

FORMATION-DÉVELOPPEMENT

ET SOLIDARITÉ ACTIVE

RECHERCHE-ACTION

APSA/GERFA LENS

1 9 9 1

RAPPORT FINAL

Malik MEBARKI

Bruno RICHARDOT

MARS 1993

INTRODUCTION GÉNÉRALE

L'étude qui fait l'objet de ce rapport de recherche a été commanditée par le **G**roupe d'**E**tudes, de **R**echerche et de **F**ormation de l'**A**PSA¹ (GERFA)².

Dans le cadre de son programme d'insertion des publics marginalisés ou en voie de marginalisation, le GERFA a mis en place un dispositif spécifique, le Centre de Ressources et d'Initiatives Locales - Social, Économie, Éducation (C.R.I.L.-S.É.É.). Le GERFA a sollicité le Laboratoire TRIGONE pour mettre en place un dispositif d'observation et d'analyse de l'efficacité des actions menées dans le cadre du C.R.I.L.-S.É.É.³. L'objet essentiel de cette demande concerne en fait l'amélioration du fonctionnement du C.R.I.L.-S.É.É. par la méthode de l'évaluation participante et formative, mobilisant les acteurs autour des objectifs du projet. Pour cela, le C.R.I.L.-S.É.É. expérimente la problématique de Formation-Développement du Laboratoire TRIGONE⁴.

La réflexion du Laboratoire TRIGONE sur les problèmes de désinsertion et les dispositifs d'insertion découle d'études passées, menées par le Laboratoire, concernant l'observation et l'évaluation d'actions de Formation-Développement⁵. Ces études avaient été réalisées

¹ Pour une histoire de l'APSA, cf. Malik MEBARKI et Bruno RICHARDOT, *Formation-Développement et solidarité active. Recherche-Action APSA/GERFA Lens. Rapport intermédiaire*, TRIGONE, Université des Sciences et Techniques de Lille-Flandres-Artois, mars 1990, pp.20-29. Ce rapport intermédiaire sera désormais cité *RI*.

² Pour le GERFA, voir *RI*, p.25, note 36.

³ Cf., dans l'annexe 1 du *RI*, la convention entre l'APSA et TRIGONE.

⁴ Cf. Malik MEBARKI et Bruno RICHARDOT, *Essai de formulation de la problématique Formation-Développement*. Document de travail, TRIGONE, juin 1989 (version revue septembre 1989), 41p.

⁵ Cf. Malik MEBARKI, *Les effets de la formation. Un exemple: les formations développement*, dans *Évaluation du programme régional de formation à destination des publics sous-qualifiés et sous-scolarisés*, TRIGONE, janvier 1988 (pp.84-103); repris dans *Un essai d'évaluation formative*, *Les Cahiers d'Études du C.U.E.E.P.*, n°11, mai 1988 (pp.79-96); puis Malik MEBARKI et Bruno RICHARDOT, *Les expériences de formations-développement. Complément à l'évaluation du programme régional de formation à destination des publics sous qualifiés et sous-scolarisés* - 1988, TRIGONE, janvier 1989, 61p.

dans le cadre général du dispositif d'évaluation du programme régional de formation à destination des publics sous qualifiés et sous scolarisés.

Un travail préalable a été nécessaire. Ce travail a consisté à s'assurer de la convergence (et, éventuellement, des conditions la permettant) de la stratégie d'insertion telle qu'elle était conçue par les acteurs du C.R.I.L.-S.É.É. et de la problématique de la Formation-Développement du Laboratoire.

En d'autres termes, cette réflexion a eu pour objectif la mise en place du cadre hypothétique de la recherche-action qui devait accompagner les actions programmées par le GERFA. Ce travail constitue non seulement l'objet même de la recherche-action confiée à TRIGONE, mais doit être transversal à toute cette recherche. La démarche utilisée pour effectuer celle-ci fera l'objet d'une présentation et d'une réflexion dans la quatrième partie de ce rapport⁶.

La convention de recherche-action liant l'APSA/GERFA et le Laboratoire TRIGONE a été passée en juin 1989. Le rapport intermédiaire date de mars 1990⁷, c'est-à-dire d'il y a trois ans. Ce rapport final devait être rédigé pour le mois de mai 1990⁸! Pourquoi ces retards dans la production scientifique?

C'est que, malgré les pistes de travail dégagées par le rapport intermédiaire⁹, et en dépit des multiples sollicitations des chercheurs, la mise en place de la Formation-Développement au sein de l'APSA/GERFA a marqué le pas. Aussi, un rapport final rédigé au temps prévu par le calendrier contractuel n'aurait pu que constater l'absence d'action, absence qui privait la réflexion d'évaluation des éléments suffisant à l'alimenter.

La question est de savoir les raisons de cette difficulté de mise en place de la Formation-Développement à l'APSA. De prime abord, on devrait pouvoir affirmer que cette difficulté n'est pas due à un mauvais phasage, à un décalage entre projet de Formation-Développement et structure(s) en

⁶ Pour une présentation générale de la démarche, voir RI, pp.3-7.

⁷ Cité ci-dessus note 1.

⁸ Article IV de la convention liant l'APSA/GERFA et le laboratoire TRIGONE, datée du 20 juin 1989.

