



Limites et perspectives des pratiques d'insertion socioprofessionnelle menées à la mission locale de Forest

Les hypothèses

La question fondamentale posée par cette recherche est celle de l'interaction entre l'intervention d'une institution oeuvrant dans le champ de l'insertion socioprofessionnelle - la mission locale de Forest - et les trajectoires de vie de demandeurs d'emploi qui ont participé à différentes actions développées par cette institution.

L'originalité de cette recherche repose sur deux éléments : d'une part, elle a été menée par des travailleuses de terrain qui désiraient fortement interroger leurs pratiques. Cela a supposé un travail particulier de distanciation et d'objectivation de cette position ambivalente mais cela permettait aussi d'entrer rapidement au cœur de ces pratiques de terrain et de faciliter la parole des personnes interrogées parce que les chercheuses connaissaient ce dont ces personnes parlaient et pouvaient plus facilement créer une relation de confiance et de familiarité.

D'autre part, elle a privilégié l'analyse de l'impact de l'action d'insertion socioprofessionnelle en terme de projet de vie, d'image de soi et de stratégies déployées par les individus pour redéfinir une identité mise à mal par l'épreuve du non-emploi plutôt que l'étude plus classique des effets des actions d'insertion en terme d'emploi et de projet professionnel.

Le lien entre ce que nous avons désigné par les termes de « requalification identitaire » et l'action d'insertion socioprofessionnelle est un élément essentiel de la pédagogie mise en œuvre par la mission locale de Forest. Celle-ci a la conviction profonde que l'insertion n'est atteinte que lorsque la personne se défait d'une part de précarité et se réapproprie son histoire. Le non-emploi n'a pas que des conséquences économiques. A la précarité qu'il engendre s'ajoute la perte de relations sociales et l'invalidation symbolique.

La mission locale tente de combattre cette invalidation par l'intégration dans un groupe

dans lequel la personne peut recréer un « nous », un sentiment d'appartenance. Cette intégration dans un groupe de formation permet de substituer à son statut de chômeur, de minimexé ou de « sans-statut » celui de stagiaire, c'est-à-dire à celui d'être en devenir qui construit un projet de vie.

En ce sens, l'action d'insertion apparaît comme un travail de recomposition où la personne redevient le sujet de son histoire. C'est bien ce travail de recomposition que cette recherche a voulu observer.

L'objet mission locale

La mission locale de Forest est une asbl créée en 1989 qui s'est donnée pour mission d'« accueillir, orienter, contribuer à former, soutenir l'insertion socioprofessionnelle des habitants en accordant une attention particulière aux jeunes et aux Forestois ».

Pour mettre en œuvre cette mission, plusieurs modes d'actions ont été développés empruntant à des registres différents tels que l'éducation permanente mais aussi la santé mentale. Plus tard, s'inscrivant dans une évolution plus générale de l'insertion socioprofessionnelle, la mission locale développera également plusieurs actions de mise à l'emploi.

Cette diversité des modes d'actions s'explique par différentes raisons. Il y a tout d'abord le caractère pluridisciplinaire des travailleurs qui composent cette institution et dont les cadres de références et les univers de croyances différents favorisent le développement d'actions diversifiées.

Une deuxième raison de cette diversité est à rechercher dans le double mandat de la mission locale de Forest qui développe son action sur le terrain de l'insertion socioprofessionnelle mais aussi sur celui de la cohésion sociale et du développement communau-

*Sophie
Goldmann,
licenciée en
sciences
politiques, maître
assistante à la
haute école Ilya
Prigogine
et Jamila
Mourabit,
licenciée en
psychologie,
mission locale de
Forest, sous la
direction
scientifique
d'Andrea Rea,
professeur,
Groupe d'études
sur l'ethnicité, le
racisme, les
migrations et
l'exclusion
(GERME),
université libre de
Bruxelles.*

Mots clefs :
*recherche-action,
travail social*

Limites et perspectives des pratiques d'insertion socioprofessionnelle menées à la mission locale de Forest

taire (programmes cohabitation/intégration). Dans ce cadre, l'action menée sur le plan de l'insertion socioprofessionnelle se doit d'avoir un impact positif sur les quartiers prioritaires ciblés en terme de développement communautaire. C'est l'idée même qui sous-tend les actions de type développement local intégré où des jeunes des quartiers défavorisés de Forest seront engagés sur des travaux d'utilité collective pour ces mêmes quartiers.

La normativité politique impose aussi le développement d'actions particulières. Mais c'est surtout la volonté très affirmée de s'adresser à tous les publics qui explique la créativité de la mission locale et la mise en œuvre de nouveaux projets.

Aux cotés des actions généralistes qui s'adressent à tous (détermination, préformation), se sont développées des actions de formations qualifiantes. Celles-ci, poursuivant un objectif de mise à l'emploi rapide sur le marché du travail ont dû définir des critères d'entrée nécessairement sélectifs.

Cette sélection à l'entrée en formation ne cessera de poser questions à la Mission locale. Voulant éviter de reproduire à l'échelle de l'institution les phénomènes de relégation et d'exclusion présents dans la société, elle y répondra en développant également des actions de discriminations positives qui permettent d'offrir des perspectives aux plus démunis.

L'inventaire des formes d'actions de la mission locale réalisée à partir des rapports d'activités, a permis l'élaboration d'un modèle.

