

Les capacités des jeunes adultes en difficulté



© Nullplus / iStockphoto

L'approche par les capacités proposée par Amartya Sen pose un nouveau regard sur les programmes de formation et d'insertion pour les jeunes adultes. Elle observe le pouvoir d'agir et la liberté réelle des personnes.

Par Alice Noël-Chantraine, Genève, mémoire de Master en Travail social

Qu'est-ce qu'un bon intervenant selon vous ?

« C'est le fait d'être à l'écoute, d'être conscient de la difficulté du jeune et en même temps de la difficulté de l'entreprise. Etre ouvert à offrir des solutions pour adapter la situation dans l'entreprise. En même temps, l'intervenant doit avoir un sacré feeling ! Parce que quand un employeur fait appel à ce programme, il doit accepter de laisser quelqu'un d'autre intervenir à certains moments dans la formation de son apprenti. »

Extrait d'un entretien avec un employeur

Le programme « Formation pour jeunes adultes en difficulté » (FORJAD) a été lancé par le canton de Vaud en 2006. Il a été motivé par l'augmentation du nombre de jeunes adultes entre 18 et 25 ans inscrits à l'aide sociale. Ce programme cherche à « insérer durablement les jeunes bénéficiaires du revenu d'insertion par la formation professionnelle » (Von Muralt & Spagnolo, 2007) [1]. Afin d'assurer la réussite de la formation, l'Etat a mandaté les intervenants socioprofessionnels de l'Association Transition Ecole-métier. Leur rôle est d'« intervenir le plus tôt possible en cas de difficultés sur le lieu de travail pour éviter une rupture de contrat » [2].

Avec pour objectif principal l'insertion par le travail, l'état social actif favorise la participation des acteurs économiques dans les politiques publiques. Notre recherche [3] a analysé la perception de 12 employeurs, ayant engagé 22 jeunes, à l'égard de l'intervention sociale prévue par le programme vaudois. A travers les méthodes de recrutement, ainsi que l'intervention en cas de difficultés et le lien créé entre l'intervenant et l'employeur, la

participation des employeurs à cette politique publique a été mis en lumière. Ces éléments ont été observés avec un questionnement constant : le programme permet-il non seulement « d'équiper les individus pour le marché », mais aussi « d'équiper le marché pour les individus » (Gazier, 1999) ?

L'approche par les capacités propose une alternative à la mesure économique du bien-être par les ressources en capitaux. Afin de comparer le bien-être des personnes, il s'agit « d'intégrer dans le cadre d'analyse [les] inégalités naturelles, sociales ou environnementales (...) » (Bonvin & Farvaque, 2008 : 35). « L'approche par les capacités peut saisir le fait que deux personnes peuvent avoir des opportunités substantielles très différentes même si elles disposent du même ensemble de ressources » (Sen, 2008 : 154). Selon cette approche, il ne s'agit pas seulement de disposer d'un pouvoir d'agir qui améliore la capacité, mais encore, et surtout, de jouir de la liberté réelle de choisir de vivre « la vie que l'on a raison de valoriser », tel que le postule Amartya Sen. Cette liberté réelle peut être déclinée sur trois critères selon la terminologie d'Hirschman (1970) : « exit », « voice » et « loyalty ». Dans le cadre du programme vaudois examiné, ces éléments ont été interprétés de la manière suivante :

- **Exit (sortie)** : L'intervenant permet-il à l'apprenti de quitter sa place d'apprentissage à un coût supportable ?
- **Voice (voix)** : Le pouvoir de négociation et de participation du jeune apprenti est-il augmenté par l'intervention ?
- **Loyalty (loyauté)** : Le programme offre-t-il les moyens aux apprentis ainsi qu'aux employeurs de persévérer dans la relation de travail ?

A travers ces trois aspects, l'étude a cherché à comprendre si l'intervention favorise le développement des capacités du jeune participant.

Les raisons des uns et des autres

Seuls 20 à 40% des jeunes qui participent à une mesure d'insertion sociale trouveront une place d'apprentissage et pourront par conséquent bénéficier du programme FORJAD. L'analyse des méthodes et des critères de sélection des employeurs a approfondi la question de leur pouvoir de jugement et de valorisation (Eymard-Duvernay, 2008) et étudié l'influence que l'intervention peut avoir sur eux. Premier constat : seule la moitié des entreprises rencontrées était au courant de la participation du jeune au programme au moment de l'engagement. Les données analysées démontrent pourtant que l'inscription au programme encourage l'employeur à engager l'apprenti en question.

La motivation des employeurs questionnés de s'engager dans la formation professionnelle des jeunes – et des jeunes adultes en difficulté en particulier – découle d'une représentation culturelle du rôle des entreprises dans la société. Il provient aussi d'un sentiment de devoir civique et non d'une recherche de productivité. Et ceci, même si la représentation sociale de l'importance de la rentabilité est défendue par les différents acteurs de l'insertion (employeurs et intervenants extérieurs).