⁹ RI, pp.45-46 notamment.

place. En effet, le projet de Formation-Développement est authentiquement celui de l'APSA/GERFA. Le C.R.I.L.-S.É.É. était bien "*une émanation de l'APSA*"¹⁰. Mieux, les missions que devait remplir le C.R.I.L.-S.É.É. engagent l'ensemble de la structure APSA: "*le projet C.R.I.L.-S.É.É. se veut fédérateur des activités de l'APSA jusque là trop cloisonnées*"¹¹. Autrement dit, le «modèle» de Formation-Développement pour l'APSA a été élaboré par l'APSA, au moment de la rencontre entre les acteurs de l'APSA et les chercheurs du laboratoire TRIGONE.

Globalement et en première analyse, les raisons de cette non mise en place de la Formation-Développement à l'APSA sont de plusieurs ordres. Les commodités de l'exposé nous obligent à les exposer séparément, bien que, dans la réalité de l'institution, ils renvoient l'un à l'autre. Ces ordres sont au nombre de quatre: ordre de la décision politique, ordre de la gestion des ressources humaines, ordre de l'organisation interne à l'APSA et ordre du partenariat local.

Le premier ordre de raisons est lié à l'absence de volonté ferme de l'institution globale (APSA), de volonté politique clairement identifiée, c'est-à-dire s'inscrivant en directives d'actions précises, en matière de Formation-Développement. Par exemple, l'APSA n'a jamais engagé de réflexion collective sur la question de la formation des publics accueillis, ni, *a fortiori*, exprimé la volonté claire de se doter d'une instance formative (pas de formateurs qualifiés, pas de formation de formateurs, pas de travail pédagogique, etc.). D'autre part, la dimension économique n'a pas été confortée suffisamment ni suffisamment tôt. Etc.

Le deuxième ordre est lié à l'absence de cohérence et de coordination dans la gestion des personnels de l'APSA, ce qui a conduit à des conflits de qualifications, de statuts (bénévoles/professionnels), de cultures professionnelles, empêchant toute action collective en matière de Formation-Développement, sachant que cette action remettait fatalement en cause l'organisation et le fonctionnement des structures constitutives de l'APSA.

Le troisième ordre de raisons tient au cloisonnement des structures constitutives de l'APSA, cloisonnement qui a interdit au GERFA de jouer son rôle de fédération interne à l'APSA, ne serait-ce qu'en coordonnant les diverses actions menées par les différentes structures de l'APSA, comme il

¹⁰ RI, p.4. Voyez l'ensemble des pages 25 et suivantes de ce rapport intermédiaire.

¹¹ RI, p.25.

avait été décidé lors du séminaire d'Olhain en novembre 1989¹². Ainsi, on peut dire que la non reconnaissance du GERFA comme organe fédérateur (et donc porteur de la Formation-Développement) par les différentes composantes de l'APSA est une des principales conséquences de ce cloisonnement. Reste que, comme dit René BARRAS, président de l'APSA, "*la Formation-Développement n'est rejetée par aucune structure, chacune la pratique séparément*"¹³...

Le quatrième ordre de raisons, enfin, est lié à l'absence d'ancrage opérationnel des actions de l'APSA dans le tissu économique, formatif et social local: pour qu'il y ait Formation-Développement, il est souhaitable (conformément au «modèle» élaboré) que l'action de l'APSA participe, en réseau, au projet global de développement local de la zone. Si cet ordre de raisons ne peut être rangé dans les conditions *sine qua non* de mise en oeuvre de la Formation-Développement à l'APSA, il apparaît clairement néanmoins comme un indice révélateur.

Ceci posé (mais nous y reviendrons tout au long de ces pages), ce rapport final s'organise en trois volets. En effet, après avoir analysé (deuxième partie) le public accueilli dans les différentes structures de l'APSA de décembre 1990 à décembre 1991, nous examinerons (troisième partie) les actions réalisées pour ces publics durant cette période, de manière à laisser paraître les représentations que les acteurs de l'APSA ont de la Formation-Développement et, partant, de mesurer, autant qu'on peut, les écarts entre celles-ci et le projet collectif initial. Nous reviendrons ensuite sur la mise en oeuvre de la méthodologie qui fut la nôtre, celle de la recherche-action, pour apporter quelques éléments de clarification s'agissant des difficultés que ce projet de Formation-Développement a rencontrées (quatrième partie). Enfin, la conclusion énoncera un certain nombre de recommandations à l'attention des acteurs de l'APSA.

Mais avant d'en arriver là, il convient, dans une première partie, de rappeler brièvement les termes de la problématique de Formation-Développement.

¹² Voir RI, pp.35-38.

¹³ Entretien du 9 octobre 1992, au cours duquel, donc, René BARRAS prend acte que cette décision d'attribuer au GERFA un rôle de fédérateur pour la mise en oeuvre de la Formation-Développement n'a pas été suivie d'effet.

PREMIERE PARTIE

LA PROBLÉMATIQUE

DE LA FORMATION-DÉVELOPPEMENT

L'accompagnement de l'action de l'APSA par le dispositif de recherche et d'évaluation participative mis en place avec le Laboratoire TRIGONE devait permettre la vérification et l'adaptation à tout instant des hypothèses qui la sous-tendent. Celles-ci ont été présentées dans le *Rapport intermédiaire*¹⁴. Nous ne ferons donc ici qu'en reprendre l'essentiel.

L'hypothèse centrale est que **le traitement de la marginalité exige une réponse globalisante aux difficultés d'insertion. Pour l'analyse, cette globalité comprend trois champs : l'économique, le social et le formatif.** C'est pourquoi nous parlons de réponse en triptyque. Et c'est le lieu où se construit cette réponse en triptyque que nous avons appelé Formation-Développement, conçue à la fois comme stratégie d'insertion pour les publics défavorisés et comme cadre d'actions investissant simultanément et frontalement les trois champs. A partir de ces deux caractérisations de la Formation-Développement, nous pouvons développer l'hypothèse centrale.

