



HAL
open science

L'accompagnement au projet professionnel des demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi au prisme du territoire

Julien Berthaud, Claire Bonnard, Sabrina Nouri-Mangold

► To cite this version:

Julien Berthaud, Claire Bonnard, Sabrina Nouri-Mangold. L'accompagnement au projet professionnel des demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi au prisme du territoire. Territoires et parcours : De nouvelles trajectoires d'emploi et de formation à l'épreuve des territoires ? XXVIIIèmes journées du longitudinal, Céreq; Espaces et sociétés, Jun 2023, Caen, France. pp.313-320, 10.4000/books.cereq.2948 . hal-04153954

HAL Id: hal-04153954

<https://hal.science/hal-04153954>

Submitted on 6 Jul 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NoDerivatives 4.0 International License

L'accompagnement au projet professionnel des demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi au prisme du territoire

Julien Berthaud*, Claire Bonnard*, Sabrina Nouiri-Mangold**

Introduction

La Plan d'investissement des compétences (PIC) a été mis en place en 2018 pour une durée de cinq années pour un budget de 15 milliards d'euros. Le PIC a financé un ensemble de dispositifs nationaux mais également des dispositifs de formation mis en œuvre par les conseils régionaux, les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC). Le PIC se donne principalement quatre objectifs : « 1. stimuler l'engagement pour la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi, 2. améliorer la qualité et l'efficacité pédagogique, 3. accroître la continuité des parcours de formation, 4. mieux répondre aux besoins des compétences des entreprises et plus rapidement » (Dares, 2022).

Cette communication propose d'analyser l'accompagnement au projet professionnel des personnes éloignées de l'emploi au sein d'un dispositif d'accès à la qualification déployé dans une région française dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences. Ce dispositif vise à permettre aux demandeurs d'emploi non qualifiés d'entrer « dans un parcours de formation sécurisé et individualisé » « en vue d'accéder à un premier niveau de qualification ». Ce dispositif fonctionne sur la base de lots par zones d'emploi. Chaque lot comprend un groupement d'organismes et un organisme porteur. Dans chaque groupement est proposé « un parcours sans couture » aux bénéficiaires, ceux-ci étant suivis par un référent de parcours qui va les accompagner dans les différentes étapes du dispositif en fonction de l'évaluation de leurs besoins et de leur projet. Les prestations proposées sont multiples : aide au projet professionnel, construction du parcours de formation, acquisition de compétences et mise en situation professionnelle.

Dans cette communication, nous proposons de porter une attention particulière à la prise en compte du projet professionnel des bénéficiaires et l'« aide à la consolidation » de ce projet. L'évaluation et le développement du projet de formation et/ou professionnel des bénéficiaires est au cœur des dispositifs d'accès à la qualification (Farvaque, 2022), à partir duquel le parcours du bénéficiaire va être construit ou co-construit (Zunigo, 2010). Le « modèle du projet » dans le cadre des politiques d'insertion et d'emploi (Coquelle, 1994) a été néanmoins discuté dès les années 1990. Les ressources et les dispositions nécessaires des bénéficiaires pour construire un projet ont été notamment interrogées. Le caractère inégalitaire et discriminant de l'« injonction » au projet pour les publics les plus précaires a été souligné dans la littérature (Loquet, Houat, 2018).

Au sein de ces dispositifs, l'individualisation des parcours selon les besoins et motivations individuelles des bénéficiaires est mise en avant, devant leur permettre ainsi de devenir « acteur » de leur parcours. Paradoxalement, une forte volonté est affichée dans la prise en compte du contexte du marché du travail local et l'orientation vers des métiers dits « en tension ». Zunigo (2010) montre, par ailleurs, comment le projet des bénéficiaires peut être refaçonné par les « professionnels de l'insertion » en les confrontant notamment au monde professionnel et pouvant les inciter à revoir leur projet « à la baisse ». La catégorisation des « métiers en tension » a également été discutée par Léa Lima (2016) et notamment l'approche implicite qu'elle renvoie du marché du travail, qui se place du côté du l'offre de travail et donc des demandeurs d'emploi où « il s'agit notamment de changer leurs représentations (car la demande d'emploi a des représentations à l'inverse de l'offre d'emploi) pour les inciter à s'orienter, à se former, puis à postuler sur des offres d'emploi de ces métiers dits en tension ».

