

# LA FLEXICURITÉ ET LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI : LES POLITIQUES WALLONNES À L'AUNE DE L'APPROCHE PAR LES CAPACITÉS

**Bernard Conter et Jean-François Orianne**

**Céreq** | *Formation emploi*

**2011/1 - n° 113**  
**pages 49 à 62**

**ISSN 0759-6340**

Article disponible en ligne à l'adresse:

-----  
<http://www.cairn.info/revue-formation-emploi-2011-1-page-49.htm>  
-----

Pour citer cet article :

-----  
Conter Bernard et Orianne Jean-François , « La flexicurité et la formation des demandeurs d'emploi : les politiques wallonnes à l'aune de l'approche par les capacités » ,  
*Formation emploi*, 2011/1 n° 113, p. 49-62.  
-----

Distribution électronique Cairn.info pour Céreq.

© Céreq. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Bernard Conter et Jean-François Oriante

## La flexicurité et la formation des demandeurs d'emploi : les politiques wallonnes à l'aune de l'approche par les capacités

### Avertissement

Le contenu de ce site relève de la législation française sur la propriété intellectuelle et est la propriété exclusive de l'éditeur.

Les œuvres figurant sur ce site peuvent être consultées et reproduites sur un support papier ou numérique sous réserve qu'elles soient strictement réservées à un usage soit personnel, soit scientifique ou pédagogique excluant toute exploitation commerciale. La reproduction devra obligatoirement mentionner l'éditeur, le nom de la revue, l'auteur et la référence du document.

Toute autre reproduction est interdite sauf accord préalable de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France.

**revues.org**

Revues.org est un portail de revues en sciences humaines et sociales développé par le Cléo, Centre pour l'édition électronique ouverte (CNRS, EHESS, UP, UAPV).

### Référence électronique

Bernard Conter et Jean-François Oriante, « La flexicurité et la formation des demandeurs d'emploi : les politiques wallonnes à l'aune de l'approche par les capacités », *Formation emploi* [En ligne], 113 | janvier-mars 2011, mis en ligne le 10 avril 2013. URL : <http://formationemploi.revues.org/index3238.html>

DOI : en cours d'attribution

Éditeur : La documentation française

<http://formationemploi.revues.org>

<http://www.revues.org>

Document accessible en ligne sur : <http://formationemploi.revues.org/index3238.html>

Ce document est le fac-similé de l'édition papier.

Cet article a été téléchargé sur le portail Cairn (<http://www.cairn.info>).



Distribution électronique Cairn pour La documentation française et pour Revues.org (Centre pour l'édition électronique ouverte)

© Tous droits réservés

## DOSSIER

# La flexicurité et la formation des demandeurs d'emploi : les politiques wallonnes à l'aune de l'approche par les capacités

Bernard Conter, Jean-François Orianne\*

*La flexicurité incite à privilégier la rapidité des transitions et l'efficacité des dispositifs en termes de sortie du chômage, alors qu'une approche visant à augmenter les capacités individuelles devrait prendre en compte les choix et les opportunités réelles*

La formation continue est aujourd'hui promue, dans les discours sur la flexicurité, comme un moyen de « sécurisation des trajectoires professionnelles ». En ce sens, elle constituerait une réponse à la flexibilité croissante des emplois. Elle permettrait de réduire les temps de passage par le chômage au cours des carrières et faciliterait les transitions vers de meilleurs emplois.

Dans cet article, notre propos sera de discuter la pertinence et l'efficacité d'une telle stratégie. Dans une première partie, nous soulignerons l'intérêt de l'approche par les capacités, développée par Sen, comme grille de lecture des politiques de formation professionnelle. Cette approche invite notamment à questionner la dimension « capacitante » des politiques, à savoir leur contribution à l'extension de la liberté de choix des individus.

\* **Bernard Conter** est politologue et attaché scientifique à l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS). Ses travaux portent sur les transformations des politiques de l'emploi et de la formation et sur les orientations européennes en ces matières. Il a coordonné, avec Ph. Lemistre et B. Reynes, *L'ancienneté professionnelle à l'épreuve de la Flexicurité*, Presses universitaires des sciences sociales, Toulouse, 2009.

**Jean-François Orianne**, sociologue, est professeur à l'Institut des sciences humaines et sociales de l'université de Liège et à l'ICHEC (*Brussels Management School*). Il mène diverses recherches dans le champ des politiques d'emploi et de formation professionnelle. Il a publié : « Dialogue social et changement institutionnel. Le cas de la mise en œuvre d'une directive européenne », .../...

*Droit et société*, 75/2010, pp. 381-407 ; (avec Marie Verhoeven et Vincent Dupriez), « Politiques éducatives et approche par les capacités », *Éthique publique*, 11/2009, pp. 44-43 ; (avec Jean De Munck), « Droits sociaux et mondes possibles. L'exemple du droit au congé parental », *Raisons pratiques*, n° 18, Éditions de l'EHESS, Paris, 2008, p. 263-280.

Dans un deuxième temps, nous examinerons brièvement la notion de flexicurité telle que développée au niveau européen, en soulignant la place de la formation dans celle-ci. Nous montrerons, d'une part, que la formation professionnelle, et plus largement les politiques actives de l'emploi<sup>1</sup>, sont instrumentalisées au service d'un changement de sens de la notion de sécurité telle que construite par le droit social ; d'autre part, que la conception de la formation véhiculée au niveau européen est toujours davantage adaptative.

Enfin, nous confronterons ces discours européens aux évolutions concrètes des politiques de formation des chômeurs en Wallonie. Après un énoncé de quelques éléments de contexte économique et politique, nous proposerons une lecture secondaire de travaux récents. Il s'agira d'interroger les dimensions « capacitantes » et « sécurisantes » des formations offertes aux demandeurs d'emploi wallons.

Nous nous appuyerons sur un matériau empirique et théorique divers. Au plan théorique, nous mobiliserons quelques travaux analytiques récents sur la notion de flexicurité (Conter et al., 2009) et sur l'approche des capacités (De Munck et Oriane, 2008 ; Verhoeven et al., 2007 & 2009). L'analyse empirique reposera principalement sur des travaux d'analyse ou d'évaluation récents des politiques de l'emploi et de la formation en Wallonie (Conter, Mainguet, 2010 ; CRIS et SONECOM, 2009 ; GIRSEF, 2009).

<sup>1</sup> Par « politiques actives de l'emploi », on entend les politiques d'accompagnement des individus vers le retour à l'emploi (orientation, accompagnement, contrôle, formation, recherche active d'emploi, etc.). On distingue celles-ci des politiques dites « passives » qui recouvrent les politiques d'indemnisation (chômage, préretraites, congés thématiques).