1. La Formation-Développement comme stratégie d'insertion

Toute insertion est "insertion de". C'est pourquoi l'élaboration d'une démarche d'insertion commence par l'analyse des logiques individuelles et sociales d'exclusion. D'où l'hypothèse selon laquelle, **pour bâtir une stratégie efficace en vue de l'insertion d'une personne, il est nécessaire de comprendre les logiques individuelles et sociales d'exclusion dont cette personne a été victime.**

Toute insertion est "insertion dans". En elle-même, l'idée d'insertion¹⁵

¹⁴ *RI*, pp.8-19.

¹⁵ Le mot insertion signifie à la fois l'action d'insérer et le résultat de cette action. Il en va de l'insertion comme de la démocratie : il y a une pratique, une action (toujours discutable et, de toute façon, contradictoire), mais il y a aussi un but vers lequel tend l'action, but jamais atteint, résultat dont la nature et la stabilité sont toujours remises en cause. Ces idées fonctionnent comme des utopies, des forces intelligibles

est vide¹⁶; son contenu ne peut être donné que par l'analyse de la société actuelle. Et l'on se heurte aussitôt à une difficulté majeure qui tient à l'instabilité de formes et de rapports sociétaux (et pas seulement sociaux) en pleine mutation. La société, à chacun de ses niveaux et dans chacune de ses composantes, est entrée dans une phase de ruptures. Il ne s'agit pas d'une évolution linéaire mais d'une recombinaison complexe. Cette dernière transforme, dans un même mouvement global mais en temps décalés, toutes les composantes de la société ainsi que le système sociétal dans sa globalité, c'est-à-dire le système de relations des composantes entre elles. Dans ces conditions, il serait dangereux de penser l'insertion comme un état stabilisé auquel on accéderait par une démarche monoforme, grâce à une mécanique linéaire et connue d'avance. Bien au contraire, faisons l'hypothèse que **l'insertion est une dynamique complexe qui nécessite une (ou des) stratégie(s) caractérisée(s) par la globalité, la poly-morphie et l'innovation.**

"Insertion de", "insertion dans". Concernant la Formation-Développement comme stratégie d'insertion pour des publics en situation grave (et diversifiée) d'exclusion sociale et économique, et n'ayant qu'un bas niveau de formation (souvent proche de l'illettrisme), il est clair que les deux hypothèses précédentes en appellent une troisième, intégrant le facteur temps : **toute stratégie d'insertion doit s'inscrire dans la durée.**

Poussant le raisonnement à l'extrême, nous pourrions prétendre que toute évaluation d'insertion d'une personne ne peut qu'être datée, c'est-à-dire provisoire, si tant est que l'on parvienne à identifier les critères permettant une telle évaluation. Pour autant, le dispositif mis en place doit veiller à atteindre un certain nombre d'objectifs opérationnels favorisant l'émergence d'un processus d'insertion. Une entrée en formation qualifiante, une amélioration de l'employabilité, un retour à l'emploi sont des indices d'inscription dans une dynamique d'insertion.

d'attraction dont la charge idéologique, dans le cas de l'idée d'insertion, relève tout à la fois de la philosophie politique et de l'économie.

¹⁶ "Le vocable d'insertion révèle la situation paradoxale d'une utilisation fréquente alliée à une quasi-absence de définition" écrivent en coeur économistes et sociologues (*L'introuvable relation formation/emploi*, sous la direction de Lucie TANGUY, La Documentation Française, Paris 1986, p.65)

2. La Formation-Développement comme cadre d'action

L'investissement simultané et frontal des trois champs du triptyque impose **l'hypothèse de la double nécessité de cohérence**.

Premièrement, la cohérence est une condition *sine qua non* de la globalisation. Sans elle, on aboutirait au mieux à des interventions juxtaposées qui, jusque là, ont caractérisé les diverses mesures publiques de lutte contre l'exclusion.

Deuxièmement, la globalisation de la Formation-Développement se traduit, au con-traire, par une forte imbrication des champs du triptyque. La Formation-Développement devient alors un cadre d'action où s'exercent des tensions qui régissent ce ménage à trois que forment le social, l'économique et le formatif. Ce ménage vit dans un état de conflit permanent, dans une position de déséquilibre et d'instabilité qui, pour inconfortables qu'ils soient, n'en sont pas moins constitutifs du stade de développement de la Formation-Développement. C'est ce que nous pourrions appeler une conflictualité dynamique et positive. Pour autant le risque d'éclatement sera contenu par un travail permanent de recomposition des champs, chacun des trois redéfinissant ses contours de façon à fonctionner en cohérence avec les deux autres.

D'où une dernière hypothèse qui veut que **l'imbrication des trois champs consti-tutifs de la Formation-Développement impose leur recomposition**. Cette imbrication, pour être efficace, passe par un cadre et des outils qui vont permettre sa concrétisation dans une logique d'insertion sociale comme logique déterminante en dernière instance.

Pour conclure, ce bref rappel de la problématique a pour objectif de baliser les contours de la Formation-Développement, contours qui ont été définis, rappelons le, conjointement par les acteurs de l'APSA et les chercheurs de TRIGONE.

C'est donc par rapport à ce cadre que vont être évaluées les actions réalisées par l'APSA, de façon à dégager les enseignements que l'on peut tirer de cette expérimentation de la problématique Formation-Développement.