* Centre associé Céreq de Dijon, IREDU-Université de Bourgogne, Dijon.

** IREDU-Université de Bourgogne, Dijon.

Cela nous amène à plusieurs interrogations. Dans le cadre de ce dispositif, comment les bénéficiaires sont-ils accompagnés dans leur projet professionnel ? L'accompagnement par les acteurs du dispositif diffère-t-il selon le contexte local et le type de public accueilli ? Celui-ci était-il dépendant du marché du travail local ? De l'offre de formation présente sur le territoire ?

1. Étude d'un dispositif au sein d'une région

Le dispositif étudié est déployé dans une région française dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences. L'étude porte plus spécifiquement sur le déploiement de ce dispositif au sein de sept zones d'emploi dans trois départements. Selon les départements, l'organisme porteur et les organismes de formation impliqués dans le dispositif diffèrent. Dans le premier département, DEP1, l'organisme de formation porteur est une association de loi 1901 spécialisée dans les formations en amont de la qualification et dans les métiers du sanitaire et social. Dans le second département, DEP2, l'organisme porteur est un organisme de formation qui intervient principalement dans les formations en lien avec l'accompagnement vers l'emploi mais également dans les formations de bureautique. L'organisme porteur du troisième département, DEP3, est un groupement d'établissements publics locaux d'enseignement qui propose des formations dans un ensemble de domaines professionnels. Selon l'Insee, le DEP1 est considéré comme un département semi-urbain alors que les deux autres départements sont ruraux.

Encadré 1 • Données et méthodologie

Nous nous basons sur une enquête adoptant une approche mixte permettant de croiser les perceptions des bénéficiaires et des référents de parcours du dispositif. Une enquête par questionnaire a été réalisée auprès de 201 bénéficiaires au sein des organismes de formation du dispositif. Les bénéficiaires ont été notamment interrogés sur leur projet professionnel à l'entrée dans le dispositif, sur l'évolution de celui-ci lors du dispositif ainsi que sur les différentes prestations dont ils ont pu bénéficier ainsi que sur leur parcours antérieur de formation et d'emploi.

Les projets ont fait l'objet d'un recodage. Ils ont, tout d'abord, été recodés selon la nomenclature des familles professionnelles de la Dares. A partir de l'observatoire de Pôle Emploi de la région et de l'enquête Besoin en main-d'oeuvre, nous avons également déterminé si le projet envisagé était parmi les 10 métiers les plus recherchés dans le bassin d'emploi et/ou parmi les 10 métiers pour lesquels les recrutements sont jugés les plus difficiles par les employeurs.

En complément, 23 entretiens semi-directifs ont été menés auprès de référents et accompagnateurs de parcours. Lors de ces entretiens d'une durée comprise entre 1h00 et 1h30, les référents de parcours ont été interrogés notamment sur le public des bénéficiaires et sur l'accompagnement mis en oeuvre au sein du dispositif.

2. Les projets des bénéficiaires

2.2. Projets de bénéficiaires à l'entrée dans le dispositif et évolution

L'enquête nous permet, dans un premier temps, de caractériser les stagiaires. Au sein du dispositif, on trouve une part plus importante de femmes (61 %) que d'hommes. Les différentes tranches d'âge sont représentées avec un âge moyen de 36 ans. Parmi les bénéficiaires, 76 % sont de nationalité française. Les bénéficiaires sont majoritairement peu diplômés : 34 % n'ont pas de diplôme ou le brevet des collèges et 27 % un diplôme de niveau CAP ou BEP. Ils sont, par ailleurs, 70 % à avoir connu une période d'emploi avant leur entrée dans le dispositif et 22 % à avoir le statut RQTH. La moitié des stagiaires sont en recherche d'emploi depuis plus d'un an. Le dispositif semble ainsi toucher dans une certaine mesure la population cible, soit les demandeurs d'emploi les moins qualifiés. Des différences sont néanmoins observées selon les territoires. La part de stagiaires reconnus RQTH est plus élevée dans le DEP2 (28 %) ainsi que la part de stagiaires de nationalité française (86 %). Les stagiaires du DEP1 sont plus nombreux à avoir un diplôme supérieur au baccalauréat

(20 %) et moins nombreux à être à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an (42 %) par rapport aux stagiaires des autres départements.