## LES OBJECTIFS DE LA FORMATION : UNE LECTURE EN TERMES DE CAPACITÉS

L'approche par les capacités (AC) offre, selon nous, de nouvelles perspectives pour traiter la question délicate de l'effectivité d'une politique publique, comme par exemple celle du Plan Marshall<sup>2</sup> en Région wallonne ; elle peut en outre servir de point d'appui à l'action publique dans le domaine de l'emploi ou de la formation. Comme le souligne très justement Jean De Munck, l'AC n'est ni une théorie positive, ni une théorie normative : elle est une théorie évaluative « pluraliste » qui mêle constamment jugements de fait et jugements de valeur (De Munck, 2008, p. 36).

Curieusement, alors que Sen place le travail (ou l'emploi) au rang des capacités de base indicatrices du développement humain (Sen, 2000b), sa réflexion dans ce domaine apparaît peu développée. Certes, Sen considère l'emploi comme un moyen de se procurer des « capacités » essentielles, comme un « potentiel de réalisation » (De Munck, 2008) ou une « cause » principale de la liberté réelle ; *a contrario*, l'absence d'emploi génère des privations de liberté (Sen, 1997, p. 170). Mais ces principes généraux occultent les processus internes au domaine de l'emploi et de la formation professionnelle. Fort heureusement, quelques chercheurs se sont récemment attelés à mobiliser la théorie des capacités dans ce champ d'intervention publique<sup>3</sup>.

Rappelons qu'un élément fondamental de la pensée de Sen est l'attention qu'il porte à la diversité humaine et sociale ; c'est bien cette irréductible diversité qui permet de comprendre que, face à un même ensemble de ressources, des individus différents n'atteindront pas la même « capacité » (Sen, 2000a). La question de la conversion est donc centrale. On peut identifier, dans son œuvre, différents types de « facteurs de

<sup>2</sup> Programme du gouvernement wallon visant le développement économique et social de la région. Ce plan comporte notamment des mesures d'aide à l'investissement, de soutien à la recherche et au développement et à la formation professionnelle ([www.wallonie.be](http://www.wallonie.be))

<sup>3</sup> Deux numéros spéciaux de revues francophones ont été récemment consacrés à la présentation de ces travaux : *Formation Emploi* n° 98 (2007) et *Raisons Pratiques* n° 18 (2008). Voir également : Dupriez, Oriane, Verhoeven, 2008.

*conversion* », de natures diverses (Bonvin et Farvaque, 2008, p. 49) : des facteurs strictement *personnels* (l'aptitude intellectuelle, le sexe, l'âge, les caractéristiques physiques, etc.), des facteurs *sociaux* (normes sociales et religieuses, rôles et statuts, stéréotypes sociaux discriminants, etc.) ou encore des facteurs externes ou *environnementaux* (opportunités géographiques, institutionnelles, politiques ou culturelles).

Mais, selon le modèle très exigeant que propose Sen, la seule prise en compte des multiples facteurs de conversion reste insuffisante. Entre l'« ensemble-capacité » d'un individu et ses réalisations effectives intervient une autre dimension dont Sen va rendre compte à partir de la notion de *liberté de choix* : la liberté des individus de choisir entre différentes options de vie qu'ils peuvent réellement prendre et auxquelles ils ont des raisons d'accorder de la valeur (Sen, 1993, pp. 216-218). Cette liberté réelle, nous dit Sen, doit s'évaluer selon deux axes principaux (Sen, 2005, pp. 398-408) : l'« aspect d'opportunité » (les opportunités réelles de succès qui s'ouvrent aux personnes) et l'« aspect processus » (la liberté de décision d'une personne entre différentes opportunités de valeur : autonomie dans les choix individuels et « immunité » face aux interférences des autres).

Comme le notent justement Bonvin et Farvaque, « *suivre une formation professionnelle par choix ou en raison d'un manque d'opportunités (obligation de suivre telle formation pour pouvoir continuer à percevoir les allocations de chômage, réorientation professionnelle imposée par l'employeur, garde d'enfants, etc.) n'aboutit pas à un résultat identique en termes de capacités.* » (Bonvin et Farvaque, 2008, p. 51). Un chômeur qui est contraint d'accepter un programme de formation, sous peine de perdre son droit aux prestations, ne dispose pas de réelles options de sortie ou de contestation (Bonvin et Farvaque, 2007, p. 13). De même que deux personnes dotées de capacités réelles similaires peuvent, en choisissant des stratégies différentes pour exercer leurs libertés, aboutir à des résultats strictement différents (Sen, 1993, p. 221). Dans l'approche par les capacités, la « liberté de choix » de l'individu constitue une dimension analytique essentielle. Corteel et Zimmermann le soulignent opportunément : la question du choix est primordiale dans une politique de formation ou d'emploi qui se veut aussi être une politique de développement des capa-

ités (Corteel et Zimmermann, 2007, p. 31). Quelle est la liberté de choix d'un individu face aux opportunités de formation ou d'emploi qui s'offrent à lui ?

Le modèle de Sen nous conduit également à traiter la question des fonctionnements (ou des résultats réellement atteints par les personnes bénéficiant d'une action de formation) dans une « *approche intégrative* », afin d'inclure des « *indicateurs objectifs et subjectifs* » (Lefèbvre, 1997). La seule dimension objective « *masque toute une série de bénéfices davantage liés à la transformation de la personne dans sa subjectivité, ses représentations d'elle-même et du monde, ses perceptions et attitudes* » (Lefèbvre, op. cit., p. 8). L'introduction d'indicateurs subjectifs favorise la prise en considération de la relativité des valeurs pour leur conférer leur sens réel ainsi que pour rendre compte du vécu des personnes (Maurel, 2006, p. 182). Les travaux de Claude Dubar (1986) s'inscrivent incontestablement dans cette perspective. Dubar souligne la multiplicité de finalités ou fonctions des actions de formation continue : une fonction économique d'adaptation de la main-d'œuvre aux changements technologiques ou organisationnels du travail, une fonction sociale d'accès aux différents niveaux de qualification, et une fonction culturelle ou idéologique sensée favoriser un plus grand épanouissement personnel et une plus grande participation sociale des intéressés. Ainsi, l'évaluation sociologique des actions de formation doit, selon lui, rendre compte à la fois des changements « *objectifs* » intervenus depuis le passage en formation et des appréciations « *subjectives* » de ses résultats (Dubar, 1986, p. 741).

Enfin, l'AC permet d'appréhender l'individu (bénéficiaire) non pas comme un « agent rationnel » mais comme un « acteur réflexif », toujours ancré dans des contextes institutionnels et relationnels. L'AC peut ainsi constituer une réponse intéressante aux injonctions à la responsabilité individuelle « déliées » de tout contexte, telles qu'elles transparaissent dans les politiques en Europe aujourd'hui, y compris dans le champ des politiques d'emploi et de formation. Comme le souligne Zimmermann (2008), l'une des conditions de base d'un travail sur la liberté est la prise en compte de l'espace des opportunités – à savoir le travail sur les facteurs de conversion. L'un ne va pas sans l'autre, et appréhender la liberté de choix sans l'indexer au préalable sur une liberté d'opportunités condamne

à réduire la liberté de choix à un appel formel à la liberté, ou encore à une liberté « négative ». Les politiques européennes de l'emploi l'illustrent abondamment : loin de conduire à un élargissement de la liberté réelle des individus, l'injonction politique croissante à la responsabilité individuelle des travailleurs, dans un contexte de rareté d'opportunités réelles, conduit en réalité à une insécurité accrue des parcours professionnels et, donc, à une réduction des capacités.