DEUXIEME PARTIE

LE PUBLIC DE L'APSA

L'analyse qui occupe cette deuxième partie s'appuie sur des statistiques élaborées en commun par chercheurs et acteurs. Elles concernent la population accueillie entre décembre 1990 et décembre 1991. Les informations primaires, c'est-à-dire à partir desquelles les comptes ont été faits, sont issues de Dossiers de Suivi Individuels (D.S.I.). Ces dossiers ont déjà fait l'objet d'une présentation dans le *Rapport intermédiaire* (pp.33-34, 38-39, 45 et 49-61).

Les D.S.I. furent conçus comme outil de suivi des publics accueillis dans les différentes structures constitutives de l'APSA. Cet outil devait, selon les termes du *Rapport intermédiaire*, répondre tout à la fois à des exigences opérationnelles et scientifiques¹⁷. En réalité, il n'a pas été approprié par l'ensemble des structures, mais seulement par le GERFA, pour les actions qu'il menait en propre. C'est pourquoi la population analysée dans cette deuxième partie correspond au public accueilli par le GERFA, sachant que certaines personnes ont pu «passer» du GERFA à d'autres structures de l'APSA, sans qu'on puisse, hélas, les repérer.

En outre, les grilles qui le structurent sont loin de permettre une connaissance claire de la population. En effet, d'une part, les qualifications professionnelles (mais il y aurait plusieurs exemples possibles), ne sont pas identifiées avec précision. Les D.S.I. ont été renseignés à partir d'entretiens, sur le mode déclaratif. En elle-même, cette méthode peut être tout à fait pertinente, mais à condition que la déclaration soit «traduite» en fonction d'une grille non ambiguë - ce qui n'a pas été le cas. En conséquence de quoi, l'analyse du public que nous allons présenter devra être nuancée dans ses conclusions. D'autre part, le nombre des non réponses est variable et parfois important, ce qui donne *in fine* des tableaux dont les totaux (en lignes ou en colonnes) ne sont pas toujours homogènes d'un tableau à l'autre.

Dans cette partie, nous analyserons les caractéristiques démographiques du public (sexe, âge, situation familiale, etc.), les niveaux de formation et de qualification, les durées d'inscription à l'ANPE et les durées d'inactivité, ainsi que l'évolution des sources de revenus (de l'entrée à la sortie des dispositifs).

¹⁷ RI, p.39.

1. Analyse démographique

A la lecture du tableau 1 (**répartition par âge et par sexe**), il ressort que les hommes représentent deux tiers de la population, contre un tiers pour les femmes. Cette répartition est respectée s'agissant des 35/50 ans, qui représentent à eux seuls plus de la moitié de la population. A noter que la part des femmes diminue avec l'âge, celle des hommes augmentant.

En regard des chiffres départementaux (échantillon CERC-TRIGONE)¹⁸, la population accueillie par les structures de l'APSA se distingue par une très forte majorité d'hommes. Cette caractéristique pourrait tenir à l'image «sans domicile fixe»¹⁹ attachée à l'APSA. Ainsi, l'APSA a développé des structures à destination des hommes plutôt qu'à celle des femmes. Nous avons déjà signalé, dans le *Rapport intermédiaire*, que la nature des activités économiques mises en place par l'APSA étaient considérées comme «traditionnellement masculines» (BTP, Bric-à-brac, etc.). Toutefois, depuis lors, l'APSA a créé une structure d'accueil et d'hébergement pour la population féminine; ce qui explique que la part des femmes a malgré tout significativement augmenté d'une époque (3,9% en mai-septembre 1989) à l'autre (33,2% pour décembre 1990-décembre 1991).

Par ailleurs, près de 53% de la population accueillie se situent dans la tranche d'âge des 35/50 ans, alors que cette catégorie ne représente que 37% de l'échantillon CERC-TRIGONE. Peut-on, ici aussi, imputer cette caractéristique au même effet d'image que plus haut?

Le tableau 2 (**statut familial par sexe**) nous permet d'établir une règle des trois tiers (en arrondissant) s'agissant du statut familial: un tiers de la population est célibataire, un tiers vit en couple (mariage ou concubinage)

¹⁸ Malik MEBARKI, Enquête allocataires RMI dans le département du Pas de Calais. Rapport d'étape, TRIGONE/CERC, doc. ronéo, janvier 1991, 44p.

¹⁹ Dans le Rapport Intermédiaire (p.45), nous avons indiqué qu'une réflexion spécifique sur les SDF devait être engagée au sein de l'APSA, sur la base de quelques questions:

- qui sont les SDF?
- quel est leur rapport à la clochardisation?
- quelle est leur «volonté» d'insertion ou de désinsertion?
- quelles sont les corrélations possibles entre situation de SDF et niveau de formation, de qualification, âge, etc.?

Cette réflexion n'a pas eu lieu localement. On pourra, par contre, se reporter aux travaux de la commission nationale d'évaluation, dans Pierre VANLERENBERGHE (ed.), RMI. Le pari de l'insertion, Paris, La Documentation Française, pp.224-227.

et un tiers vit seul après une vie de couple (veuvage, séparation, instance de divorce ou divorce prononcé). Cette règle des trois tiers fonctionne également pour l'échantillon CERC-TRIGONE²⁰.

Ainsi, deux tiers des personnes vivent dans la solitude. Deux raisons (non exclusives) semblent pouvoir être invoquées:

- l'«effet pervers» du RMI (calcul des droits aux allocations), qui favoriserait le phénomène de la décohabitation, ainsi que le montre un certain nombre de rapports sur le RMI²¹;
- la situation d'isolement, qui est l'un des éléments du cumul des handicaps sociaux produisant la marginalisation²².