Nous pouvons disposer les actions de la mission locale de Forest autour de deux axes. Le premier axe est celui des choix méthodologiques selon que l'on privilégie la formation, en référence à l'éducation permanente ou la création d'emploi. Cet axe en croise un autre, celui du territoire sur lequel s'opère l'action (quartier ou région). Ainsi se dessinent quatre champs d'actions : celui des actions généralistes, celui des actions de formation qualifiante, celui du développement local intégré et celui de l'action régionale, action de concertation et de coopération avec d'autres opérateurs bruxellois.

Chaque champ tend à privilégier un public particulier. Le champ de l'action généraliste s'adresse à tous, tout en privilégiant la proximité. Le champ de la formation qualifiante

recrute sur l'ensemble de la Région de Bruxelles-Capitale et établit des critères précis de sélection. Le champ du développement local intégré privilégie bien entendu le recrutement dans les quartiers mais aussi, nous l'avons souligné plus haut comme étant une réelle volonté de la mission locale de Forest, le public le plus précarisé.

Ces champs ne sont pas hermétiques. Le public y circule au gré de son parcours personnel à la mission locale et dans l'insertion en général.

Méthodologie

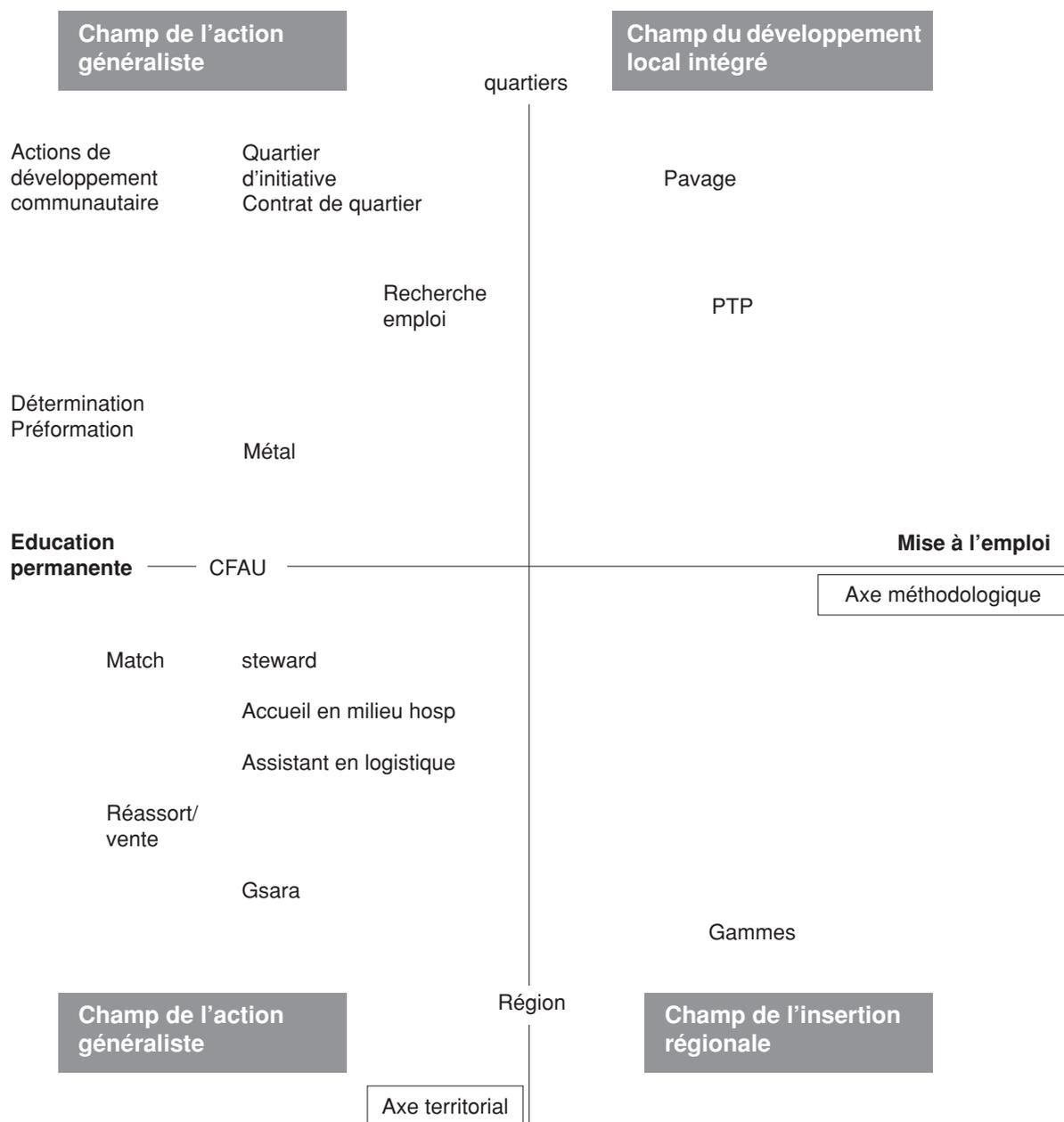
Nous avons opté résolument ici pour une méthode qualitative basée sur la réalisation d'entretiens approfondis.