## LA FLEXICURITÉ : UNE APPROCHE UTILITARISTE DE LA FORMATION

La notion de flexicurité est devenue, avec des fortunes diverses, une référence des politiques en matière de droit du travail, d'emploi, de sécurité sociale et de formation professionnelle. Conçue au départ comme un outil descriptif des compromis politiques et institutionnels aux Pays-Bas, puis au Danemark, la notion a été précisée par la Commission européenne, avec l'aide de groupes de travail, pour devenir une orientation normative (Barbier, 2009).

Il existe aujourd'hui plusieurs définitions de la flexicurité (travaux académiques, publications de la Commission) et celles-ci font débat. Le caractère relativement flou de la notion a été maintes fois souligné. Ceci en fait autant sa force, par sa capacité à fédérer, que sa faiblesse, par sa difficile opérationnalisation (Keune et Pochet, 2009). On peut considérer que la Communication de la Commission européenne (2007) sur les principes communs de flexicurité constitue une référence centrale. L'approche qui y est développée élève la formation tout au long de la vie au rang des principales composantes de la flexicurité.

L'équilibre entre flexibilité et sécurité peut être conçu et mis en œuvre, au terme du discours européen, à travers quatre composantes : la souplesse et la sécurisation des dispositions contractuelles, les stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie, les politiques actives du marché du travail et des systèmes « modernes » de sécurité sociale (Commission européenne, 2007). Ces quatre composantes doivent contribuer au développement d'un marché du travail plus fluide où un meilleur encadrement des transitions

permet de sécuriser les travailleurs. La formation tient une place centrale dans cette perspective de sécurisation. Comme le précise la Communication de la Commission, « *Il est nécessaire de disposer de stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie et d'améliorer l'investissement dans les ressources humaines pour s'adapter à la rapidité des changements et des innovations. Cet élément est de plus en plus crucial, tant pour la compétitivité des entreprises que pour l'aptitude à l'emploi à long terme des travailleurs. Une formation initiale de haute qualité, des aptitudes fondamentales larges et un investissement continu dans les compétences améliorent les chances des entreprises de s'adapter aux changements économiques, mais aussi les chances des travailleurs de garder leur emploi ou de trouver un nouvel emploi* » (idem).

Le discours sur la flexicurité ainsi formulé procède d'un changement de sens de la notion de « sécurité ». Celle-ci n'est plus associée à la stabilité et à la protection de l'emploi, garanties par le droit du travail (délais et indemnités de préavis, encadrement de l'usage des contrats à durée déterminée, etc.), mais glisse vers l'idée d'une sécurisation « du fait d'occuper un emploi ». Cette approche, qui va de pair avec l'idée de renforcement de la flexibilité externe des entreprises, constitue une tentative de normalisation du passage par le chômage dans les trajectoires professionnelles. Mais les passages par le chômage sont appelés à être brefs et sécurisés par une protection sociale adéquate et formatrice. Le glissement ainsi opéré porte sur la nature des protections entourant le travailleur : la flexicurité promeut le passage d'un objectif de résultat par la protection collective à un objectif de moyen par des politiques actives et individualisées.

Les textes européens sur la flexicurité présentent la formation professionnelle comme un instrument au service de la compétitivité des entreprises et au maintien *dans l'emploi* des travailleurs. Les orientations de la stratégie européenne pour l'emploi, dans lesquelles s'inscrit la flexicurité, font davantage référence à l'adaptation des systèmes de formation aux besoins futurs en matière de compétences, à l'anticipation des compétences, des blocages et pénuries sur le marché du travail. La formation telle qu'envisagée dans le discours sur la flexicurité est donc une formation de type adaptative, centrée sur les aptitudes

à l'emploi et sur les compétences utiles au poste de travail. Confronté aux critères énoncés par Dubar ou Sen, la formation ici considérée semble s'inscrire davantage dans une perspective utilitariste et ressourciste. Ce nouveau contexte normatif peut être questionné, d'un point de vue théorique et empirique, grâce à l'approche des capacités. Nous nous appuyons ci-après sur l'exemple concret des politiques de formation des demandeurs d'emploi en Région wallonne (ces politiques relèvent de la compétence des gouvernements régionaux en Belgique).

### L'APPROCHE PAR LES CAPACITÉS RÉVÈLE UNE HÉTÉROGÉNÉITÉ DES SITUATIONS DE CHOIX

Les politiques de formation professionnelle constituent, en Wallonie, l'une des principales réponses publiques au problème du chômage, qui touche en particulier les individus peu qualifiés. Nous évoquons ci-après quelques éléments de contexte qui soulignent la limitation des opportunités réelles en raison de l'ampleur du chômage. Ensuite, nous présentons deux programmes de coordination des politiques de formation. Enfin, nous proposons une esquisse d'opérationnalisation de l'approche par les capacités à travers une lecture secondaire d'évaluations des programmes réalisées par deux équipes universitaires wallonnes.

### Sécurisation du revenu et rareté des opportunités

La Région wallonne peut être qualifiée de région de tradition industrielle en reconversion. Les grands secteurs industriels florissants, depuis la révolution industrielle jusqu'au lendemain de la seconde guerre mondiale, sont progressivement entrés en crise à partir des années 60. Les lourdes conséquences sociales des restructurations y ont été (et sont) amorties par une sécurité sociale relativement forte, garantie par une longue tradition de concertation sociale. En particulier, le système d'indemnisation du chômage non limité dans le temps et un système de pré-pension relativement généreux constituent, en Belgique, les moyens de sécurisation du revenu des travailleurs qui ont perdu leur emploi.

Le taux de chômage wallon (10 % en taux BIT – bureau international du travail) est particulièrement élevé en comparaison internationale. Les travailleurs sans emploi se caractérisent par leur faible niveau de qualification (57 % des chômeurs wallons n'ont pas terminé l'enseignement secondaire). Le chômage touche aussi fortement les jeunes (taux de chômage BIT de 27 % pour les moins de 25 ans). Enfin, 41 % des demandeurs d'emploi sont chômeurs depuis plus de deux ans.

### Deux instruments de coordination des politiques de formation en Wallonie

En Wallonie, la formation des demandeurs d'emploi est réalisée par le service public de l'emploi (le FOREM), dans ses centres ou dans des centres de compétences (associant universités et secteurs professionnels) ou par d'autres acteurs parmi lesquels l'enseignement de promotion sociale et les organismes associatifs d'insertion professionnelle.

