

JEUNES : APPRENDRE UN METIER OU TROUVER UN EMPLOI ?

ENTRETIEN AVEC CLAUDE BAPST * RÉALISÉ PAR OUMANI HAMANDIA

Entre l'échec scolaire et le chômage, la formation des jeunes en difficulté apparaît souvent comme une garderie peu qualifiante préparant à des métiers déjà en voie d'extinction, alors que les nouvelles technologies sont réservées « aux meilleurs » sans qu'aient été évaluées les compétences véritablement requises. Le réseau jeunes et technologie effectue ce repérage des « nouveaux métiers » et propose une formation à la fois précise pour trouver un emploi et large pour permettre toute possibilité d'évolution.

Terminal : La relation jeunes-nouvelles technologies est-elle susceptible de débloquer la situation de l'emploi ? Comment vous situez-vous par rapport au discours sur l'échec scolaire, le rôle de l'école, les apprentissages fondamentaux ? N'y a-t-il pas avec les nouvelles technologies une tentative de fuite en avant ?

Claude Bapst : Un programme de formation de grande ampleur en direction des jeunes en difficulté a eu lieu, mais la majorité des qualifications proposées, en deçà du CAP, portait sur une dizaine de possibilités (secrétariat, mécanique auto...) dont on sait déjà qu'elles peuplent les files d'attente de l'ANPE. De 82 à 86, à l'initiative de l'Etat, des *filères prioritaires* (informatique, électronique, BTP, agro-alimentaire, commerce extérieur) ont été mises en place, mais elles s'adressaient, hormis le BTP, à des jeunes de niveau IV * voire III *, illustrant ainsi l'idée très répandue des « nouvelles technologies réservés aux meilleurs ». Il est vrai qu'il est plus facile pour les organismes de former des élèves d'un bon

niveau, plus facile aussi pour les entreprises d'embaucher au niveau Bac ou Bac + 2 quand règne l'incertitude sur la compétence réelle requise par le poste de travail. Nous refusons ce type de discours, actuellement des formations différentes existent et elles portent sur une quinzaine de *nouveaux métiers*. Des jeunes qui n'ont pas de CAP ont acquis les compétences nécessaires pour occuper un poste. Ce résultat positif doit pourtant être nuancé, la formation n'est pas directement accessible à tous et n'ont pas été recrutés ceux qu'on appelle illettrés et qui sont les plus en difficulté. D'après des statistiques évaluant trente-deux actions de formation, 50% des jeunes ont trouvé une issue que nous jugeons positive : 30% occupent un emploi dans la qualification visée, 10% dans une autre qualification et 10% sont encore en formation. Les autres se répartissent entre des TUC, des stages, des contrats de travail de trois mois, des demandeurs d'emploi. Mais, si l'on rapporte ces chiffres à ceux de l'ensemble du *dispositif jeune*, dont le taux moyen d'issue positive au niveau national est autour de 20%, il nous semble qu'il y a là un chiffre significativement supérieur. De plus, les organismes ont réussi à conduire leurs actions sans faire appel à des outils pédagogiques sophistiqués. Autrement dit, le problème ne réside pas là. En revanche, deux éléments sont assez largement utilisés :

- mettre les jeunes en situation de faire des choses réelles, des choses qui ont un sens social ; c'est un outil de motivation fantastique ...

- individualiser la formation à deux titres : par rapport au stagiaire quant à l'acquisition des savoir-faire et selon le poste de travail potentiel. Il faut insister sur l'obligation dans laquelle se trouvent les organismes, avec l'apparition de ces postes un peu nouveaux, d'avoir une collaboration étroite avec les entreprises. Le premier travail des organismes est de procéder à un repérage des savoir-faire, des compétences, des capacités qui doivent être mises en œuvre pour occuper les postes à pourvoir. Ce type de recherche ne peut avoir lieu que dans l'entreprise, mais il vaut mieux éviter de lui demander de définir elle-même ses besoins. En effet, la réponse est souvent la suivante : « on veut des gens adaptables », ce qui

*** Formateur, responsable du réseau « Jeunes et technologie ».**

JET RÉSEAU

Le réseau jeunes et technologies est né à l'automne 84 d'une idée simple : prouver qu'il est possible d'offrir à des jeunes de faible niveau scolaire des formations différentes de celles qu'on leur propose habituellement ; différentes parce qu'elles prennent en compte les nouvelles technologies et les nouvelles formes d'organisation du travail. Cette opération est menée par un groupe réunissant une quinzaine d'institutions (départements ministériels et organismes techniques) et coordonnée par une cellule placée sous la responsabilité de l'ADEP*.