Quant aux jeunes participants, le programme ad hoc a une influence ambiguë sur leur sélection. D'une part, l'intervention peut « favoriser l'autonomie des personnes en contrebalançant le pouvoir de l'employeur. Cette dernière position suppose d'exercer une action sur le jugement de l'employeur, de façon à le faire évoluer vers une sélection moins intense » (ibid. : 204). D'autre part, l'intervention court le risque d'exclure des jeunes du marché du travail en amont par une présélection qui se fait par les politiques publiques et qui mène à un double tri des candidats pour l'obtention d'une place d'apprentissage. Il y a aussi une grande ambiguïté entre l'avantage de présenter les jeunes comme étant « des cas particuliers » afin d'augmenter les chances d'engagement et le risque de stigmatisation qui en découle.

L'étude de cas a démontré qu'en cas de difficultés lors de l'apprentissage (absentéisme, mauvaises notes scolaires, comportement inadéquat, etc.), l'intervention peut contribuer à augmenter les capacités de l'apprenti. Sachant que « la façon dont chacun est valorisé dans l'entreprise dépend de la convention adoptée » (Eymard-Duvernay, 2004 :

92), l'intervenant peut influencer cette valorisation en négociant une certaine flexibilité et en assurant un soutien.

Ainsi, les entretiens ont montré que l'intervention peut augmenter la « voix » du jeune, par exemple en amenant l'employeur à une meilleure compréhension des difficultés vécues, ou par la mise en place d'appuis scolaires. Faisant face au risque de dérives, l'intervention oscille entre la négociation avec l'employeur et la protection de la sphère privée de l'apprenti. Plus le pouvoir d'agir de l'intervenant sur le marché du travail est restreint, plus il sera amené à relayer les exigences et les normes du marché du travail. L'étude relève aussi que l'augmentation de la « voix » du jeune ne doit pas conduire à persévérer dans l'apprentissage à tout prix. L'intervention peut aussi faciliter la « sortie » du jeune apprenti de sa place de travail, si sa situation ne lui permet pas de mener à bien l'apprentissage dans de bonnes conditions.

Une voix plus affirmée des uns et des autres

Alors que la moitié des employeurs collaborent de façon très étroite avec les intervenants, environ un tiers perçoit l'intervention comme un outil à n'utiliser qu'en cas de difficulté. Les données récoltées dans le cadre de notre étude montrent néanmoins que les collaborations étroites mènent à une plus grande adaptabilité de la part de l'employeur aux besoins de l'apprenti. La double adaptabilité devient une réalité, puisque l'intervenant agit sur le marché du travail afin de « l'équiper » aux besoins de l'apprenti. Il semble que l'intervention dans l'apprentissage est alors perçue comme un investissement de la part de l'employeur, ce qui solidifie sa « loyauté » face à son apprenti.

C'est aussi dans le cadre de collaborations régulières entre l'employeur et l'intervenant qu'une augmentation de la « voix » peut être observée, par le biais de négociations lors de réunions tripartites. A l'inverse, dans le cas de collaborations plus ponctuelles, l'intervention aura tendance à répondre aux normes du marché du travail, faute de pouvoir de négociation, et court ainsi le risque d'infantiliser l'apprenti. La condition à la collaboration est l'adhésion des trois acteurs concernés, les réunions en tripartite constituant son outil principal. Dans deux cas sur les douze analysés, aucun lien n'a été créé entre l'employeur et l'intervenant. Dans ces deux situations, le contrat d'apprentissage a été rompu. Le manque de lien semble avoir découlé d'une crainte de stigmatisation de la part du jeune.

Notre recherche nous permet de conclure que l'intervention dans le cadre du programme FORJAD augmente les « capacités », au sens d'Amartya Sen, du jeune en agissant conjointement sur les facteurs individuels, sociaux et environnementaux. Néanmoins, les risques de l'intervention peuvent être nombreux : la stigmatisation, l'intrusion dans la sphère privée ou encore la normalisation du jeune en cas d'incapacité d'agir sur les méthodes de recrutement ou sur les exigences posées par les employeurs. Précisons aussi que, afin que l'intervention augmente réellement les capacités des jeunes participants, la participation des trois acteurs doit être assurée et soutenue.

[1] Bibliographie :

- Bonvin, J-M. & Farvaque, N. (2008). Amartya Sen : une politique de la liberté. Paris : Editions Michalon.
- Eymard-Duvernay, J-F. (2008). Le marché est-il bon pour les libertés ? In J. De Munck & B. Zimmermann (Eds.), La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme. Paris : Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.
- Eymard-Duvernay, F. (2004). Economie politique de l'entreprise. Paris : La Découverte.
- Gazier B. (ed., 1999). Employabilité : Concepts et politiques. Commission européenne.
- Sen, A. (2008). Elements d'une théorie des droits humains. Traduction de « Elements of a theory of human rights », Philosophy and Public Affairs, 32 (4), 2004, 315-356. In J. De Munck & B. Zimmermann (Eds.) La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme. Paris : Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

[2] Prestation intitulée Accent, pour « Accompagnement en entreprise ». [Site internet](#).

- Rapport d'activité de TEM ACCENT, 2010-2011.
- Von Muralt & Spagnolo, A. (2007). FORJAD : l'insertion des jeunes adultes à l'aide sociale par la formation professionnelle. Dossier ARTIAS, Yverdon-les-Bains.

[3] « La responsabilisation des entreprises dans la formation professionnelle des jeunes adultes en difficulté. Le point de vue des employeurs et leur implication dans le suivi individualisé du programme FORJAD », Alice Noël-Chantraine, mémoire de Master HES-SO en Travail social, Lausanne, janvier 2013.