L'évolution récente des politiques d'emploi et de formation s'est concrétisée, en termes instrumentaux et cognitifs, par l'émergence d'un « registre de la proximité » (Berthet et Conter, 2010). On observe en effet un triple mouvement – de territorialisation, d'individualisation et d'hybridation – de l'action publique, au nom d'une exigence de proximité.

La territorialisation mobilise la proximité géographique comme gage d'une meilleure connaissance des questions économiques et sociales et donc d'une plus grande efficacité dans la construction des dispositifs d'action publique. L'individualisation suppose une proximité relationnelle dans la mise en œuvre des dispositifs d'insertion professionnelle (suivi individualisé des parcours). L'hybridation des acteurs privés et publics suppose de construire une proximité organisationnelle entre les mondes de l'action publique, de l'entreprise et du tiers secteur (*idem*).

Deux instruments ou priorités relativement récents concrétisent cette évolution : le plan d'accompagnement des chômeurs (2004) et l'importance accordée aux pénuries de main-d'œuvre dans la conduite des politiques de formation (Conter, Mainguet, 2010). Le plan d'accompagnement des chômeurs prévoit une convocation systématique et régulière des demandeurs d'emploi qui sont amenés à faire la preuve de

leurs démarches effectives de recherche d'emploi. En cas d'efforts insuffisants, ils se voient proposer un contrat prévoyant les démarches à accomplir (bilan de compétence, formation, envoi d'un nombre déterminé de candidatures, etc.). Des sanctions sont prévues (suspension temporaire ou définitive du droit aux allocations) en cas de non réalisation de celles-ci. Par ce dispositif, les demandeurs d'emploi sont incités à s'inscrire en formation. Les opérateurs de formation sont invités à développer une offre en phase avec « les besoins du marché ». Les formations préparant à des métiers en pénurie reçoivent une attention particulière.

Ces orientations nouvelles des politiques s'inscrivent dans une perspective de flexicurité : intervention rapide des services publics de l'emploi auprès des chômeurs, formation visant l'emploi. L'efficacité de cette stratégie dépend de l'articulation des formations aux demandes (réelles) du marché.

Deux instruments de coordination des politiques de formation en Wallonie méritent attention. D'une part, ils apportent des moyens financiers supplémentaires aux ressources régionales ; d'autre part, ils orientent les contenus et objectifs des pratiques de formation. Ces instruments sont le « Plan Marshall wallon » et le Fonds social européen.

Le Plan d'actions prioritaires pour la Wallonie (qualifié de « Plan Marshall » wallon dans la communication gouvernementale) fut le principal programme gouvernemental de soutien au développement économique régional, au cours de la législature 2004-2009. Il a notamment soutenu le développement de pôles de compétitivité (recherche, innovation, formations qualifiantes), d'un « plan langues », et des aides à l'investissement. Les principales formations destinées aux demandeurs d'emploi, financées dans ce cadre, sont des formations qualifiantes et des formations en langue, supposées correspondre aux attentes immédiates des entreprises.

Le Fonds social européen cofinance, pour sa part, la plupart des opérateurs publics ou agréés de formation professionnelle. Les formations cofinancées sont plus diverses que celles du plan Marshall. Trois grands objectifs sont poursuivis par le FSE en Belgique francophone (Conter, 2010) : le développement de formations à la demande des secteurs professionnels ou des entreprises (y compris les formations aux métiers en

pénurie), le développement du capital humain *via* les formations qualifiantes (enseignement de la deuxième chance, formation en alternance...) et, enfin, l'insertion sociale à travers des formations de base visant l'insertion socioprofessionnelle (alphabétisation, organismes d'insertion, etc.).

### Des formations « capacitanes » et « sécurisantes » ?

Les politiques de formation offrent-elles une réponse adéquate aux exigences de sécurisation des trajectoires thématiques dans le discours sur la flexicurité et à l'objectif d'extension de la liberté de choix promu par l'approche par les capacités ?

Deux exercices d'évaluation, réalisés en 2009 à la demande des pouvoirs publics, nous fournissent des éléments partiels de réponse. Le premier porte ici sur le « Plan Marshall » wallon et le second sur les formations financées par le Fonds social européen en Belgique francophone. Ces évaluations ont été réalisées respectivement par le CRIS-Ulg et le GIRSEF-UCL<sup>4</sup>. Dans les deux cas, les auteurs des évaluations se sont inspirés, peu ou prou, de l'AC dans leur démarche. Bien que le matériau empirique ne corresponde pas toujours au modèle très exigeant de Sen, les données disponibles permettent néanmoins d'interroger le caractère capacitant des formations suivies par les demandeurs d'emplois wallons.

Notre propos n'est pas ici de résumer les principaux résultats des évaluations et de discuter de l'efficacité des dispositifs publics. Nous proposons plutôt une lecture secondaire de ces travaux à la lumière du double questionnement de l'AC et de la flexicurité. Cinq questions, parfois inhabituelles dans les approches évaluatives des politiques publiques, guideront notre propos : celles de l'accès aux ressources, des résultats atteints, de la conversion des ressources, des opportunités réelles et, enfin, de la liberté de choix des demandeurs d'emploi en matière de formation et d'emploi.

**L'égalité d'accès aux ressources** peut être appréhendée par l'analyse des caractéristiques des publics des différentes filières de formation. Les différentes formations financées par les pouvoirs publics sont-elles également accessibles aux demandeurs d'emploi ?

<sup>4</sup> Le rapport GIRSEF (2009) est accessible sur le site [www.fse.be](http://www.fse.be)



Tableau 1  
Caractéristiques des demandeurs d'emploi participant  
aux formations « Marshall » et FSE

	Demandeurs d'emplois Wallons	Plan Marshall	Fonds social européen
<i>Par sexe</i>			
Hommes	47,0	45,5	50,2
Femmes	53,0	54,5	49,2
<i>Par diplôme</i>			
Primaire	26,1	2,6	12,4
Secondaire inférieur	30,7	12,2	34,6
Secondaire sup.	31,6	41,5	24,1
Ens. supérieur (*)	11,2	41,2	26,2
Autre	0,4	–	2,8
<i>Durée inactivité</i>			
Moins d'un an	40,0		78,4
Un à deux ans	16,5		21,6
Plus de deux ans	43,5		

**Sources :** IWEPS (2010), CRIS et SONECOM (2009), GIRSEF (2009). Les données relatives aux bénéficiaires Plan Marshall et FSE se rapportent aux échantillons des enquêtes (sauf les données sur la durée d'inactivité FSE : estimation de l'administration du FSE).

(\*) **Lecture :** Parmi les demandeurs d'emploi wallons, 11,2 % sont diplômés de l'enseignement supérieur. Cette proportion s'élève à respectivement 41,2 % et 26,2 % parmi les stagiaires ayant suivi des formations dans le cadre du Plan Marshall et du Fonds social européen.