Si l'on distingue selon le sexe, on remarque que la règle des trois tiers ne fonctionne plus aussi nettement. En effet, plus de huit femmes sur dix vivent sans conjoint (dont deux n'ont jamais vécu en couple) contre seulement six hommes (dont quatre n'ont jamais vécu en couple). Cet élément ne traduit-il pas, entre autres, une relative dépendance financière des femmes? Le départ du conjoint (séparation ou décès) n'aggrave-t-il pas la situation économique de la femme?

Toutefois, quand on prend en compte la présence/absence d'enfants (tableau 3: **situations familiales par sexe en tenant compte des enfants**), les femmes apparaissent bien moins seules que les hommes. En effet, parmi les personnes qui sont isolées (= vivant sans conjoint) mais avec enfant, plus de huit sur dix sont des femmes. A l'inverse, parmi les personnes qui sont isolées mais sans enfant, près de neuf personnes sur dix sont des hommes. Doit-on voir là un effet des pratiques judiciaires (affaires matrimoniales et droit civil) qui, en cas de litige entre conjoints concernant la garde d'enfant, attribue cette dernière quasi-automatiquement à la mère? Sûrement! Quoi qu'il en soit, la situation d'isolement touche plus profondément les hommes que les femmes²³.

Enfin, dernier aspect de l'analyse démographique (tableau 4:

²⁰ Malik MEBARKI, op.cit., p.5.

²¹ Malik MEBARKI, Atouts et difficultés des allocataires RMI du Pas de Calais, TRIGONE/CERC, doc.ronéo, janvier 1992, p.58.

²² Voyez par exemple, VANLERENBERGHE, p.205; ou encore Serge PAUGAM, La société française et ses pauvres, Paris, PUF, 1993, p.161.

²³ Voyez les deux ouvrages cités en note précédente: VANLERENBERGHE, pp.204-206, et PAUGAM, p.162 où on lit que "quel que soit l'âge, la sociabilité familiale est plus faible pour les hommes que pour les femmes".

répartition par sexe et par nationalité), la population accueillie à l'APSA est majoritairement française (93,5%), les étrangers hors CEE représentant 5,7%, et les étrangers infra-CEE 0,8% de cette population. Ces pourcentages se retrouvent également entre hommes et femmes. Cette faible part des étrangers est constatée dans d'autres analyses démographiques de la population RMI, qu'il s'agisse du niveau départemental²⁴ ou national²⁵.

2. Les niveaux de formation et de qualification

La population est de faible niveau de formation: trois personnes sur quatre présentent un niveau de formation inférieur au niveau v (72,3%). Un peu plus du quart se situe au niveau v, le niveau IV ne concernant que 1% de la population. La lecture du tableau 5 (**niveaux de formation par sexe**) indique que le faible niveau de formation est plutôt le fait des hommes: un homme sur dix est en situation d'illettrisme (10,5% pour «seulement» 2,8% des femmes). A contrario, les femmes sont sur-représentées au niveau v: une femme sur trois (31%), pour seulement un homme sur quatre (24,5%).

Le niveau de formation est inversement proportionnel à l'âge. La lecture du tableau suivant (**niveaux de formation par âge**) montre clairement qu'au niveau v, les moins de 35 ans sont sur-représentés, qu'au niveau infra-v, c'est le fait des 35/50 ans; quant à la situation d'illettrisme, ce sont surtout les plus âgés qui y sont sur-représentés.

Abordant la question des niveaux de qualification, nous devons rappeler la réserve que nous avons émise au début de cette deuxième partie sur la relative fiabilité des données présentées ici, compte tenu des ambiguïtés dans l'identification des qualifications.

Ceci dit, le constat s'impose que la population accueillie à l'APSA est peu quali-fiée, voire sous-qualifiée (tableau 7: **niveaux de qualification par sexe**). En effet, 97,1% de cette population est manoeuvre, ouvrier ou employé. Sur dix hommes, six se déclarent manoeuvres, et quatre ouvriers. Quant aux femmes, 15,6% se déclarent manoeuvres, 45,4% ouvrières et 32,8% employées. Notons ici une spécificité du bassin minier: les femmes commençaient leur vie active en travaillant comme ouvrière

²⁴ Pour le Pas de Calais, voyez MEBARKI, Enquête..., p.10.

²⁵ Voyez VANLERENBERGHE, pp.182-183.

(textile, etc...).

A la lecture du tableau suivant (**niveaux de qualification par âge**), il nous paraît difficile de dégager quel qu'enseignement que ce soit. Toutefois, on constate, dans la population ouvrière, une sur-représentation des moins de 35 ans dans la catégorie Ouvrier Qualifié, et une sur-représentation des 35/50 ans dans la catégorie Ouvrier Spécialisé. Peut-on pour autant affirmer que le niveau de qualification connaît la même tendance que le niveau de formation (inversement proportionnel à l'âge)?

Quand on croise niveau de qualification et durée d'inscription à l'ANPE²⁶ (tableau 9: **niveaux de qualification et durée d'inscription à l'ANPE**), on voit que près de 80% de notre population est constituée de chômeurs de longue durée au sens de l'ANPE, c'est-à-dire inscrits depuis plus de 12 mois. Plus précisément on constate que:

- les ouvriers (O.S., O.Q. et O.H.Q. confondus) se répartissent également dans les quatre tranches de durée (moins d'un an, de 1 à 2 ans, de 2 à 5 ans, plus de 5 ans);
- les manoeuvres représentent la catégorie qui connaît le chômage de plus longue durée (un manoeuvre sur deux a plus de cinq ans d'inscription à l'ANPE); en d'autres termes, plus la durée d'inscription est longue, plus les manoeuvres sont (sur-)représentés;
- le phénomène est inverse pour les employés («seulement» un peu plus d'un employé sur dix a plus de cinq ans d'inscription).