Dans l'échantillon, 133 des 201 stagiaires (68 %) déclarent avoir une idée précise de ce qu'ils souhaitent faire (métier, domaine d'activité...) avant leur entrée dans le dispositif. Le fait d'avoir un projet avant l'entrée au sein du dispositif ne semble pas différer selon les caractéristiques du stagiaire (genre, niveau de diplôme, âge). En revanche, les bénéficiaires de DEP2 déclarent moins fréquemment avoir un projet (58 %) que ceux des autres départements (environ 70 %). De plus, les stagiaires déclarant être entrés dans le dispositif afin d'obtenir un diplôme, une certification ou un titre, sont plus nombreux à avoir un projet à l'entrée du dispositif par rapport aux autres stagiaires (76 % contre 63 %).

Parmi ceux qui avaient un projet initial, une part non négligeable de stagiaires (43 soit 33 %) déclarent que leur projet a évolué depuis leur entrée dans le dispositif. Parmi ceux qui n'avaient pas de projet initial précis, 49 bénéficiaires (79 %) ont pu en développer un depuis leur entrée.

Tableau 1 • En quoi cela a-t-il changé ?

| | Parmi ceux qui avaient un projet initialement | Parmi ceux qui n'avaient pas de projet précis initialement |
|---|---|--|
| Le dispositif vous a permis de définir ce que vous voulez faire | 17 | 24 |
| Vous vous intéressez désormais à un autre métier/domaine d'activité | 7 | 13 |
| Toujours au même domaine d'activité mais un métier différent | 12 | 4 |
| Vous ne savez plus ce que vous voulez faire | 6 | 4 |
| Ensemble | 42 | 45 |

Source : enquête stagiaires.

Une part importante de stagiaires déclare que le dispositif leur a permis de définir ce qu'ils voulaient faire. Parmi ceux qui avaient un projet initialement, 12 stagiaires s'intéressent toujours au même domaine d'activité, mais à un métier différent, alors que 13 stagiaires qui n'avaient pas de projet précis initialement, déclarent qu'ils s'intéressent désormais à un autre métier, domaine d'activité (cf. tableau 1).

Tableau 2 • Qu'est-ce qui a conduit à ce changement ?

| (Possibilité de réponses multiples) | Parmi ceux qui avaient un projet initialement | Parmi ceux qui n'avaient pas de projet précis initialement | Total |
|--|---|--|-----------|
| Le dispositif vous a fait rendre compte que ce que vous souhaitez faire n'était pas faisable | 9 | 8 | 17 |
| A permis de découvrir de nouveaux métiers, domaine d'activité... | 17 | 19 | 36 |
| A découragé à faire ce que vous souhaitiez faire et/ou orienté à faire autre chose | 2 | 2 | 4 |
| A encouragé à vous tourner vers un métier qui vous correspond le mieux | 22 | 22 | 44 |
| Ensemble | 42 | 45 | 87 |

Source : enquête stagiaires.

Lorsque les stagiaires sont interrogés sur les raisons de l'évolution de leur projet (tableau 2), 40 % d'entre eux déclarent que le dispositif leur a permis de découvrir de nouveaux métiers, domaines d'activités ou opportunités. Nous pouvons, par ailleurs, observer qu'un stagiaire sur deux déclare que le dispositif les a encouragés à se tourner vers un métier ou domaine d'activité qui leur correspondent mieux et deux sur 10 que le dispositif leur a fait se rendre compte que ce qu'ils souhaitaient faire n'était pas faisable.

2.2. Vers quel métier ? Le rôle du territoire

Nous nous sommes, ensuite, intéressés plus précisément au type de projet envisagé par les stagiaires : par la famille professionnelle des métiers et le niveau de « tension » sur le marché du travail local selon le territoire.

Tableau 3 • Projet¹ des stagiaires selon les familles professionnelles et départements

| | DEP1 | DEP2 | DEP3 | Total |
|---|-----------|-----------|-----------|------------|
| Gestion, administration des entreprises | 2 | 11 | 13 | 26 |
| Santé, action sociale, culturelle et sportive | 15 | 10 | 13 | 38 |
| Services aux particuliers et aux entreprises | 1 | 6 | 6 | 13 |
| Commerce | 2 | 7 | 7 | 16 |
| Bâtiment | 3 | 2 | 3 | 8 |
| Transport logistique | 3 | 4 | 5 | 12 |
| Hôtellerie, restauration | 4 | 1 | 3 | 8 |
| Informatique et télécommunication | 3 | 3 | 2 | 8 |
| Autre | 5 | 11 | 7 | 23 |
| Sous Total | 38 | 55 | 59 | 152 |
| N'a pas de projet | 3 | 16 | 8 | 27 |
| Total | 41 | 71 | 67 | 179 |

Source : enquête stagiaires.