Dans le cas des deux politiques évaluées, on observe une segmentation relativement importante des publics en formation. Il est d'abord utile de préciser que les formations « Plan Marshall » sont supposées être davantage orientées vers les langues et autres besoins immédiats des entreprises, alors que les formations FSE relèvent d'un spectre plus large (des remises à niveau en français et calcul aux formations dans les métiers dits en pénurie). Les caractéristiques des participants aux formations considérées sont présentées dans le **tableau 1** en regard des caractéristiques des demandeurs d'emploi en Wallonie.

Les inégalités de participation à la formation ont été soulignées par de nombreux travaux (Conter, Veinstein, 2008). Le **tableau 1** montre par exemple la surreprésentation des plus diplômés dans les dispositifs publics de formation. En outre, le public participant aux formations se répartit de manière inégalitaire entre les différentes formations offertes qui se caractérisent parfois par des résultats très variables en termes d'accès à l'emploi.

S'agissant des formations cofinancées par le Fonds social européen, le GIRSEF (2009, p. 89) indique que « *Les types de formations (domaine, durée, stage, certification) ne sont pas sans lien direct avec les caractéristiques des participants* ». Un effet de genre est ainsi d'abord mis en évidence (les femmes participent davantage aux formations dans les domaines du secrétariat, des aides familiales et des soins de santé ; les hommes sont plus présents dans les formations techniques).

Mais la ségrégation sexuelle des formations ne doit pas être considérée de façon isolée. Elle agit de pair avec d'autres facteurs tels que le niveau de diplôme et l'âge (les jeunes stagiaires, par exemple, sont davantage diplômés de l'enseignement secondaire technique et s'orientent en plus grand nombre vers les formations dans les secteurs du bâtiment ou du métal), et même la situation familiale. Comme le soulignent les auteurs de l'étude, « *Il résulte de ces choix / orientations que les domaines sont affectés par des effets de composition, c'est-à-dire que, pour certains*

*d'entre eux, il y a une surreprésentation de stagiaires ayant des caractéristiques "défavorables" sur le marché de l'emploi (moins instruits, non-nationaux, femmes, plus de 50 ans, pas d'expérience professionnelle, etc.) ou à l'inverse des caractéristiques "favorables" (niveau d'instruction élevé, belges, hommes, moins de 40 ans, expérience professionnelle, etc.) » (Girsef, 2009, p. 90).*

Ainsi, au sein des formations du Plan Marshall, les individus hautement qualifiés et sans enfants à charge (en couple ou isolés) accèdent majoritairement aux formations en langues et en communication, tandis que les individus faiblement qualifiés, avec charge d'enfants, se concentrent plutôt dans les formations en gestion et secrétariat.

En termes de **résultats réellement atteints**, ces différentes formations se distinguent par leurs effets différenciés en termes d'accès à l'emploi<sup>5</sup>. Au sein des formations « Marshall », les formations en langues et communication se caractérisent par un taux de sortie vers l'emploi plus élevé.

Les résultats en termes d'accès à l'emploi ont été appréhendés de deux manières. Les participants aux formations « plan Marshall » ont été interrogés, de un à quatre ans après la formation, sur leur situation professionnelle au moment de l'enquête. Ces données ont pu être rapprochées de celles portant sur un groupe témoin de demandeurs d'emploi n'ayant pas participé aux formations<sup>6</sup>. Les participants aux formations FSE ont été interrogés deux ans après la sortie de formation. Une enquête rétrospective visant à identifier leur statut mois par mois a permis à la fois de calculer des taux de placement et de distinguer des trajectoires d'insertion<sup>7</sup>.

Ces analyses nous indiquent que 60 % des hommes et 45 % des femmes ayant suivi une formation FSE sont en emploi deux ans après la formation. En ce

<sup>5</sup> Il est ici fait référence, dans une formulation rapide, au taux de placement des individus à l'emploi à l'issue de la formation. Cette simple mesure ne suffit pas à postuler un lien de cause à effet entre la formation suivie et l'obtention d'un emploi.

<sup>6</sup> Le groupe témoin était composé de 155 individus ayant connu au moins un épisode de chômage entre 2005 et 2008 et n'ayant pas suivi de formation durant cette période.

<sup>7</sup> La mise en évidence de trajectoire d'insertion, dans une perspective longitudinale, offre une perspective plus complète et plus nuancée des rythmes d'accès et de la permanence des emplois. Voir GIRSEF (2009) pour davantage d'information.

qui concerne le plan Marshall, le taux de placement de l'ensemble des stagiaires (au moment de l'enquête soit de un à trois ans après la formation, selon les cas) s'élève à 65 %, alors qu'il atteint 40 % chez les non-participants. Ainsi, la formation semble favoriser une sortie plus rapide du chômage.

En revanche, l'analyse de la qualité de l'emploi obtenu (appréhendée *via* le seul critère du type de contrat ou de statut) incite à nuancer le constat. Parmi les ex-stagiaires FSE qui ont obtenu un emploi, l'insertion des femmes (moins nombreuses à accéder à l'emploi) se réalise dans des conditions plus précaires (37 % de CDD – contrat à durée déterminée – et intérim, soit 10 % de plus que chez les hommes). Chez les anciens stagiaires des formations du plan Marshall, où l'on enregistre un taux d'accès à l'emploi de plus de 65 %, les contrats sont plus précaires encore (54 % de CDD et intérim).

Rappelons que l'insertion dans l'emploi ne constitue pas l'unique résultat ou accomplissement à attendre d'une formation professionnelle. En effet, l'approche intégrative de Sen ou l'approche pluraliste de Dubar nous invitent à considérer d'autres effets plus subjectifs. Il est à cet égard intéressant de prendre en compte la perception subjective des sortants de formations quant aux effets de celles-ci.

Les bénéficiaires des formations « Marshall » mentionnent comme effets les plus importants l'acquisition de compétences nouvelles, d'une part, et le sentiment d'avoir augmenté leur valeur sur le marché du travail, d'autre part. Mais ils indiquent également l'accroissement des relations sociales et professionnelles, de la confiance en soi et de l'expérience professionnelle. Les bénéficiaires des formations « FSE », pour leur part, citent comme premiers apports l'augmentation des compétences professionnelles et la motivation à chercher un emploi, mais évoquent ensuite l'accroissement de la confiance en soi, le développement de relations amicales durables, le développement de compétences utiles dans la vie quotidienne ou encore l'offre de davantage de choix de vie.

Les acquis les plus cités par l'ensemble des participants aux formations concernent des dimensions professionnelles. Ils reflètent à cet égard les motivations des individus à l'entrée en formation (*cf. infra*). Mais une part importante des anciens stagiaires citent

Tableau 2  
Taux de placement des stagiaires FSE et Marshall

	Stagiaires FSE	Stagiaires FSE	Stagiaires Plan Marshall	Groupe témoin Plan Marshall
Sexe	Hommes	Femmes		
Moment de l'observation	2 ans après la formation	2 ans après la formation	1 <sup>er</sup> emploi après la formation	Au moment de l'enquête
Taux de placement (%)	<b>59,9</b>	<b>45,2</b>	<b>65,3</b>	<b>40,6</b>
<i>Ventilation des stagiaires à l'emploi par type de contrat (%)</i>				
CDI	68,8	58,3	37,4	49,2
CDD	16,3	27,2	23,1	28,6
Indépendant	2,5	4,6	1,0	17,5
Intérim	11,4	9,9	30,8	4,8
Apprentissage /autre	1,0	0,0	7,7	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : GIRSEF (2009), CRIS (2009).