Ainsi, l'analyse de notre population confirme une règle bien établie selon laquelle les personnes qui connaissent le chômage de plus longue durée sont les moins qualifiées. Même si le chômage de longue durée atteint désormais des publics dont on pensait que leur expérience professionnelle ou leur qualification était le garant d'un rapide retour à l'emploi, il n'en demeure pas moins que le «noyau dur» du chômage de longue durée est constitué pour une large part d'un public aux caractéristiques assez proches de celles de notre population.

Cependant, il est clair que la durée d'inscription à l'ANPE ne représente pas, loin s'en faut, la réalité de l'inactivité professionnelle des personnes. Deux raisons peuvent ici être invoquées. Tout d'abord, comme nous le précisons plus haut, la durée d'inscription prise en compte se comprend à partir de la dernière inscription à l'ANPE. En d'autres termes, les périodes d'inscription antérieures à la dernière période travaillée ne sont pas prises

²⁶ La durée d'inscription à l'ANPE se compte à partir de la dernière inscription.

en compte. Mais, même si l'on pouvait cumuler l'ensemble des périodes d'inscription à l'ANPE pour une personne (chômage récurrent), il y a fort à parier que ce cumul n'estimerait pas correctement la durée effective d'inactivité de cette personne. En effet, deux phénomènes vont empêcher que ces durées se correspondent. D'une part, l'inscription à l'ANPE ne constitue pas nécessairement une pratique habituelle pour ce type de population. C'est cela aussi la disqualification sociale²⁷. D'autre part, la durée d'inscription à l'ANPE ne tient pas compte des périodes de "travail au noir", ce dernier contribuant au maintien ou à l'amélioration de l'employabilité²⁸.

C'est pourquoi nous avons tenté de cerner la durée d'inactivité de notre population, par delà la durée d'inscription à l'ANPE. Ici encore une réserve est nécessaire: le mode déclaratif, qui est celui de recueil des données pour la constitution du D.S.I., ne permet aucun recoupement des déclarations avec des données objectives. Aussi nous devons compter avec les éventuelles défaillances (ou imprécisions) de mémoire des personnes, surtout s'agissant de périodes de vie souvent longues et récurrentes.

3. La durée d'inactivité

Cette durée d'inactivité va être croisée avec trois autres paramètres: le sexe, l'âge et le niveau de qualification. Mais, avant cela, il convient donc de revenir à la distorsion entre durée d'inscription à l'ANPE et durée d'inactivité. En effet, comme l'indique le tableau suivant (tableau 10: **comparaison durée d'inscription à l'ANPE/durée d'inactivité**), cette distorsion, qui est de près de dix points pour une période de chômage de moins d'un an (durée d'inscription ANPE supérieure à la durée d'inactivité), s'atténue (plateau à environ quatre points) pour finir par s'inverser s'agissant des durées supérieures à cinq ans (durée d'inactivité supérieur à la durée d'inscription ANPE).

Il en ressort que l'employabilité s'altère avec la durée du chômage, d'une part, et que, d'autre part, plus cette durée s'accroît, plus les personnes se marginalisent au point de ne même plus recourir à l'ANPE.

²⁷ Voir Serge PAUGAM, *La disqualification sociale*, Paris, PUF, 1991.

²⁸ Voir F.Stankiewicz, R.Foudi et N.Vaneeclou, Les chômeurs et l'économie informelle dans *Travail noir, productions domestiques et entraide*, Cahiers de l'OCS, vol.17, Éd.du CNRS, 1982.

La majorité de personnes est inactive depuis plus de cinq ans. Si l'on distingue entre les hommes et les femmes (tableau 11: **durée d'inactivité par sexe**), on constate que ces dernières sont sur-représentées dans cette catégorie. Ceci peut s'expliquer par le fait qu'assez souvent les femmes se constituent «inactives intégrées» à partir d'une certaine durée de chômage, c'est-à-dire qu'elles compensent leur retrait du marché du travail par un investissement dans d'autres sphères sociales²⁹, notamment la vie familiale³⁰.

Les femmes sont également sur-représentées dans la catégorie des moins d'un an d'inactivité. Ceci peut s'expliquer, d'une part, par l'existence d'opportunités plus grandes que pour les hommes à trouver du travail non déclaré (ménage, garde d'enfants, etc.). D'autre part, force est de constater que ce type de travail non déclaré ne requiert pas ou peu de qualification.

Même si la majorité de personnes est inactive depuis plus de cinq ans, l'analyse du tableau suivant (tableau 12: **durée d'inactivité par âge**) montre que les moins de 35 ans sont sur-représentés dans les durées d'inactivité inférieures à deux ans, alors que les 35/50 ans le sont pour les durées supérieures à deux ans. Il nous paraît raisonnable de penser qu'en situation d'inactivité l'employabilité se dégrade d'autant plus avec l'âge.

Quand, enfin, on croise **niveaux de qualification et durée d'inactivité** (tableau 13), on constate les mêmes tendances que lorsqu'on croise niveau de qualification et durée d'inscription à l'ANPE. Il semble que la distorsion entre durée d'inactivité et durée d'inscription à l'ANPE se confirme ici, se répartissant presque également entre les différentes catégories, ainsi que le montre le tableau suivant.