La méthode qualitative dispose de toutes les propriétés pour restituer, notamment en raison de la construction d'un discours par la personne interrogée, la complexité des processus de formation des représentations et des pratiques. Son désavantage, surtout auprès des publics non avertis, concerne la crainte que l'échantillon de personnes interrogées ne soit pas représentatif. Notre échantillon est représentatif des actions entreprises par la mission locale de Forest, toutes les actions ayant été retenues. Par ailleurs, dans le cadre de la construction raisonnée de notre échantillon, nous avons pesé le poids des diverses actions retenues en fonction de l'importance numérique des stagiaires.

Toutefois, notre échantillon qui, *in fine*, est composé de trente-sept entretiens est avant tout caractéristique. Il correspond à des profils idéaux-type de stagiaires qui sont passés par la mission locale.

Le chiffre de trente-sept entretiens n'a pas été arrêté *in abstracto*. L'état des lieux permanent des entretiens réalisés et le regard sur les objectifs de la recherche ont été des points de repère. S'il est difficile de dire que nous avons atteint le seuil de saturation pour toutes les catégories, il semble bien que nous ayons au moins atteint un seuil de saturation par rapport à l'ensemble des données que nous escomptions recueillir.

C'est dans l'entretien que la double position de travailleuses de terrains et de chercheuses a montré toute sa richesse. Proximité et familia-



PTP : programme de transition professionnelle.

CFAU : Collectif de formation et d'action urbaine.

Gsara : Groupe socialiste d'action et de réflexion, réseau de centres de compétences et de services qui a pour vocation, par le biais de l'audiovisuel et des nouvelles technologies de la communication, d'agir en vue d'une plus grande participation citoyenne aux enjeux politiques, sociaux, économiques et culturels de la société civile.

Gammes : Gammes est une asbl créée à l'instigation de plusieurs centres de coordination de soins à domicile, quatre missions locales et plusieurs opérateurs de formation qualifiante afin de répondre au besoin de garde-malades en Région bruxelloise.

Limites et perspectives des pratiques d'insertion socioprofessionnelle menées à la mission locale de Forest

rité sont deux éléments absolument indispensables pour établir une confiance, et surtout permettre à ces personnes précarisées et dominées de ne pas voir dans notre interrogation une évaluation de leur trajectoire ou encore un jugement moral (Bourdieu 1993).

La rupture de la distance sociale dans l'entretien passe par un renoncement à l'obsession de la neutralité de l'enquêteur dans la situation d'entretien. Le fait que l'enquêteur puisse aussi faire état de sa propre expérience ou encore d'expériences de proches constitue une manière de montrer qu'il peut se mettre en pensée à la place de la personne interrogée, qu'il entend et comprend l'expérience qui lui est narrée.

L'entretien, a été mené comme une réflexion collective sur l'histoire personnelle. Cet engagement dans l'entretien nécessite une distanciation dans l'analyse reposant sur l'objectivation de la relation enquêteur-enquêté et un travail de réflexivité imposant une interrogation permanente dans l'analyse de la place occupée par le chercheur. Loin de n'être qu'un enregistrement neutre de la parole, les entretiens sont en cela des moments d'implication.

Un récit de vie suppose toujours une charge émotionnelle importante. Bertaux note d'ailleurs que « *plus d'une fois (l'enquêteur) en sortira littéralement vidé. Il faut bien que la réalité vous touche, qu'elle touche non seulement votre intellect mais aussi vos nerfs pour qu'elle puisse bousculer un tant soit peu ces préjugés et présupposés que vous portez en vous inconsciemment* » (1997). Or, ici le narrataire, pour reprendre le terme de Loicq (1992), est aussi impliqué dans l'objet du récit recevant avec d'autant plus de force ces témoignages qui remettent en question ses manières habituelles de faire, ses auto-légitimations, ses préjugés. Alternativement nous sommes passés ainsi régulièrement de l'euphorie au doute, de la satisfaction au sentiment d'impuissance. Là encore, opérer un travail de distanciation s'avère indispensable mais difficile qui enrichira à son tour notre pratique de terrain.

L'analyse des données s'est faite de manière thématique. Des thèmes ont été choisis (scolarité, précarité, formation à la mission locale, etc.) et ont fait l'objet d'une mise en forme. Une fois cette étape réalisée, les parties analytiques ont été rédigées. Elles sont au nombre

de deux. La première s'intéresse spécifiquement à la requalification identitaire, et comporte trois thématiques : la précarité, le chômage, la formation. La deuxième étudie en particulier l'interaction entre mission locale et stagiaire.

Conclusions

De l'analyse des récits, il apparaît que la classification des actions en quatre champs garde son sens au niveau des caractéristiques définissant les publics et des contenus pédagogiques formels.

Chaque champ tend à attirer un public particulier. Le champ de l'action généraliste s'adresse à tous. Toutefois, il se caractérise particulièrement par un recrutement local, privilégiant la proximité et le quartier. On y retrouve principalement des femmes qui investissent ces actions comme un espace de formulation de projet nécessitant temps et sécurité relationnelle. En détermination et en préformation viennent des personnes qui sembleraient peu à même de fréquenter des formations finalisées. Le contenu des actions est apprécié parce qu'il laisse beaucoup de place à l'introspection, à la relation sociale et à l'apprentissage de soi. Inversement, les actions orientées vers l'univers du métier attirent davantage les hommes.

Le champ de la formation qualifiante recrute sur l'ensemble de la Région de Bruxelles-Capitale et établit des critères précis de sélection. Théoriquement point d'aboutissement du parcours d'insertion avant la mise à l'emploi, ce champ est cependant très souvent investi par des personnes qui s'y inscrivent spontanément, sans étapes préalables.

