

« Le modèle de formation des demandeurs d'emploi semble avoir atteint ses limites »

Alors que le gouvernement entend réformer l'assurance-chômage, Natanael Wright, dirigeant d'un organisme de formation, dénonce dans une tribune au « Monde » la rigidité du cadre proposé aux chômeurs pour acquérir ou renforcer leurs compétences.



« On pourrait donner aux conseillers la possibilité de proposer des parcours modulaires adaptés aux besoins de chacun pour devenir de véritables architectes de la formation des demandeurs d'emploi » (Photo : Agence Pôle emploi, à Paris). Philippe Lissac/Godong / Photononstop

Tribune. Au cours des vingt prochaines années, plus de la moitié des emplois actuels vont disparaître sous l'effet de la quatrième révolution industrielle. Et pour cause, celle-ci porte en germe une transformation des compétences qu'il convient d'accompagner grâce à un effort de formation sans précédent.

Le plan d'investissement dans les compétences (PIC) lancé par le président de la République concourt à cette ambition. Il attache également une importance toute particulière aux personnes éloignées de l'emploi qui demeurent les plus vulnérables face à l'évolution du marché de travail et l'émergence de nouveaux métiers. A cet égard, le chantier de la formation est sans aucun doute l'un des principaux défis qui est devant nous, tout particulièrement pour ceux qui en ont le plus besoin : les demandeurs d'emploi.

Or le chantier est immense. En effet, près de six Français sur dix estiment être mal informés au sujet de la formation professionnelle et des possibilités qui s'offrent à eux, si l'on en croit une étude Elabe [pour l'Institut Montaigne et *L'Express*] réalisée en janvier 2018 (« Les Français et la formation professionnelle », 17 janvier 2018, [voir lien PDF](#)). Un manque d'information dont pâtissent au premier chef les demandeurs d'emploi qui voient leur accès au marché du travail entravé.

Aucun critère d'efficacité

Surtout, le modèle de formation des demandeurs d'emploi semble avoir atteint ses limites. Basées sur un rythme de vingt à trente heures par semaine, les formations proposées par Pôle emploi ne répondent à aucun critère d'efficacité. Un tel rythme peut s'avérer contre-productif et conduit bien souvent au décrochage et à un gaspillage des fonds publics. Par ailleurs, les formations à temps plein sont ipso facto inaccessibles à d'autres publics que des chômeurs en dépit du fait que la mixité des groupes a démontré ses vertus pour favoriser un retour à l'emploi.

Il est temps de faire davantage confiance aux acteurs de terrain, au premier rang desquels les conseillers Pôle emploi qui connaissent mieux que quiconque les aspirations de l'individu

Il apparaît donc urgent de susciter un changement de paradigme s'agissant de la formation des demandeurs d'emploi. Après l'échec des négociations entre les partenaires sociaux sur l'assurance-chômage, l'occasion est toute trouvée pour le gouvernement. En effet, d'ici à l'été, il lui appartient de prendre la problématique de la formation des chômeurs à bras-le-corps, et d'impulser les évolutions nécessaires pour favoriser leur montée en compétences.

D'abord, il convient d'assouplir le critère de durée hebdomadaire minimale pour les formations transverses (bureautique, savoirs fondamentaux, langues étrangères, etc.). Si une formation se révèle plus efficace à raison de sept heures par semaine, pourquoi imposer qu'elle soit dispensée à temps plein ? Une telle évolution permettrait de plus au demandeur d'emploi de suivre une autre formation en parallèle ou de garder du temps pour sa recherche d'emploi.

N'oublions pas que l'autonomie est le maître mot de la nouvelle [loi du 5 septembre 2018](#) [pour la liberté de choisir son avenir professionnel]. Outre celle accordée à chacun dans la libre mobilisation de son compte personnel de formation, il est temps de faire davantage confiance aux acteurs de terrain, au premier rang desquels les conseillers Pôle emploi qui connaissent mieux que quiconque les aspirations de l'individu.

Un défi au bon sens

On pourrait donner aux conseillers la possibilité de proposer des parcours modulaires adaptés aux besoins de chacun pour devenir de véritables architectes de la formation des demandeurs d'emploi. Dans cette hypothèse, le conseiller construirait un programme sur mesure associant une formation métier dispensée par un organisme A et une formation transverse offerte par un organisme B. Quant à la qualité des formations, elle en sortirait grandie car aucun organisme ne dispose d'une

polyvalence suffisante pour proposer à chacun un parcours de formation intégré. Or c'est pourtant ce qui est exigé actuellement dans la plupart des marchés publics.

En outre, il est tout à fait surprenant d'imposer à un demandeur d'emploi de mettre un terme à sa formation lorsqu'il retrouve un emploi. Telle est pourtant la réalité actuelle, qui défie le bon sens. La réforme de l'assurance-chômage pourrait y remédier et, à l'instar de l'expérimentation en cours dans la région Nouvelle-Aquitaine, permettre à l'individu – s'il le souhaite – de poursuivre sa formation de façon alternée ou bien de la terminer ultérieurement.

Au regard de l'évolution du marché du travail et des besoins de recrutement des entreprises, il apparaît souhaitable d'assouplir le statut de stagiaire de la formation professionnelle, aujourd'hui trop contraignant. Et d'avoir le courage d'envisager la formation professionnelle des demandeurs d'emploi dans une logique de coconstruction des compétences adaptée aux besoins de chacun.

Natanael Wright (Président de Wall Street English France)