4. Les sources de revenus

Le dernier tableau (**sources de revenus: évolution**) croise les sources de revenus à l'entrée dans le dispositif avec les sources de revenus au 31 décembre 1991. Il indique clairement que le RMI constitue la source principale de revenus: neuf personnes sur dix en sont

²⁹ Voir Malik MEBARKI, *Atouts et difficultés...*, par exemple p.9. Et Françoise EUVRARD et Serge PAUGAM, *Notes et Graphiques (CERC)*, n°15, avril 1991.

³⁰ N'oublions pas que trois femmes sur quatre de notre population vivent avec un ou plusieurs enfants (voyez plus haut).

bénéficiaires à leur entrée à l'APSA (90,7% exactement)³¹.

On constate par ailleurs un «taux de rigidité» assez important. En effet, d'une part, 66,9% des personnes n'ont pas modifié leurs sources de revenus. Ainsi, 66,2% des personnes bénéficiaires du RMI, 85,7% des allocataires ASSEDIC, les deux personnes en API et la personne touchant une pension. D'autre part, tous les bénéficiaires du RMI à la fin de la période qui nous concerne en étaient déjà bénéficiaires à leur entrée dans le dispositif APSA.

On assiste cependant à une certaine diversification des sources de revenus. Celle-ci est sûrement due à un meilleur traitement administratif des situations sociales des personnes. Ainsi, au 31 décembre 1991, le RMI ne concerne plus que 60,1% des personnes, au lieu des 90,7% mentionnées plus haut. Parmi les nouvelles sources de revenus, on trouve principalement (pourcentages au 31 décembre 1991): des contrats emploi-solidarité (10,5%), des contrats donnant lieu à «salaire» (5,6%), le statut de stagiaire de la formation professionnelle (3,6%), un contrat d'apprenti, deux allocations de formation-reclassement (AFR) et quatre allocations adulte handicapé (AAH).

³¹ Ce chiffre ne doit pas étonner dans la mesure où l'entrée à l'APSA s'accompagnait, pour les personnes sans ressources, de l'instruction, par les travailleurs sociaux, d'un dossier d'insertion ouvrant droit au RMI.

En conclusion, notre analyse du public accueilli par l'APSA entre décembre 1990 et décembre 1991 montre que:

- c'est un public masculin (au deux tiers);**
- il se situe dans la tranche d'âge des 35/50 ans;**
- les personnes vivent majoritairement sans conjoint(e);**
- la situation d'isolement touche plus souvent les hommes que les femmes (présence d'enfants);**
- le niveau de formation est très faible, surtout pour les hommes;**
- ce niveau de formation, comme le niveau de qualification professionnel, est inversement proportionnel à l'âge;**
- 97% de la population est peu ou pas qualifiée;**
- 80% de cette population est en situation de chômage de longue durée, et majoritairement inactive depuis plus de cinq ans;**
- l'employabilité de ces personnes est profondément dégradée, d'autant plus que la durée d'inactivité est longue et l'âge avancé;**
- leur source de revenus (le RMI en général) a assez peu évolué, du moment de leur entrée dans le dispositif APSA à la fin de la période qui nous intéresse (31 décembre 1991).**

ANNEXE DE LA DEUXIEME PARTIE

TABLEAUX POUR L'ANALYSE DU PUBLIC DE L'APSA

Liste des tableaux

Tableau 1: répartition par âge et par sexe	p.20
Tableau 2: statut familial par sexe	p.20
Tableau 3: situations familiales par sexe en tenant compte des enfants	p.21
Tableau 4: répartition par sexe et par nationalité	p.21
Tableau 5: niveaux de formation par sexe	p.22
Tableau 6: niveaux de formation par âge	p.22
Tableau 7: niveaux de qualification par sexe	p.23
Tableau 8: niveaux de qualification par âge	p.23
Tableau 9: niveaux de qualification et durée d'inscription à l'ANPE	p.24
Tableau 10: comparaison durée d'inscription à l'ANPE/durée d'inactivité	p.24
Tableau 11: durée d'inactivité par sexe	p.25
Tableau 12: durée d'inactivité par âge	p.25
Tableau 13: niveaux de qualification et durée d'inactivité	p.26
Tableau 14: sources de revenus: évolution	p.26

TABLEAU 1 : **RÉPARTITION PAR AGE ET PAR SEXE** (en %)

TABLEAU 2 : **STATUT FAMILIAL PAR SEXE** (en %)

TABLEAU 3 : (en %)

SITUATIONS FAMILIALES PAR SEXE EN TENANT COMPTE DES ENFANTS

TABLEAU 4 : **RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR NATIONALITÉ** (en %)

TABLEAU 5 : NIVEAUX DE FORMATION PAR SEXE (en %)

TABLEAU 6 : NIVEAUX DE FORMATION PAR AGE (en %)

TABLEAU 7 : **NIVEAUX DE QUALIFICATION PAR SEXE** (en %)

TABLEAU 8 : **NIVEAUX DE QUALIFICATION PAR AGE** (en %)

TABLEAU 9 : (en %)

**NIVEAUX DE QUALIFICATION ET DURÉE D'INSCRIPTION A
L'ANPE**

TABLEAU 10 : (en %)

**COMPARAISON DURÉE D'INSCRIPTION A L'ANPE/DURÉE
D'INACTIVITÉ**

TABLEAU 11 : **DURÉE D'INACTIVITÉ PAR SEXE** (en %)

TABLEAU 12 : **DURÉE D'INACTIVITÉ PAR AGE** (en %)