Sigles : CDI : contrat à durée indéterminée ; CDD : contrat à durée déterminée.

Lecture : Deux ans après la formation, 59,9 % des hommes ayant suivi une formation étaient en emploi, ainsi que 45,2 % des femmes. Parmi les personnes en emploi à ce moment, 68,8 % des hommes étaient en CDI pour 58,3 % des femmes. En ce qui concerne le plan Marshall, 65,3 % des stagiaires ont accédé à l'emploi durant la période d'observation. Le contrat du premier emploi décroché était dans 37,4 % des cas un CDI. À titre de comparaison, 40,6 % des individus composant un groupe témoin (n'ayant pas suivi de formation durant la période) se retrouvent en emploi au cours de la même période ; 49,2 % de ceux qui ont accédé à l'emploi avant un CDI.

des compétences plus larges (sociales et émotionnelles), valorisables également dans d'autres sphères et sans doute contributives d'un accroissement de bien-être. Ces résultats sont encourageants dans la perspective de l'AC, dans la mesure où les formations suivies semblent avoir contribué à « libérer » les personnes de fausses évaluations d'elles-mêmes (méséstime de soi), à défaut de les éloigner immédiatement du chômage.

La perspective de l'AC se différencie des évaluations classiques des politiques publiques par son intérêt pour la **conversion des ressources en fonctionnement**, notamment s'agissant de l'accès à l'emploi. Les analyses de données réalisées à partir des deux enquêtes conduisent à des résultats contrastés. Selon le GIRSEF (2009), qui travaille sur les formations FSE, l'accès à l'emploi (de toute forme) est déterminé par des variables à la fois individuelles comme l'âge, le niveau de diplôme, la situation familiale, le sexe (uniquement si l'on étudie l'accès au CDI), mais aussi par des variables « processuelles », comme le fait de posséder une expérience de l'emploi ou d'avoir effectué un stage au cours de la formation.

En revanche, les analyses réalisées sur les sortants des formations « plan Marshall » (formations qualifiantes, s'adressant à des plus hauts niveaux de qualification et davantage orientées vers les besoins immédiats des entreprises) soulignent que les caractéristiques individuelles des bénéficiaires, comme le sexe ou le niveau d'études, influent assez peu sur l'accès à un emploi, à l'exception de l'âge qui constitue le seul facteur individuel discriminant. Cependant, d'autres types de facteurs (collectifs et environnementaux) entretiennent une relation statistiquement significative avec l'accès à l'emploi : la situation familiale<sup>8</sup>, le réseau relationnel<sup>9</sup>, la possession d'un permis de conduire

<sup>8</sup> Les personnes ayant trouvé un emploi après la formation sont le plus souvent des personnes vivant en couple sans enfant à charge et des personnes qui vivent chez leurs parents ou chez des amis ; à l'inverse, les personnes isolées (avec ou sans enfant à charge) et les personnes en couple avec enfants trouvent plus difficilement un emploi au terme de la formation ( $p = 0,001$  ;  $VC = 0,24$ ).  $P$  = probabilité d'erreur du test de  $\chi^2$  ; il est très significatif (1 chance sur 1 000 de se tromper).  $VC = V$  de Cramer qui mesure l'intensité de l'association entre les variables (il varie de -1 à 1 ; 0 en cas d'indépendance).

<sup>9</sup> Les bénéficiaires qui déclarent entretenir de nombreuses relations en dehors de la famille trouvent plus facilement du travail que ceux qui déclarent disposer d'un réseau relationnel moins étendu ( $p = 0,006$  ;  $VC = 0,25$ ).

et/ou d'un véhicule personnel<sup>10</sup> et la connexion à Internet<sup>11</sup>. Plus encore, la durée de chômage et l'expérience professionnelle antérieure semblent déterminantes dans l'accès à l'emploi : l'enlèvement dans le chômage de longue durée constitue un facteur discriminant (ou bloquant) d'accès à l'emploi ; à l'inverse l'emploi, même précaire, conduit à l'emploi.

On pourrait interpréter ce résultat comme un effet positif de la segmentation des publics par domaine de formation ; elle permettrait en quelque sorte de « lisser » l'impact du sexe et du niveau de qualification sur l'accès à l'emploi, en proposant des filières de formation certes diversifiées mais majoritairement « porteuses » en termes de débouchés professionnels.

Une analyse en termes de capacités implique de ne pas se limiter à la mesure et à l'explication de l'accès à l'emploi, mais de tenter d'apprécier les opportunités réelles et les marges de liberté de choix dont disposent les individus.

S'agissant enfin des **opportunités réelles**, le CRIS (2009) a interrogé les stagiaires « Marshall » sur le nombre d'offres d'emploi reçues de la part du service public de l'emploi. Les objectifs fixés par le gouvernement étaient que chaque stagiaire reçoive quatre offres d'emploi à l'issue de la formation. La majorité des répondants a toutefois déclaré n'avoir reçu aucune offre d'emploi (60,2 %). Le nombre moyen d'offres transmis aux stagiaires était de 0,4 (ce nombre est encore inférieur si l'on prend en compte les seules offres d'emploi qui, selon les stagiaires, correspondaient à leur profil de compétence).

En revanche, 83,6 % des bénéficiaires déclarent avoir trouvé au moins une offre d'emploi correspondant à leurs compétences par leurs propres moyens (dont 60,1 % qui en auraient trouvé quatre ou plus). Notons que les personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur en ont trouvé plus que les autres. Mentionnons également une relation significative

<sup>10</sup> 79,1 % des personnes ayant trouvé du travail possèdent un permis de conduire, alors que ce pourcentage n'est que de 65,0 % pour ceux qui n'en ont pas trouvé ( $p = 0,008$  ;  $VC = 0,15$ ). Les personnes possédant une voiture sont également, en proportion, plus nombreuses à avoir trouvé du travail que celles qui n'en ont pas (68,9 % contre 48,5 %) ( $p = 0,001$  ;  $VC = 0,20$ ).

<sup>11</sup> L'accès à Internet est corrélé à de plus grandes chances de trouver un emploi : 69,4 % des répondants ayant trouvé un emploi disposent de cet accès, contre seulement 55,3 % chez les personnes qui sont toujours au chômage ( $p = 0,016$  ;  $VC = 0,14$ ).

entre la durée du chômage et le nombre d'offres d'emplois trouvées : il semble qu'un phénomène de découragement dans la recherche d'offres d'emplois se manifeste après un an de chômage.

