...). Ces publics restent durablement au niveau de l'apprentissage de savoirs de base.

► *Les sorties positives de la précarité socio-économique dans laquelle vivent ces personnes sont possibles, à condition toutefois de leur reconnaître le droit à une progression adaptée.*