L'action Gammes prévoyait l'engagement de quarante gardes à domicile en contrat « programme de transition professionnelle » d'une durée de deux ans. Une détermination et une très courte formation de cent quatre-vingt heures précédaient l'engagement par une asbl créée à cet effet par plusieurs centres de coordination de soins à domicile, quatre missions locales et des opérateurs de formation qualifiante. Vu l'absence de débouché au terme du contrat, l'INAMI ne reconnaît pas et donc ne finance pas la fonction de garde-malades, il était prévu de permettre aux travailleurs de



suivre dans le temps de travail une formation d'aide familiale.

Cette action apparaît comme un parcours d'insertion en soi, assurant de manière concomitante des activités de socialisation, de remise à niveau, de formation qualifiante et de mise à l'emploi.

Le champ du développement local vise la mise à l'emploi sous contrat à durée déterminée (PTP) afin de répondre à des besoins collectifs (réaménagement d'espaces publics, propreté publique, action socioculturelle dans les quartiers, restaurant social, rénovation de façades dans le cadre des contrats de quartiers). La mission locale de Forest privilégie ici le recrutement dans les quartiers de Forest avec une volonté affirmée de s'adresser au public le plus précarisé.

Ces champs cependant ne sont pas hermétiques. Le public y circule au gré de son parcours personnel à la mission locale et dans l'insertion en général. Nous constatons également une philosophie commune qui traverse les champs et une contamination des pratiques et des approches pédagogiques.

1. La précarité comme condition et projet

A l'entrée de la formation, la plupart des stagiaires, surtout pour les champs les moins finalisés, connaissent une expérience proche de la disqualification sociale (Paugam, 1991). Cette dernière se caractérise par une perte de pouvoir économique, une limitation dans l'accès aux biens de consommation et une dévalorisation de l'image de soi.

L'analyse des récits tend à montrer l'absence de lien univoque entre chômage et précarité. La précarité concerne aussi des personnes qui travaillent. Ainsi, les stagiaires « pavage » ou programme de transition professionnelle, de même que ceux qui travaillent en noir, conçoivent aussi leur mise à l'emploi en termes de précarité alors qu'ils perçoivent une rémunération. Cette précarité est tolérée par les jeunes, parce que transitoire, alors qu'elle est dénoncée par les plus âgés qui la définissent par la faiblesse de l'indemnité et la limitation du contrat dans le temps.

De très nombreux récits font état également

d'une dégradation des conditions de logement augmentant les conditions de vie précaires.

Mais par-dessus tout, c'est le sentiment d'insécurité d'existence qui émerge le plus fortement. En effet, la précarité est fortement associée à un sentiment de non-maîtrise sur le présent et le futur.

Dans de très nombreux témoignages, émarger au CPAS est davantage associé à la disqualification que disposer d'allocations de chômage. La relation tutélaire du CPAS est souvent une contrainte alors que les allocations sont vécues comme des droits. Ces allocations de chômage sont perçues comme la possibilité d'intégrer ce statut de « travailleurs assimilés » (comme le formulent les législations sociales). Les allocations de chômage confèrent à la personne un sentiment de stabilité et de requalification identitaire par rapport à la situation de « minimisés ».

Enfin, la précarité est aussi dépendante du système relationnel. Ainsi, l'isolement accroît le sentiment de précarité. Les transformations dans les couples ou les familles sont aussi sources de sentiment de précarisation.

Si les expériences les plus précaires semblent bien concerner les femmes qui élèvent seules leurs enfants, l'association disqualification et précarité est également particulièrement forte chez les hommes de plus de vingt-cinq ans pour lesquels l'accès à l'emploi participe à la définition identitaire en tant qu'homme, sur lequel devrait reposer le devenir économique de sa famille. Le travail précaire leur apparaît comme une défaite.

L'isolement en tant que facteur de précarité ne tient pas seulement à la faiblesse du système relationnel, il est aussi lié à l'absence d'une conscience collective ou d'une définition collective de l'appartenance. L'appartenance à la classe ouvrière parce qu'elle était porteuse de l'espoir d'un changement social et le support d'une action collective était un exutoire puissant contre les effets néfastes d'une situation de domination. Elle permettait de transcender l'humiliation et la honte. Cette référence n'existe plus. Aucun témoignage n'en fait mention malgré l'appartenance de fait à cette catégorie sociale de la plupart de nos témoins. L'absence d'un référent collectif laisse alors la personne

Limites et perspectives des pratiques d'insertion socioprofessionnelle menées à la mission locale de Forest

seule face à la disqualification sociale dont elle est l'objet.

2. L'identité négative du sans-emploi

Les personnes qui ont quitté le chômage expriment le plus librement le malaise qui accompagne la privation d'emploi. Les autres semblent enfermés dans une condition qui inhibe, souvent émotionnellement, la prise de parole. L'image négative du chômeur rend aussi impossible l'identification au groupe de chômeurs, qui a fréquemment une connotation négative.

Nous avons retrouvé parmi notre échantillon les trois modes de perception du chômage définis par Schnapper (cité par Demazière 1996).