Trois objectifs ont été fixés :

- Soutien des projets émanant d'organismes de formation s'adressant à des jeunes de faible niveau scolaire.
- Formalisation et capitalisation de l'expérience d'organismes travaillant dans des domaines voisins.
- Faire connaître ces formations, inciter à la création de nouveaux projets.

Actuellement, soixante-quinze actions ont été retenues, elles portent sur l'informatique-électronique, le bâtiment-maîtrise de l'énergie, la communication-spectacle, l'agro-alimentaire, etc.

* ADEP : Agence nationale pour le développement de l'éducation permanente.

ne nous dit rien sur les compétences techniques. En revanche, ce qui peut être profitable, c'est d'investir à partir de ses propres ressources. Un organisme de formation dispose d'un formateur technique sur un domaine professionnel donné ; il va procéder à un premier repérage à partir de ses propres compétences et pourra ensuite se tourner vers les entreprises avec une base sur laquelle un dialogue sera possible. Il s'inscrit ainsi dans une démarche d'éducation permanente et a une vision souvent plus humaniste que l'entreprise.

T. Y a-t-il des phases préalables de mise à niveau, de réapprentissage de type scolaire ?

C.B. La démarche généralement utilisée est la mise en situation professionnelle. On va commencer par faire, puis on va constater qu'on a besoin d'une règle de trois, de savoir calculer un volume, etc. Cependant, on trouve des contre-exemples où cette fois on va procéder d'une façon plus scolaire, du type acquisition des savoirs de base.

T. Y a-t-il de nouveaux métiers et parmi ces métiers dits « nouveaux », peut-on distinguer ceux qui seraient porteurs sur le marché du travail ? Le problème posé est celui de la durabilité et de la solidité de la formation donnée.

C.B. Sur ce sujet nous sommes très prudents. Nous constatons qu'à l'issue de ces formations un certain nombre de jeunes trouvent un emploi, mais nous ne pouvons pas dire combien de temps ils y resteront. Ils se trouvent dans la même situation que d'autres salariés : les emplois garantis à vie n'existent plus. C'est un problème qui dépasse très largement le problème de la formation des jeunes, des priorités à définir par rapport à cette population démunie scolairement et socialement. La première demande est de trouver un emploi le plus qualifié possible compte tenu de ses propres compétences et de la durée des formations pro-

posées. Ensuite, le fait que cette population puisse rester dans l'emploi ne peut être qu'un élément second. Faisons en sorte qu'il trouve un emploi, ensuite, à l'intérieur de l'entreprise il y a des possibilités de formation.

T. L'utilisation du mot métier donne l'idée d'une certaine durabilité d'exercice dans le même cadre d'activité. Qu'est-ce que le terme de « nouveau métier » recouvre ?

C.B. Il est vrai que nos publications décrivent davantage des postes de travail, une quinzaine de postes nouveaux en évolution ou recomposés, que des métiers. Nous travaillons actuellement sur l'ébauche d'une typologie et nous distinguons dans l'évolution des postes d'exécution, six familles de métiers.

– *La première famille de métiers* est liée à l'évolution des machines. Dans ce cas, le produit à réaliser et la manière de le réaliser restent voisins de ce qu'ils étaient dans le passé, mais le processus s'automatise par le traitement de texte, les machines à commandes numériques.

– *La deuxième famille de métiers* tourne autour de l'apparition de machines nouvelles. L'exemple le plus évident est celui du vidéotex et de tout ce qui a trait à la télématique. On a là, effectivement, un outil qui ne s'apparente pas à ce qui existait dans le passé. Sur un écran vidéo, on peut faire des textes, de la couleur, etc. C'est un métier qui ne prend pas, de manière directe, ses racines dans un métier passé.

– *La troisième famille* tourne autour de l'utilisation de matériaux nouveaux, ou d'une nouvelle utilisation de matériaux anciens. On voit effectivement apparaître des matériaux qui n'existaient pas, par exemple des matériaux d'isolation dans le secteur du bâtiment ; les compétences mises en œuvre peuvent trouver des racines dans les compétences anciennes, même si être maçon par exemple est différent de poser du

placo-plâtre. Il peut être aussi question d'utiliser des matériaux anciens d'une nouvelle manière, par exemple la construction de maisons en ossature de bois. Cela suppose de mettre en œuvre un certain nombre de techniques, mais qui n'ont que peu à voir avec celles du charpentier.