Le tableau 3 montre que la moitié des projets se concentre dans le domaine de la santé, de l'action sociale, culturelle et sportive, la gestion, l'administration des entreprises ainsi que le commerce. Des différences importantes peuvent être observées selon les départements. En effet, le tableau montre une part importante de projets des stagiaires en lien avec la santé, l'action sociale, culturelle et sportive (principalement accompagnement éducatif et social, aide-soignant) dans le DEP 1 (4 projets sur 10), alors qu'il représente seulement 2 projets sur 10 dans les deux autres départements. En revanche, la gestion, administration des entreprises (principalement agent administratif et secrétaire) ne concerne seulement que deux projets dans le DEP1 alors qu'ils sont plus importants dans les DEP 2 et 3 ainsi que les projets en lien avec les services aux particuliers et collectivité (principalement agent d'entretien y compris atsem). Nous pouvons, par ailleurs, souligner qu'une part importante de stagiaires de DEP1 déclarent souhaiter travailler dans le domaine du sanitaire et social dès leur entrée dans le dispositif. Ces résultats demanderaient à être mis en regard des modes de prescription ainsi que des formations proposées au sein des organismes impliqués dans le dispositif, l'organisme porteur de DEP3 proposant une palette de formation plus étendue du fait de son statut.

Tableau 4 • Projet selon leur tension sur le marché du travail et FAP

| | DEP1 | DEP2 | DEP3 | Total |
|--|-----------|-----------|-----------|------------|
| Parmi les 10 métiers les plus recherchés/recrutements jugés les plus difficiles par les employeurs | 20 | 21 | 18 | 59 |
| Total | 39 | 53 | 57 | 149 |

Source : enquête stagiaires.

Par ailleurs, sur l'ensemble des projets recodés (152), 59 concernent un métier parmi les 10 plus recherchés et/ou présentant le plus de difficultés de recrutement dans la zone d'emploi (soit 4/10). Des différences sont

¹ Les projets des stagiaires correspondent ici aux projets initiaux pour ceux qui avaient un projet à l'entrée du dispositif ainsi qu'aux projets déclarés en cas d'évolution.

également marquées selon le territoire. En effet, alors que cela concerne environ 40 % des projets dans le département 2 et 31 % des projets dans le département 3, cette part est de 50 % dans le département 1. Ce résultat peut s'expliquer en partie par la prédominance du secteur sanitaire et social au sein de ce département.

Ces résultats exploratoires sont à interpréter avec précaution et demandent à être consolidés. Néanmoins, il semble montrer des projets différenciés selon le territoire qui pourrait en partie s'expliquer par la culture et les formations proposées par les organismes porteurs, ainsi que par le contexte local du marché du travail. Nous proposons ainsi de mieux comprendre les pratiques d'accompagnement du point de vue des référents de parcours au projet professionnel des stagiaires selon les territoires.

3. Du côté des référents et accompagnateurs de parcours

Comme déjà mentionné, le dispositif d'accompagnement est porté par différents organismes de formation selon le territoire concerné avec, pour un territoire donné, un organisme porteur et des organismes cotraitants. Initié en 2017, il fait suite à d'autres dispositifs similaires auxquels contribuaient parfois déjà les organismes de formation. Les entretiens font généralement ressortir cette logique de continuité entre les dispositifs et le fait que chaque structure apporte sa propre culture et son historique en matière d'accompagnement dans ses pratiques professionnelles, comme en témoigne une référente de parcours au sujet de son poste : *« Il s'est un peu quand même imprégné de l'organisation de chaque antenne qui était préexistante »*.

Dès lors, bien que le cahier des charges soit identique d'un territoire à l'autre et quelle que soit la structure en charge de le mettre en œuvre, des différences apparaissent entre les territoires en termes d'organisation, de répartition des tâches, mais aussi de politique globale en matière d'accompagnement en lien avec les offres de formations et d'emplois disponibles. En outre, le public accueilli d'un territoire à l'autre diffère et reflète les problématiques locales mais aussi les freins périphériques auxquels sont confrontés les stagiaires, comme par exemple la question de la mobilité dans des territoires ruraux très isolés.