Le premier est le chômage inversé, la privation d'emploi est mise en valeur par des activités permettant d'atteindre d'une image positive de soi. La personne investit ainsi un rôle alternatif porteur de sens et qui lui confère un statut valorisant. Ce rôle peut être celui de parent, ou s'inscrire dans une activité artistique ou d'utilité collective. Le travail au noir peut aussi permettre à la personne de retrouver une image positive même si ce type d'activité ne lui permet pas réellement de sortir de la précarité.

L'inversion de l'invalidation identitaire peut parfois prendre des chemins plus tortueux, ainsi dans le cas de situations de personnes qui suivent le dispositif sous la contrainte pour éviter la prison. L'enferment dans la marginalité fonctionne alors tel une expression ostentatoire du refus des normes qui s'accompagne d'un déni de soi redoublé. L'image de soi positive est un leurre, une conformité.

Le deuxième type est le chômage différé. Il traduit les pratiques dominantes de l'insertion professionnelle puisqu'il définit les démarches de recherche d'emploi et de formation. Dans ces situations, la fréquentation d'une action organise la temporalité, fournit un statut positif aux stagiaires, reconstitue l'estime de soi, et construit l'idée d'une perspective. Elle permet ainsi une recomposition des stratégies mises en œuvre auparavant pour échapper à l'invalidation.

La légitimité du chômage différé est naturel-

lement très importante dans le contexte de notre enquête. Mais force est de constater que cette légitimité perdure au-delà de l'action et même quand celle-ci ne débouche pas sur l'emploi. Certains préféreront enchaîner formations sur formations, d'autres se replieront sur eux-mêmes tout en conservant un discours positif l'expérience de formation.

Toutefois, la troisième forme, le chômage total vient rappeler combien il importe que l'investissement consenti lors de l'action soit suivie d'un résultat à la hauteur de la promesse de la politique d'insertion professionnelle. L'emploi, voire les chances d'un emploi, doivent être à la porte de l'action. Certains n'ayant pu saisir les possibles promis intériorisent l'échec et se trouvent en situation de désaffection. La personne impute alors à elle seule la responsabilité de l'échec. Par contre, d'autres, surtout les plus jeunes ou ceux qui disposent de plus de ressources, s'engouffrent dans d'autres actions. Au-delà de la création d'une nouvelle image de soi qui est proposée aux personnes, image à laquelle elles adhèrent et s'identifient, le passage à la mission locale a des conséquences dont on mesure parfois difficilement l'impact sur la concrétisation d'un projet professionnel. En effet, on peut observer l'installation d'un décalage entre la réalité sociale et individuelle des stagiaires qui les renvoie à une image d'eux-mêmes (par leur statut de chômeur, de minimexé, de réfugié) et la nouvelle « identité valorisante et valorisée » mise en exergue lors de la poursuite d'un des processus. L'une et l'autre ne se répondent pas nécessairement. Certains se voient, dès lors, bloqués dans un espace de possibles se projetant dans un statut valorisable aux yeux de la société, mais non concrétisable au vu de leur position actuelle. Par conséquent, il leur deviendra bien plus insupportable de devoir gérer cette utopie qui leur semblait pourtant si proche et accessible.

3. La formation qui renoue, la formation qui reconvergit

Les actions mises en œuvre par la mission locale apparaissent comme autant d'espaces intermédiaires, d'espaces de recomposition où la personne expérimente des situations nouvelles, renoue avec des stratégies préexistantes que la vie avait contrariées ou encore adopte un



nouveau point de vue qui redéfinit l'orientation de sa trajectoire sociale.

Pour les jeunes en transition, c'est-à-dire des jeunes qui ne sont plus adolescents, mais pas encore tout à fait adultes, la mission locale s'est contentée surtout de les accompagner, de faire « un bout de chemin » ensemble. Elle s'est présentée surtout comme un lieu où a pu se construire une relation de confiance permettant de questionner ce monde adulte auquel ces jeunes tentent d'accéder.

Dans d'autres cas, l'action menée par la mission locale a eu un impact plus déterminant sur l'orientation des trajectoires sociales. L'action comme lieu d'espace intermédiaire peut être le théâtre d'une conversion du sujet à un univers de croyances nouveau. Il peut également être le lieu où se renoue une trajectoire.

Dans les quatre champs, on constate l'existence de trajectoires renouées. Les dynamiques de conversion par contre se retrouvent essentiellement dans les champs de l'action généraliste, de la formation qualifiante et de l'action régionale mais restent peu présentes dans le champ du développement local. D'une part parce qu'y prédomine l'univers du métier auquel la conversion ne se fait que par nécessité. D'autre part, le formateur joue un rôle fondamental dans la conversion où « l'inséré » adhère à l'univers de croyance de « l'inséreur ». Or, la plupart des formateurs de la mission locale procèdent de l'univers du savoir savant.

Les trajectoires renouées dans l'univers du métier s'inscrivent dans une totale reproduction sociale. On adopte l'univers de croyance de ses pères. Les trajectoires qui renouent avec l'univers du savoir savant concernent principalement le public du champ de la formation qualifiante, mais aussi des participants aux actions généralistes. Il s'agit de personnes dont les projets de vie qui laissaient une grande place à l'école ont été contrariés par divers événements. Toutefois, ces personnes disposent d'un certain nombre d'atouts importants en termes de structuration, de socialisation, de rapport à la formation. Les personnes qui figurent dans cette situation ont bénéficié d'une enfance stable, dans une famille-bastion où tous les membres partagent les valeurs attachées à la

promotion sociale par la scolarité. Ils inscrivent dès lors l'expérience d'insertion dans une continuité. La formation est le lieu où ils retrouvent l'univers scolaire et ses perspectives de mobilité sociale ascensionnelle. Ils partagent avec les formateurs un même univers de croyances et cette homologie favorise l'identification des premiers aux seconds. Ces stagiaires peuvent restaurer une image de soi positive, croire à nouveau à l'existence de possibles et valider leurs projets de vie.