– *La quatrième famille*, c'est ce que nous avons appelé la polyvalence dans un milieu professionnel précis. Le débat actuel se traduit par un conflit entre la demande croissante de personnel polyvalent et le reproche qui leur est fait : « *c'est une forme de sous-qualification, on forme des bricoleurs et non pas du personnel qualifié* ». Ce débat s'explique en grande partie par le fait que la polyvalence n'est pas finalisée par rapport à un objet précis. Deux de nos formations visaient à la polyvalence, d'une part les agents techniques du spectacle, d'autre part les agents d'entretien et de maintenance du bâtiment hôtelier. Dans les deux cas, ces jeunes vont être amenés à faire de la menuiserie, or la menuiserie mise en œuvre lorsqu'il s'agit de réparer une porte ne sollicite pas les mêmes compétences que celles auxquelles on fait appel pour un décor. De plus, le contexte aura une influence importante, dans un hôtel, l'intervention doit se faire en respectant le confort du client, par exemple la réparation d'une fenêtre de chambre défectueuse par moins 10° doit se faire sans délai ; dans le cas du spectacle, si le rideau se lève à 21 heures, le décor doit être absolument installé à ce moment-là.

– *La cinquième famille*, nous l'avons appelée *qualifications intermédiaires* à partir du constat suivant : lorsqu'une entreprise se modernise, le personnel de conception, de direction est en premier lieu concerné. Cependant, la nécessité de seconder ces personnels de conception sur un certain nombre de tâches apparaît rapidement. Prenons l'exemple des bureaux d'études et des laboratoires électroniques où on réalise des prototypes, jusqu'ici, les techniciens supérieurs, voire ingénieurs concevaient sur le papier puis réalisaient le numéro 0. Actuellement, ce travail de réalisation semble pouvoir être confié à un personnel de qualification moindre bien que supérieure à celle du monteur câbleur, d'où la dénomination de *qualification intermédiaire*. Le risque, tout à fait important dans la mesure où la qualification n'est pas reconnue, reste que la rémunération ne soit pas intermédiaire mais positionnée au plus bas de l'échelle des salaires.

– *La sixième famille*, c'est ce que nous avons appelé *enrichissement des tâches* et que l'on distingue de l'élargissement des tâches. On assiste, depuis plusieurs années, à l'apparition des ateliers flexibles : les personnels d'exécution, soit individuellement, soit collectivement peuvent organiser une partie de leur travail dans un processus de détataylorisation, mais le travail reste l'exécution. Or, dans certains cas, il y a possibilité

dans une perspective de développement des petites entreprises, entre autres artisanales, de définir des postes de travail qui soient effectivement enrichis, c'est-à-dire qui intègrent une part de conception. Par exemple, dans le cas du polyester, on a pu concevoir la définition d'un poste de travail qui permette de traiter un objet depuis l'élaboration d'une forme simple jusqu'à la réalisation de l'objet fini.

En conclusion, si le « *grand bond technologique* » n'est pas aussi révolutionnaire que cela, il existe tout de même des postes en partie nouveaux.

T. Il s'agit plus d'une accélération de la recomposition des métiers qui ont toujours existé que de mutation radicale du contenu des métiers et des emplois.

C.B. La réalité se situe entre deux options : une révolution technologique comportant l'exclusion d'un certain type de public et une situation inchangée. Cette voie moyenne doit conduire à perpétuer une formation au coup par coup, par adaptation aux évolutions.

T. Ce qui joue sur l'évolution des métiers, ce sont les facteurs économiques : des secteurs d'activité ou des entreprises qui ferment à cause de la concurrence internationale. C'est le motif essentiel de la disparition et de la recomposition des métiers.

C.B. Aujourd'hui, on ne peut procéder qu'à une analyse locale, donner des indications nationales sur ce qui sera porteur d'emploi pour les personnels d'exécution est très risqué. Une bonne démarche mise en œuvre par certains organismes est de procéder à une analyse au niveau du bassin d'emploi, du département, de la région. Ceci dit, nous devons aujourd'hui nous adapter continuellement, intervenir au coup par coup au plus près des besoins du moment et de l'environnement.

T. En l'écoutant, je suis frappé par le déplacement du « *comment transmettre* » vers le « *quoi transmettre* » qui s'est généralisé dans le milieu de la formation. Autrefois, on attendait des ouvriers qu'ils sachent lire, écrire, compter et qu'ils aient un CAP dans un domaine précis. Actuellement, on assiste à un éclatement des compétences, ce qui constitue une grande difficulté pour les formateurs qui avaient tendance à avoir une optique un peu réductrice : ramener les compétences à des compétences de base. Dans votre brochure, vous évoquez une formation multitechnique. C'est un aspect fondamental : le problème de l'alternance et de l'apprentissage du métier est posé non pas dans le cadre d'une spécialisation, mais dans le cadre d'une formation polytechnique qui maintient les *opportunités*. Laisser ouvertes les *opportunités*, être capable de les saisir, c'est peut-être cela le véritable parcours des métiers.