Dans la perspective analytique de l'AC, il eut été intéressant de questionner les participants sur leur capacité à créer leur emploi en tant qu'indépendant ou dans le cadre de l'économie sociale et de mettre en évidence d'une part le projet du demandeur d'emploi de créer sa propre entreprise avant la formation et, d'autre part, le soutien dont il a bénéficié à la sortie de la formation pour mener à bien ce projet (prêt chômeur, couveuses d'entreprises, etc.). Il s'agit là d'une piste de recherche à prendre en compte pour de futurs travaux d'évaluation.

Face aux différentes opportunités, même peu nombreuses, de quelles **libertés de choix** les individus ont-ils pu disposer ? Rappelons que la proposition conceptuelle de Sen pose d'emblée le problème de son opérationnalisation empirique (Farvaque, 2008) : comment évaluer l'espace de liberté réelle d'un individu, comment analyser la liberté de choix individuelle ? Compte tenu des données d'enquête disponibles, nous nous limiterons, ici, à une analyse « en creux » de la liberté de choix par la mise en évidence de contraintes (ou motifs contraints) qui pèsent sur l'individu, mais aussi de manière plus « positive » par l'examen des possibilités de choisir entre différentes options de valeur (ou à l'inverse la possibilité de refuser une opportunité d'emploi ou de formation). Cette question peut être envisagée à différentes étapes du parcours d'insertion : choix et motifs de choix de la formation, possibilité d'arrêter la formation, alternative entre différentes offres concrètes d'emploi, possibilité de refuser un emploi.

La plupart des stagiaires FSE ont choisi d'entrer en formation dans l'objectif de décrocher un emploi. Toutefois, 21,9 % étaient motivés par le fait d'échapper aux sanctions administratives (suspension des allocations de chômage) de l'Office national de l'emploi (c'est également le cas de 15 % des stagiaires plan Marshall). Par ailleurs, 14,7 % ont suivi leur formation à défaut de pouvoir participer à une autre formation qui les intéressait davantage.

Quant aux bénéficiaires du Plan Marshall, 70,7 % étaient très enclins à entreprendre une formation

qualifiante. Majoritairement, ils ont suivi cette formation pour acquérir de nouvelles compétences professionnelles et obtenir un emploi. Notons cependant que 15 % déclarent avoir suivi la formation pour éviter des sanctions administratives et 20 % pour répondre à une demande de leur conseiller emploi.

Près d'un tiers des stagiaires FSE (32,1 %) ont pu choisir entre deux offres concrètes d'emploi. De même, 20 % des bénéficiaires des formations « plan Marshall » ont eu la possibilité de refuser un emploi, suite à la formation, soit parce que cet emploi ne semblait pas convenable, soit parce qu'une autre opportunité d'emploi (jugée de plus grande valeur) s'est présentée au même moment ; cette possibilité de refus concerne essentiellement les plus qualifiés. En revanche, près d'un quart des stagiaires FSE (23,4 %) se sont sentis, vraisemblablement sous l'effet du plan d'accompagnement des chômeurs, obligés d'accepter un emploi proposé.

On le voit, les indicateurs classiques d'accès à l'emploi, utilisés par les pouvoirs publics dans le cadre des évaluations de programmes, masquent une hétérogénéité des situations de choix et de contraintes des individus qu'une tentative, même modeste, d'opérationnalisation de l'AC permet de mettre en évidence.

\* \*  
\*

L'approche de la flexicurité s'inscrit dans la filiation des travaux développés, depuis le début des années 90, autour de la notion de « *marchés transitionnels du travail* » (MTT) (Schmid, 1995 ; Schmid, Gazier, 2002). Ainsi, la focale est placée sur les transitions et la sécurisation des trajectoires professionnelles, en particulier des situations précaires sur le marché du travail. Cependant, les objectifs et moyens promus par ces deux approches normatives connaissent des différences significatives. L'approche des MTT vise à réactualiser la conception du plein emploi en organisant un partage du travail par des emplois transitoires partiellement financés par la fiscalité et la sécurité sociale. La flexicurité vise avant tout la pleine participation des individus plus adaptables et mieux formés dans un marché du travail davantage flexible. Alors que, selon la formule consacrée, l'approche MTT suggère

d'équiper le marché pour les individus (doter les citoyens de droits nouveaux, en vue d'un accès plus équitable aux positions sociales et économiques valorisées), la flexicurité viserait plutôt à équiper les individus (en ressources) pour affronter la concurrence sur le marché. Si l'option « transitionnelle » se propose d'agir sur les institutions du marché du travail (et pas uniquement sur l'individu) par l'aménagement systématique et négocié de transitions entre le monde éducatif, la société et le marché, ce modèle ne satisfait pas pour autant l'ensemble des dimensions mises en avant par l'approche par les capacités, comme le soulignent Bonvin et Farvaque (2007) : certes, il prend en compte l'ensemble des facteurs de conversion mais néglige en grande partie la dimension processuelle de la liberté.

Comme nous l'avons montré, la formation professionnelle devient une dimension essentielle des politiques de l'emploi : d'une part, elle est présentée comme un moyen de sortie du chômage et, d'autre part, les dispositifs d'accompagnement orientent de façon systématique les demandeurs d'emploi vers ce « moyen d'accroître leur employabilité ». En ce sens, les pratiques rejoignent le discours européen sur la flexicurité.

Les approches de la flexicurité et des capacités apportent des éléments de lecture complémentaires et, à certains égards, conflictuels des politiques de la formation. En effet, une approche en termes de sécurisation des trajectoires incite à analyser la rapidité des transitions et l'efficacité des dispositifs en termes de sortie du chômage, alors que l'approche par les capacités nous conduit à prendre en compte les possibilités de choix des individus.

Des données disponibles que nous avons présentées, nous concluons que les stagiaires issus de formation semblent plus nombreux à accéder à l'emploi que les demandeurs d'emploi qui n'ont pas entrepris ce type de démarche. Le constat doit s'accompagner de toutes les précautions méthodologiques utiles (biais de sélection, qualité du groupe témoin, etc.).

Quoi qu'il en soit, la formation semble étendre de manière assez marginale l'espace des possibles en termes d'insertion. Une part significative des demandeurs d'emploi semble effectuer des choix contraints (obligation de suivre une formation, formation ne

correspondant pas aux souhaits, obligation d'accepter un emploi). Par ailleurs, l'efficacité en termes de mise à l'emploi se traduit, dans certains cas, par un accès accru à des emplois plus précaires.

On peut donc formuler l'hypothèse selon laquelle le développement de l'employabilité individuelle n'aurait que peu d'effet sur les capacités des chômeurs, en l'absence de création massive d'emplois salariés et indépendants en Région wallonne. Seul un accroissement significatif des opportunités réelles d'emploi leur permettrait de convertir les ressources de la formation et/ou de l'accompagnement individualisé en accomplissements réels, en fonctionnements de

valeur, en choix de vie auxquels ils accordent de la valeur. L'expérience professionnelle antérieure et la (faible) durée de chômage constituent – rappelons-le, une fois encore – les principaux déterminants de l'accès à l'emploi.