3.1. Des conceptions différentes de l'accompagnement

Au cœur du dispositif d'accompagnement se trouve l'idée que le stagiaire doit être acteur de son parcours, comme le formule une référente : *« Le principal c'est qu'ils en soient acteurs, de leur parcours. C'est ce qu'on essaie de faire, voilà. Plus ils en seront acteurs et mieux c'est pour eux, ça leur sera bénéfique »*. Si cela implique partout l'idée d'une individualisation et la co-construction avec le stagiaire du plan de formation, on observe toutefois des différences d'un terrain à l'autre. D'abord, l'individualisation est rendue plus ou moins possible en fonction des ressources disponibles et des flux de stagiaires accueillis au sein d'un site. Ensuite, de l'idée de co-construction peuvent découler différentes postures d'accompagnement.

Certains référents (de DEP 3) adoptent une posture assez « idéaliste » selon laquelle tous les projets se valent : *« Alors dans le principe, ce que je leur dis tout le temps, c'est que pour moi vous arrivez avec le projet que vous voulez, astronaute si vous voulez, ça ne me dérange pas. Après on va aller vérifier si c'est jouable et je leur dis, tout le monde est capable de devenir médecin, ce n'est pas une histoire de compétences, c'est une histoire de durée, d'apprentissage, pour certains il faudra peut-être une vie d'apprentissage et pour d'autres la logique ça sera plutôt huit ans »*. D'autres se montreront davantage « pragmatiques » notamment dans le cadre du travail sur le projet des stagiaires. Pour certains, cela suppose de faire preuve d'une certaine psychologie : *« On va avoir besoin d'une forme de finesse, on va dire, dans l'analyse qu'on va avoir de la personne, pour la mettre en adéquation entre ce qu'elle souhaite et ce qui est réalisable, et ce sur quoi on va pouvoir l'accompagner »* ; *« Il est important de parfois bousculer avec bienveillance les représentations des gens afin qu'elles soient plus en adéquation avec le marché local de l'emploi et avec leurs compétences »*. Pour d'autres, cela renvoie également à l'idée de garder la main sur le parcours du stagiaire au sein du dispositif : *« Ce n'est pas la personne qui doit avoir le, qui doit mener le jeu. C'est nous. Mais on doit faire penser aussi à la personne que c'est elle, en définitif, qui a les rênes »*.

Ces différentes postures renvoient assez fortement au sens et à la fonction accordée à l'accompagnement réalisé au sein de ce dispositif. Bien que le cahier des charges fixe comme objectif premier l'accès à un premier

niveau de qualification, pour les référents et accompagnateurs de parcours, cet objectif ne concerne en réalité qu'une partie des stagiaires accueillis. Mais pour d'autres stagiaires, là n'est pas la finalité principale. À nouveau, on peut relever deux postures chez les référents et accompagnateurs. D'un côté, le rôle du dispositif renvoie principalement à de l'accompagnement social où il s'agit surtout de redonner aux stagiaires confiance en eux-mêmes : « *L'objectif c'est que les personnes grandissent dans la connaissance d'eux-mêmes* » ; « *Le dispositif c'est l'alibi si vous voulez, pour rencontrer les êtres, c'est-à-dire que si on n'a pas le dispositif, on ne les rencontre pas, ils ne viennent pas* ». D'un autre côté, on se place davantage dans le paradigme de l'aide à l'insertion où la remobilisation des stagiaires correspond plutôt à l'idée d'adapter ou de réadapter les personnes en vue d'un retour sur le marché du travail : « *Il faut les refamiliariser avec le monde du travail. C'est déjà leur apprendre à mettre un réveil, se lever le matin, être à l'heure et puis rester concentré pendant 3h30, faire ce qu'on leur demande, faire enfin tout ça déjà* ».