Dans certaines situations, l'effet de l'action suivie a été encore plus décisif sur l'orientation des trajectoires sociales. Nous avons parlé à cet égard de « trajectoires converties ». Nous avons souligné l'importance de la durée de l'action et/ou de la relation au formateur comme catalyseur de cette conversion qui aboutit souvent, ce n'est pas un hasard, à un travail dans le milieu social. Dans ces situations, les personnes n'ont pas évolué enfant dans un environnement partageant nécessairement les valeurs du mérite par l'apprentissage. Il s'agit de personnes, rencontrées soit en détermination, soit en formation qualifiante ou encore dans Gammes, qui entrent dans un univers de croyances par l'intermédiaire du formateur qui joue un rôle fort « d'autrui significatif ». Cette conversion est très largement dépendante du lien privilégié avec ce formateur qui a aussi servi d'accompagnateur ou de passeur.

4. La gestion de l'informel et le tissage des liens

D'une manière générale, la mission locale a permis à un certain nombre de personnes sans travail qui ont participé à ses actions de restaurer une image de soi fortement invalidée par la privation d'emploi. Cette reconstruction de soi, cette « requalification identitaire » a pu se faire grâce à différents éléments que l'on retrouve comme une marque de fabrique de la Mission locale, quelle que soit la forme spécifique de l'action : cette requalification s'est appuyée sur la restauration du sentiment d'efficacité. Elle a pu bénéficier des effets positifs liés à l'intégration de groupes permettant de retrouver des relations sociales et le sentiment d'appartenance à un destin collectif. Une place importante a été laissée à l'apprentissage de soi. Mais l'élément réellement déterminant de cette restau-

Limites et perspectives des pratiques d'insertion socioprofessionnelle menées à la mission locale de Forest

ration identitaire réside dans la qualité relationnelle qui a pu se créer entre « inséré » et « inséreur ».

La relation entre l'institution et la personne est essentielle. C'est là que peut s'opérer le processus de requalification identitaire mais c'est là aussi que le sentiment d'invalidation peut se voir renforcé. De Gaulejac parle à ce titre du risque de production institutionnelle de l'invalidation (1994).

Une institution dé-formalisée

La mission locale pour sa part, apparaît comme une institution « dé-formalisée » où se crée une relation de proximité similaire à celles sur lesquelles se fondent la socialisation primaire. Cette proximité est un trait distinctif de l'action du secteur associatif et le terme « *association* » reprend ici son sens premier : le fait de mettre ensemble, de tisser des liens, de rapprocher. L'existence, parmi les travailleurs sociaux qui font la mission locale, d'une philosophie partagée, ou mieux, d'un univers homogène de croyances a un effet positif sur ceux qui y sont accueillis. Par sa proximité, le travailleur social met en confiance, il rassure et représente aussi un modèle positif d'identification. Sa forte conviction convainc à son tour. Un témoignage résume très bien le rôle joué par le formateur par cette formule : « Ils avaient de l'ambition pour nous. »

C'est cette conviction et le respect fondamental accordé à la personne qui permettent de transcender la contrainte posée par une institution plus formelle (CPAS ou plan d'accompagnement chômeur) qui conditionnent l'octroi d'une allocation au fait de suivre un processus d'insertion. La contrainte est un débat récurrent du travail social. D'une manière générale, les travailleurs sociaux préfèrent travailler avec des personnes qui le souhaitent également. Mais la contrainte est un fait qui caractérise une très grande partie du public rencontré dans l'enquête et dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle plus généralement. Elle est même souvent l'élément détonateur qui conduit la personne à s'engager dans un processus d'insertion. La question n'est plus alors de discuter

sur la légitimité d'une façon de faire qui limite certes l'autonomie du sujet mais de savoir comment faire dans ce contexte déterminé. La mission locale adopte dans ces situations une position médiane, une position de tiers impliqué : respect des prescrits légaux et négociation d'un cadre d'intervention avec l'institution qui a posé la contrainte et avec l'utilisateur, ce dernier devant rester dépositaire du contenu de l'intervention.

Ce rôle de « tiers » autorise la personne à redevenir sujet de son histoire, de son parcours car elle prend en compte le cadre institutionnel dans lequel la personne se trouve et réintroduit un espace de négociation et de confiance dans ce cadre. Les formateurs de la mission locale évitent ainsi de se mettre dans un rôle d'agent de surveillance, même s'il y a effectivement contrôle des règles.