À défaut, l'incitation des demandeurs d'emploi à suivre des formations en phase avec les demandes des entreprises, dans un contexte de pénurie généralisée de l'emploi, reviendrait à cantonner la formation dans un simple rôle d'ajustement au service de la flexibilité croissante du marché du travail, sans ambition réelle de sécurisation des trajectoires ou d'accroissement des capacités des individus.

---

## Bibliographie

---

Barbier J.-C. (2009), "From political strategy to analytical research and back to politics: a sociological approach of flexicurity" In Jorgensen H., Madsen P.K., *Flexicurity and beyond. Finding a new agenda for the European Social Model*, DJOF Publishing, Copenhagen, pp. 155-188.

Berthet T., Conter B., « Politiques de l'emploi : une analyse comparée des transformations de l'action publique nationale et locale en Wallonie et en France », *Revue internationale de politique comparée*, à paraître.

Bonvin J.-M., Farvaque N. (2007), « L'accès à l'emploi au prisme des capacités, enjeux théoriques et méthodologiques », *Formation Emploi*, n° 98, pp. 9-23.

Bonvin J.-M., Farvaque N. (2008), *Amartya Sen. Une politique de la liberté*, Paris, Michalon.

Commission européenne (2007), « Vers des principes communs de flexicurity », Communication de la Commission, COM (2007) 359 final.

Conter B. (2010), « Le Fonds social européen en Belgique francophone : l'inscription de la politique

sociale dans le paradigme de la compétitivité », *Reflets et perspectives de la vie économique* n°3-4, septembre.

Conter B., Lemistre P., Reynes B. (2009), *L'ancienneté professionnelle à l'épreuve de la flexicurity*, Presses universitaires des sciences sociales, Toulouse.

Conter B., Mainguet C. (2010), « Politiques de l'emploi et de la formation : quel référentiel en Wallonie ? », *Communication aux XXX<sup>es</sup> journées de l'Association d'économie sociale*, Charleroi.

Conter B., Veinstein M. (2008), « Formation continue en Belgique : des pratiques variables selon les trajectoires professionnelles », *Formation Emploi* n° 104, pp. 67-82.

Cortel D. et Zimmermann B. (2007), « Capacités et développement professionnel », *Formation Emploi*, n° 98, pp. 25-39.

CRIS et SONECOM (2009), *Évaluation du plan d'action prioritaires - Plan Marshall*, rapport final, mimeo, mars.

De Munck J. & Oriane J.-F. (2008), « Droits sociaux et mondes possibles », *Raisons pratiques*, 18, pp. 263-280.

De Munck J. (2008), « Qu'est-ce qu'une capacité ? », in De Munck J. et Zimmermann B., *La liberté au prisme des capacités, Raisons pratiques*, n° 18, Paris, Éditions de l'EHESS, pp. 21-49.

Dubar C. (1986), *La formation professionnelle continue en France*, La Découverte, Paris.

Dupriez V., Oriane J.-F. & Verhoeven M. (Eds.) (2008), *De l'école au marché du travail : l'égalité des chances en question*. Berne, Suisse: Peter Lang.

Farvaque N. (2008), « Faire surgir des faits utilisables. Comment opérationnaliser l'approche par les capacités ? », in De Munck J. et Zimmermann B., *La liberté au prisme des capacités, Raisons pratiques*, n° 18, Paris, Éditions de l'EHESS, pp 51-80.

GIRSEF (2009), *Être demandeur d'emploi. Se former et après ?*, Ed. Agence Fonds social européen, Bruxelles, mimeo.

IWEPS (2010), *Séries statistiques du marché du travail en Wallonie* (publication mensuelle en ligne).

Keune M., Pochet P. (2009), « Flexicurité en Europe : une approche critique », *Revue de l'IRES* n° 63, pp. 105-126.

Lefèvre C. (1997), « Un modèle multidimensionnel de la qualité de vie : Analyse des bénéfices des entreprises de formation par le travail en Hainaut », *Les Cahiers du CERISIS*, 3b.

Maurel E. (2006), « Indicateurs de pauvreté : les enjeux du qualitatif », in Cauquil G. et Lafore R. (Dir.), *Évaluer les politiques sociales*, L'Harmattan, pp. 181-202.

Schmidt G. (1995), « Le Plein emploi est-il encore possible ? Les marchés du travail 'transitoires' en tant que nouvelle stratégie dans les politiques de l'emploi », *Travail et Emploi* n° 65, pp. 5-17.

Schmid G., Gazier B. (2002), *The dynamics of full employment. Social integration through transitional labour market*, Edward Elgar, Cheltenham.

Sen A. (1993) [1987]. *Éthique et économie*, Paris, PUF, collection « Quadrige ».

Sen A. (1997), « L'inégalité, le chômage et l'Europe d'aujourd'hui », *Revue internationale du travail*, vol. 136, n° 2, pp. 169-186.

Sen A (2000a), *Repenser l'inégalité*, Paris, Seuil.

Sen A. (2000b), « Travail et droits », *Revue internationale du travail*, vol. 139, n° 2, pp. 129-139.

Sen A. (2005), *Rationalité et liberté en économie*, Paris, Odile Jacob.

Verhoeven M., Oriane J.-F. & Dupriez V. (2007), « Vers des politiques d'éducation « capacitanes ? Une analyse critique de l'action publique en matière d'éducation », *Formation Emploi*, n° 98, pp. 93-108.

Verhoeven M., Dupriez V., & Oriane J.-F. (2009), « Politiques éducatives et approche par les capacités », *Éthique publique*, n° 11, pp. 44-43.

Zimmermann B. (2008), « Capacités et enquête sociologique », in De Munck J. et Zimmermann B., *La liberté au prisme des capacités, Raisons pratiques*, n° 18, Paris, Éditions de l'EHESS, pp. 113-137.

## Résumé

### La flexicurité et la formation des demandeurs d'emploi : les politiques wallonnes à l'aune de l'approche par les capacités

Bernard Conter, Jean-François Orianne

La flexicurité est une approche du travail et des politiques de l'emploi qui vise à fournir aux individus plus de ressources pour les aider à mieux assurer les transitions entre des emplois devenus plus flexibles. Au sein de ces ressources, la formation professionnelle occupe une place essentielle. L'approche par les capacités suggère, pour sa part, de maximiser la liberté de choix des individus en s'assurant de leur capacité à transformer leurs ressources en opportunités réelles. Dotés d'un grand intérêt théorique, l'opérationnalisation de cette approche reste un défi pour la recherche en sciences sociales. Nous proposons ici une lecture secondaire de travaux d'évaluation de politiques de formation en Wallonie à la lumière de l'approche par les capacités.

#### Mots clés

Sécurisation des parcours professionnels, approche par les capacités, formation des chômeurs, Wallonie

*Journal of Economic Literature*: J 62, M 53