Ces postures sont sensibles au type de public accueilli. Lorsque la structure accueille davantage de jeunes qui présentent notamment des problèmes de comportement, l'accent est plus souvent mis sur le caractère « cadrant » du parcours d'accompagnement dans le dispositif. À l'inverse, les structures qui accueillent davantage de personnes présentant des problèmes sociaux et psychologiques, des problèmes de santé ou des situations de handicap, l'accompagnement est plus souvent axé sur la levée des freins, l'aide psychologique et la dimension sociale. La posture de l'accompagnateur dépend aussi fortement de son propre parcours, des emplois qu'il a pu occuper précédemment et des structures par lesquelles il est passé. Ceux qui présentent un parcours de formateur insistent plus sur le cadre à donner aux stagiaires, sur les questions de comportement, sur les finalités d'insertion et d'accès à la formation, le caractère réaliste et réalisable des projets. Lorsque, dans son parcours, le référent est également passé par de l'accompagnement social, du bénévolat, ou de l'associatif, il va davantage mettre en avant la question de la levée des freins, de la remobilisation, de l'accompagnement social et psychologique de la personne.

Mais on observe également des différences entre les territoires et entre les structures. Dans les territoires les plus ruraux, les référents et accompagnateurs abordent plus souvent l'accompagnement social, l'idée d'amener la personne à se remobiliser, de lui donner les outils pour construire son projet. Il y est davantage fait mention du stagiaire « *acteur de son parcours* », de l'idée de co-construction, de faire adhérer la personne à son projet et d'induire chez elle un questionnement. Dans les territoires plus industrialisés, les discours évoquent plutôt l'accompagnement sous l'angle de l'aide à l'insertion et l'accès à la qualification. Il s'agira davantage de redonner du cadre et des codes pour rendre les stagiaires opérationnels avant de les envoyer en stage ou en entretien d'embauche. Une directrice de structure souligne également la pression importante de la Région pour orienter les stagiaires vers les métiers en tension.

3.2. Le recours à l'entreprise au cœur du travail sur le projet

Dans l'accompagnement proposé dans ce dispositif, au-delà des phases de diagnostic qui permettent de faire le point sur les freins périphériques et les compétences et de vérifier la présence d'un projet plus ou moins construit, le recours au monde de l'entreprise apparaît central dans la définition ou la validation du projet professionnel des stagiaires. Outre les stages, la mobilisation du monde de l'entreprise et du travail se fait *via* des enquêtes terrain, des plateaux techniques ou encore des interventions de professionnels et d'entreprises au centre de formation. Le recours au terrain pour confronter les stagiaires à leurs projets est d'autant plus important que, aux yeux des stagiaires, les entreprises ont plus de légitimité que les référents, accompagnateurs et formateurs à s'exprimer sur la viabilité d'un projet. Selon que le stagiaire a ou non un projet bien défini en arrivant, le parcours dans le dispositif n'est pas le même et le stage en entreprise n'est pas utilisé de la même manière. Pour ceux qui n'ont pas de projet, il sert à confronter à la réalité et à valider ou invalider le projet. Pour ceux qui ont un projet de reprise d'emploi rapide, le stage sera moins déterminant.

Un référent explique ainsi que « *il n'y a pas forcément beaucoup de personnes qui n'ont pas de projet* » mais il y en a certains « *pour qui on décèle un vrai potentiel* », pour qui « *ça peut aller très vite* », et d'autres qui « *ont souvent une idée mais ce n'est pas toujours la bonne* », indiquant que certains projets ne sont « *pas forcément réalistes ou réalisables* ». Il identifie comme freins les questions de mobilité, de qualification, mais aussi de représentations erronées de certains métiers ou secteurs. « *Il y a un décalage entre le projet et la réalité* », explique-t-il en évoquant le cas de stagiaires ne se rendant pas compte des attendus en termes de mobilité, d'horaires à respecter, etc., ou encore de la pénurie d'offres d'emploi pour certains métiers. Ce sont les enquêtes métiers et le stage qui permettent de voir si ça correspond ou non selon lui : « *J'insiste beaucoup*

sur les enquêtes terrain ». Les notions de projets réalistes et réalisables constituent un vocable utilisé à peu près partout bien qu'il le soit légèrement plus souvent dans les territoires plus industrialisés. Le projet réalisable renvoie notamment aux compétences et prérequis nécessaires à l'exercice du métier visé mis en relation avec le profil du stagiaire et les diagnostics réalisés : « *On travaille sur le projet. Qu'est-ce qu'un projet professionnel ? Qu'est-ce qu'un projet professionnel réaliste et réalisable ? Parce que souvent nos stagiaires ont des projets, mais après quand on leur parle des choses concrètes, donc des attendus, là il se rend compte que ça va être beaucoup plus compliqué* ». Un projet réaliste renvoie quant à lui essentiellement à l'offre de formation et d'emploi disponibles localement.