Les dimensions collectives de la requalification

Le mode d'organisation des actions se structure autour d'une dimension collective. La mission locale a tenu, à travers ses actions, à recréer un sentiment d'appartenance à un « nous » porteur de changement social, s'inscrivant ainsi dans la tradition de l'éducation permanente. Les personnes sont réinscrites dans un groupe d'appartenance, déterminant une conscience collective qui déleste du poids de la responsabilité individuelle face au non-emploi. Le groupe redonne confiance parce qu'il protège de l'obligation faite à l'individu de réussir à tout prix et dilue le sentiment de culpabilité. Le groupe devient ainsi le support d'une recomposition des stratégies personnelles et, même si les trajectoires restent très marquées par des dimensions individuelles, il joue le rôle de catharsis. En outre, il offre la possibilité de recréer, pour ceux qui sont isolés, des relations sociales et répond ainsi à l'un des traits essentiels de la désinsertion. Ceci est particulièrement vrai pour une partie du public : les femmes qui ont quitté leur rôle de mère pour renouer des contacts sociaux en dehors du contexte familial et les jeunes.

Le groupe est aussi le lieu de l'apprentissage de la diversité, liée à l'âge, au genre, à l'origine



sociale et ethnique, etc. Mais, la gestion de la différence ne va pas sans la mise en exergue des « cas difficiles » - souvent associés à l'image des « jeunes immigrés empêtrés dans la galère » ou aux personnes marquées par des problèmes de santé mentale ou d'assuétude auxquels certaines actions ont voulu privilégier l'accès dans un souci de discrimination positive. Dans certains de ces cas, le fait d'être une « personne à insérer » constitue un handicap en soi et la catégorisation réalisée par une « sélection non sélective », une sélection en creux renforce la dépréciation de l'estime de soi. Créer un « nous » n'est pas aisé quand il suppose l'identification à un groupe dévalorisé. *« C'est la honte de se voir semblables à ceux qui sont méprisés et que l'on méprise soi-même qui empêche de s'unir pour agir ensemble. »* (de Gaulejac, 1994 : 206). Une identité collective fondée sur la discrimination aussi positive soit-elle ne permet pas de créer un réel sentiment d'appartenance. C'est là sans doute qu'il faut trouver l'explication de l'impossible identification collective dont nous ont fait état les participants aux actions du programme de transition professionnelle.

Ce travail sur le collectif laisse toutefois une part essentielle à l'individu. Tous les récits pointent l'importance accordée à ce sentiment de ne pas être un numéro, d'exister en tant que personne ayant la possibilité de faire des choix. Le travail en groupe s'inscrit dans une pédagogie qui accompagne la personne, s'assure de l'évolution de chacun. Une pédagogie qui reste connectée à la réalité du stagiaire prenant en compte non seulement ses difficultés cognitives mais aussi ses problèmes sociaux, économiques et familiaux. Une pédagogie enfin qui se distingue résolument par la proximité établie entre le formateur et la personne en formation. C'est réellement dans cette proximité, dans la qualité relationnelle et le caractère affectif de l'accrochage qui a pu se créer entre « inséré » et « inséreur » que se joue la requalification identitaire.

Et afin de ne pas contraindre la personne à se raconter plusieurs fois, à devoir recréer à chaque action cette relation de confiance, la mission locale défend l'idée du référent : un travailleur social unique qui accueille et soutient la démarche de la personne tout au long de son parcours dans l'institution ou ailleurs.

Cette relation inséré-inséreur se doit de rester professionnelle. Il importe que les travailleurs sociaux puissent s'interroger sur ce qui est à l'œuvre dans ce cadre relationnel, qu'ils puissent prendre conscience des phénomènes de transfert et de contre-transfert présents dans ces relations, même si on n'est pas dans le champ psychothérapeutique. Nous plaçons ici pour la création d'espaces de réflexion multidisciplinaires permettant la contamination des pratiques et des cadres de références, des lieux de formation continue et des lieux de supervision.

Un univers de croyance valorisant le relationnel mais plus difficilement le métier

Cette pédagogie de la proximité privilégie non seulement l'apprentissage utile à l'emploi mais aussi l'apprentissage pour soi. Il s'agit de doter le stagiaire d'acquis qui lui appartiennent et qui lui permettent une meilleure compréhension du monde et un développement personnel, bref un apprentissage de soi. Ces acquis correspondent parfaitement à l'univers de croyances des travailleurs sociaux et des formateurs eux-mêmes, un univers de croyances qui valorise l'écoute, l'épanouissement personnel, le relationnel.

Ces compétences n'ont pas le même sens dès lors qu'on se retrouve dans des actions de développement local qui relèvent de l'univers du métier. Là, l'apprentissage pour soi passe par la maîtrise des techniques, des outils, l'assurance du geste posé. Sur ce plan, le modus operandi de la mission locale ne s'avère pas le plus performant. Les difficultés de recrutement d'encadrants qui soient à la fois bons techniciens, bons contremaîtres, bons pédagogues et... ACS (agent contractuel subventionné) n'ont guère amélioré les choses. Enfin, les moyens financiers mis à disposition par les pouvoirs publics étaient bien insuffisants pour offrir à ces actions le matériel performant nécessaire. Il en résulte une impression de bricolage, lequel ne favorise pas la requalification identitaire. C'est ici qu'une rencontre avec le monde professionnel, les partenaires sociaux et les centres de formations publics et sectoriels

Limites et perspectives des pratiques d'insertion socioprofessionnelle menées à la mission locale de Forest

eût été nécessaire. Cette rencontre aurait permis la confrontation positive entre l'univers du métier et celui du social. Il aurait assuré ainsi aux actions de développement local à la fois une plus grande crédibilité quant aux savoirs-faire acquis et l'accès à ces savoirs pour un public qui n'y aboutit généralement pas parce que rejeté par les centres de formations qui lui reprochent un manque de savoir-être. Là aussi nous défendons l'idée d'une contamination des pratiques, par une rencontre effective entre le monde associatif et les partenaires sociaux, soutenue et encouragée par le monde politique.