C.B. Je crois qu'il faut nuancer un peu, dans la mesure où la démarche qui consiste à viser des compétences précises reste minoritaire. D'autre part, notre approche multitechnique reste finalisée par rapport à un objet et ne vise pas, dans les faits, une polyvalence technique. Autre remarque : le souci de décrire le plus précisément possible les compétences répond à plusieurs nécessités. En effet, compte tenu du public accueilli, de la durée de la formation, du niveau scolaire de ces jeunes, les formateurs ont un souci d'économie : donc, il ne faut pas se tromper et savoir précisément ce qui est utile sans pour autant faire une formation adaptative. Pour beaucoup de jeunes entre 16 et 25 ans, une formation est souvent une seconde chance, voire une dernière, ce qui est très grave compte tenu de leur âge. Un autre facteur explique ce souci de précision, c'est l'embauche. Lorsqu'un jeune se présente, il est confronté à plusieurs éléments : le nombre de candidats très important, le handicap de ne pas avoir d'expérience (puisque ce sont des primo-demandeurs d'emploi), le handicap de ne pas avoir de diplôme et quelquefois de ne pas savoir vendre ses compétences. Leur seule chance est donc de savoir proposer des compétences très précises.

T. Je voudrais revenir sur les modes de collaboration que vous avez avec les entreprises. Il y a tout un travail qui se fait en amont de la formation. Avez-vous des retours sur les compétences et les métiers que vous avez proposés ?

C.B. L'essentiel de la collaboration avec les entreprises se fait entre l'organisme de formation et telle ou telle entreprise qui s'y associe. Au moment où nous considérons être suffisamment avancés dans notre travail avec les organismes de formation, nous mettons en place un comité de lecture où sont invités des entreprises et parfois des syndicats professionnels, des représentants de salariés. Le retour des entreprises se fait donc en bout de course, lorsque le travail a abouti sur un projet de publication et qu'il s'agit de les faire réagir.

T. Quelles sont les réactions du milieu professionnel par rapport à ces formations ?

C.B. Il y a un intérêt pour la description des fonctions de travail, cependant cela ne constitue qu'un élément parmi d'autres. Un certain nombre d'enseignants dépassent très largement telle ou telle publication ; voire même l'ensemble de cette opération notamment en termes de modification des grilles de qualification, de classification, d'évolution des formations et des diplômes.

T. Est-ce que les pratiques de formation, en termes de stratégies pédagogiques ont connu une évolu-

tion du fait de l'élaboration de ces nouvelles qualifications ?

C.B. Pas fondamentalement, sauf en ce qui concerne le développement de l'alternance qui est liée à la fois à une réglementation générale datant de 81-82 et à la redéfinition des postes de travail. Ce qu'on peut noter, c'est la volonté d'une meilleure articulation avec le milieu professionnel et dans certains cas, le choix de fonder les apprentissages sur la réalisation de produits.

T. Que recouvre le poste « assistant technique en informatique en contact avec le public » ?

C.B. Ce sont des vendeurs dans les boutiques de micro ou dans des centres « *informatique pour tous* » etc. Le discours des formateurs hésite entre : « *formons de bons vendeurs et ils vendront n'importe quoi* » et « *la vente de micro-ordinateurs nécessite des connaissances en informatique* ». Nous pensons qu'il n'y a pas besoin d'avoir des compétences très approfondies en informatique pour vendre du matériel grand public. En revanche, si l'on vend du matériel professionnel, le profil correspond à un technico-commercial et n'est sans doute pas accessible à la population qui nous intéresse. Concernant le tertiaire informatique, il s'agit surtout d'apprendre quelques procédures nouvelles. Une secrétaire reste secrétaire même si elle utilise le traitement de texte. En revanche, dans le cadre des entreprises de type artisanal qui s'équipent en informatique, on voit apparaître un profil nouveau qui consiste à regrouper plusieurs fonctions du petit secrétariat : courrier, première comptabilité, facturation, petite gestion, voire gestion de stock. Il y a bien là un poste de travail nouveau.

T. Que font les cinq permanents du réseau Jeunes et technologies ?

C.B. Nous organisons des journées de travail selon une répartition par secteur professionnel, ensuite nous travaillons avec les organismes sur le repérage et la description des postes de travail, puis sur la formulation et l'écriture des publications. Nous effectuons par ailleurs un travail de type plus transversal autour des préoccupations communes aux organismes, par exemple sur la validation des acquis, sur le recrutement des stagiaires, la place des filles dans ces formations etc. Nous réalisons un bulletin de liaison qui sort régulièrement tous les deux mois. Enfin, les relations avec l'ensemble des partenaires régionaux et institutionnels sont importantes ; notre objectif est de nous relier avec d'autres réseaux, d'autres administrations dans un souci d'enrichissement mutuel.