À nouveau, on remarque une distinction assez nette dans les discours en fonction du territoire enquêté, pour ce qui est du rôle des stages dans les parcours. Dans le département le plus rural, le stage sert premièrement à tester des choses pour les stagiaires et à les confronter à la réalité du travail. Il y a parfois des « colorations » qui sont organisées sur une semaine autour d'un secteur d'activité particulier, en fonction du profil des stagiaires présents à ce moment-là et de leurs besoins et projets. Plusieurs référents de parcours insistent lors des entretiens quant au fait que c'est au stagiaire de chercher et de trouver un stage, ce dernier n'ayant pas nécessairement lieu parmi les partenaires conventionnés. Dans les discours, le stage sert surtout à la construction du projet.

Dans un autre département, plus industrialisé, on mobilise un réseau de stages et d'entreprises pour y envoyer les stagiaires. Il y a une « *coloration industrie* » qui a été donnée au dispositif, associée à un réseau de stages et d'entreprises, car comme l'indique une accompagnatrice, « *ce qui marche beaucoup c'est le réseau* », même si « *il y a des endroits où on ne les envoie pas* » évoquant les entreprises qui ne prennent des stagiaires qu'en cas de surcroît d'activité mais qui ne proposent pas d'embauches en CDI à la clé. Une autre accompagnatrice évoque quant à elle un fonctionnement « *par vagues* » et un « *équilibre entre les OF* » du territoire pour proposer aux stagiaires de s'orienter vers certaines formations. Malgré le fait que les accompagnateurs et formateurs soient employés par différentes structures, ils travaillent en équipe afin de faire profiter des réseaux de chacun dans l'intérêt des stagiaires et dans l'optique de « *créer des opportunités* ». Dans les discours, le stage permet aussi de confronter à la réalité mais on évoque davantage le fait qu'il « *conditionne la validation d'un projet professionnel* », de par la légitimité de l'entreprise notamment, et donc le passage à la phase suivante dans le dispositif, à savoir le travail sur les prérequis professionnels.

Conclusion

Les résultats soulignent la place importante du projet au sein des dispositifs d'accès à la qualification. Si une majorité de bénéficiaires entrent dans le dispositif avec un projet précis, celui-ci est susceptible d'évoluer notamment par la confrontation avec le monde professionnel par le stage. L'analyse quantitative des projets des bénéficiaires montre des différences d'« *orientation* » vers les domaines de métiers et des métiers dits « *en tension* » selon les contextes locaux. Ces premiers résultats exploratoires demandent à être affinés par une analyse plus fine selon le profil des stagiaires et leur orientation dans le dispositif. Néanmoins, les différences observées semblent s'expliquer en partie par les pratiques d'accompagnement des stagiaires au sein des différents organismes qui sont à relier à la culture et au mode de fonctionnement de l'organisme ainsi qu'aux réseaux présents sur le territoire (notamment *via* le stage).

Bibliographie

Coquelle, C. (1994). Attention projet ! *Formation Emploi*, 45(1), 25-32.

Dares (2022). *Troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du plan d'Investissement dans les compétences*. Novembre. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/troisieme-rapport-du-comite-scientifique-de-levaluation-du-plan-dinvestisment-dans-les-competences>

Farvaque, N. (2022). Préparer les demandeurs d'emploi à la formation ? Les logiques des dispositifs « Prépa » au cœur du PIC. *Éducation Permanente*, 232(3), 47-57. <https://doi.org/10.3917/edpe.232.0047>.

- Lima, L. (2016, May). Crise des catégories, catégories de la crise. Les « métiers en tension » dans les politiques de l'emploi. In JIST 2016. *15èmes Journées internationales de sociologie du travail*.
- Loquais, M., & Houot, I. (2018). La « deuxième chance » : ce que les jeunes sont capables d'en saisir. *Formation Emploi*, 143, 79-97.
- Zunigo, X. (2010). Le deuil des grands métiers. Projet professionnel et renforcement du sens des limites dans les institutions d'insertion. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 184(4), 58-71. <https://doi.org/10.3917/arss.184.0058>.