Le temps a été également déterminant quant à l'issue des processus d'insertion, particulièrement dans les phénomènes de conversion, laissant la possibilité aux projets individuels de mûrir. Prendre en compte la personne, c'est aussi avancer à son rythme au gré de ses hésitations, de ses craintes, de ses stratégies singulières de défense. Laisser du temps au temps, c'est jouer pleinement ce rôle d'espace intermédiaire, d'espace de transition.

Ce constat nous amène à défendre l'idée de parcours d'insertion intégrés. Il ne s'agit pas tant de faire passer la personne en insertion par différentes étapes prédéfinies, une conception qui ne correspond guère à la réalité de ces personnes qui perçoivent plutôt le processus vécu comme un ensemble qui leur a offert la possibilité d'évoluer tout au long des actions suivies. Et si parfois certaines trajectoires ont « tourné en rond », cela participait pleinement au processus de mûrissement. Car tourner en rond, c'est parfois aussi avancer.

C'est à tous les niveaux qu'il y a lieu de « socialiser », de reconstruire l'image de soi, de remettre à niveau en renforçant le sentiment d'efficacité, d'acquérir des savoirs utiles à l'emploi. Il s'agit plutôt d'intégrer la personne dans une action qui combine à la fois des objectifs de socialisation, de remise à niveau, de formation qualifiante et d'emploi et qui, agissant sur la durée, peut avoir des effets semblables à la rencontre avec un travailleur social marquant et produire également des phénomènes de conversion. Le temps permet lui aussi des changements quant aux stratégies de réponses à l'invalidation jusque là mises en œuvre par la personne sans emploi. Néanmoins, le fait que d'autres personnes

interrogées aient carrément « brûlé » des étapes nous amène à interpellier le rôle des intervenants sociaux dans la construction du parcours d'insertion. N'est-ce pas le travailleur social qui crée et définit ce parcours ? Il oriente la personne après avoir évalué ses chances de succès et ses risques d'échec, suggérant parfois de différer l'entrée en formation qualifiante et de la précéder par une autre action. Alors que les personnes qui s'orientent seules ne procèdent pas ainsi, visant prioritairement l'objectif emploi. Cette façon de faire des professionnels de l'insertion ne participent-elles pas à un allongement du parcours ? Ce faisant, ne risquent-on pas de voir le demandeur d'emploi renouer avec des stratégies de défense plus anciennes et renoncer au processus d'insertion lui-même ?

Quant à la capacité de modifier la donne sociale...

Si des actions ont été accomplies avec un certain succès, si du point de vue individuel des personnes ont bénéficié réellement de ces actions, nous restons néanmoins avec des questions. Nous voyons en effet se reproduire dans le champ de l'insertion un phénomène de déterminisme social déjà à l'œuvre dans le champ scolaire. Ce sont les publics disposant d'atouts sociaux considérables qui ont pu se saisir au mieux des dispositifs existants. Nous avons joué pour eux le rôle d'institution de la deuxième chance. Par contre, nous avons été bien impuissants à mettre réellement en œuvre une action qui donne une chance à ceux qui en ont peu. Les actions positivement discriminantes, parce qu'elles classent, isolent, identifient par la négative, n'ont pas toujours permis cette requalification identitaire sur laquelle la personne peut bâtir un projet de vie.

Un vieux militant syndical à qui nous parlions de cette recherche s'étonnait : « *De mon temps, nous disait-il, on parlait de lutte des classes, d'exploitation et d'injustice sociale. Toi, tu me parles de souffrance, de sentiment de honte, d'humiliation et de retrouver sa dignité* ». Et c'est bien le propre des pratiques d'insertion en général et de celles de la mission locale en particulier d'être intervenu en prenant en compte cette souffrance. Mais s'il importe que



cela soit fait, il ne s'agit pas pour autant d'oublier ce qui produit cette souffrance et qui est bien de l'ordre des rapports de production. « *Le capitalisme opportuniste tend à diluer dans un sentiment de mal-être davantage diffus, s'accompagnant d'angoisse et d'une impression d'impuissance* ». (...) *L'exclusion a remplacé l'exploitation comme figure dominante de l'injustice ; l'incapacité pour un certain nombre d'apporter leur contribution a remplacé l'inéquité de la rétribution des contributions* » (Matagne, 2001).

La mission locale a permis à beaucoup d'évoluer, de retrouver du travail ou, c'est moins bien mais non négligeable malgré tout, un statut social de chômeur plus « enviable » que celui de minimexé. La mission locale a permis de renouer des trajectoires contrariées ou de découvrir de nouveaux possibles. Elle n'a pas mis fin cependant à ce sentiment de précarité qui persiste dans les témoignages des personnes interrogées. Pour reprendre l'expression de Bourdieu, (1993), la mission locale a permis à certains de sortir d'une « misère de condition », elle n'a pas permis de se défaire de cette incertitude quant à l'avenir, de cette insécurité sociale latente provoquée par l'évolution des conditions socio-économiques mondiales ; elle n'a pu sortir les personnes accueillies d'une certaine « misère de position ». ●