**TABLEAU 13 : NIVEAUX DE QUALIFICATION ET DURÉE
D'INACTIVITÉ**

(en %)

TABLEAU 14 : SOURCES DE REVENUS: ÉVOLUTION

TROISIEME PARTIE

LES ACTIONS DE L'APSA

Dans cette troisième partie, nous nous proposons de présenter et analyser les actions auxquelles l'APSA a eu recours pour la période qui nous intéresse (décembre 1990-décembre 1991)³². Ici, mieux vaudrait parler des structures constitutives de l'APSA, plutôt que de l'APSA globalement. Cette précision est importante car elle permet de dissiper ce qui peut paraître comme un malentendu. L'APSA se veut fédération de structures. Elle n'existe pas (ou peu) comme entité indépendante de celles-ci. C'est pourquoi toutes les actions auxquelles les structures internes de l'APSA ont eu recours pour leurs publics seront examinées. Ceci nous permet, par ailleurs, de prendre en compte et d'éprouver la remarque de René BARRAS, selon laquelle, si "*la Formation-Développement n'est rejetée par aucune structure, chacune la pratique séparément*".

Cette partie examinera les actions menées dans le cadre de l'APSA. Cet examen ne sera pas conduit selon l'économie du triptyque, à cause du risque de redondance. En effet, les structures de l'APSA n'ont pas été organisées en fonction des spécialités relatives aux trois champs de la Formation-Développement. Chaque structure peut être amenée à mettre en place des actions similaires à celles d'une autre structure. D'autant plus que la création de telle ou telle structure a été le plus souvent décidée au coup par coup, plutôt que selon un plan rationnellement préétabli.

L'«opportunisme» qui a ainsi présidé à la création des structures de l'APSA doit être déchargé de toute connotation péjorative. Il n'entre nullement dans nos intentions de le fustiger. Bien au contraire, à bien des égards, il constitue une force de l'APSA, dans la mesure où il lui a permis d'obtenir une certaine souplesse de fonctionnement. Cette souplesse est souvent nécessaire dans le milieu du travail social, fréquemment sujet à une conjoncture instable due à l'évolution des publics, de la réglementation, et des politiques locales. L'aide apportée par l'APSA aux populations démunies doit être perçue comme l'invariant autour duquel la variété des réponses apportées doit s'articuler. Telle est la logique fondamentale qui sous-tend les actions de l'APSA³³.

³² Pour une première présentation et analyse des actions mises en place par l'APSA/GERFA (à partir de mai 1989), voir RI, pp.33-41.

³³ Voir la deuxième partie du Rapport intermédiaire (pp.20-29), intitulée **L'APSA, de l'accueil des sans abri à la solidarité active**.

C'est donc le pôle social, parmi les dimensions de la Formation-Développement, qui est le plus important. C'est le pôle structurant autour duquel s'articulent toutes les actions menées par les composantes de l'APSA. A un degré ou à un autre, celles-ci oeuvrent toutes dans le social. Ont-elles réalisé aussi des actions relevant de l'économique et du formatif, conformément à la Formation-Développement? C'est la question à laquelle nous allons tenter de répondre en examinant successivement les actions menées dans le cadre de l'APSA, par le GERFA, le Foyer Schaffner, l'Accueil «9 de », l'ERIC et l'association intermédiaire APSA-ALE.

1. Le Groupe d'Etude, de Recherche et de Formation de l'APSA (GERFA)

Les actions référencées comme relevant du Social sont, en plus de l'accueil et du suivi (référent), les modules d'accueil et d'orientation (MAO), les Sessions d'orientation approfondie (SAO) et l'Appui spécifique personnalisé (ASP).

1.1. Les Modules d'accueil et d'orientation (MAO)

Les MAO doivent, selon les termes du cahier des charges, favoriser l'établissement de projets personnels ou professionnels par tout type d'activités permettant la réalisation d'un bilan, l'éveil des potentialités et la définition d'objectifs d'insertion. Ils doivent aboutir, pour chaque participant, à l'établissement d'un cursus personnel. Deux types de MAO ont été successivement mis en place par le GERFA.

Un MAO-«motivation», d'abord (jusqu'en juin 1991), dont l'objectif était de permettre, par une meilleure appropriation du milieu social et institutionnel, l'expression et l'affirmation d'un cursus d'insertion individuel par différentes actions collectives et/ou individuelles. Il se composait de trois phases, chacune d'entre elles se déclinant en ateliers:

- une phase de «sensibilisation» autour des ateliers accueil, attentes, trajectoires et évaluation³⁴;
- une phase d'information et d'appropriation dans les ateliers travail, logement, formation, santé et vie sociale;
- une phase d'évaluation dans les ateliers d'évaluation collective et individuelle.

³⁴ Voir la «phase d'élaboration du contrat (d'insertion)», dans RI, pp.33-35.

Un second type de MAO a ensuite été mis au point, pour mieux répondre aux besoins diversifiés des publics accueillis. Il avait pour objectifs d'aider les personnes en situation d'exclusion ou de marginalisation sociale et de leur donner les moyens de résoudre leurs difficultés d'insertion. Ce MAO s'articule autour de huit modules - articulation qui permettait une individualisation du parcours d'accueil-orientation mais toujours dans une dynamique collective, favorisant l'émergence de projets individuels ou, quelques fois, collectifs. Selon les termes de la «convention globale» passée entre le GERFA et le Conseil général du Pas de Calais (décembre 1990), ces modules étaient les suivants :

- module 1: motivation

l'objectif, ici, est de permettre l'émergence d'une motivation à travers la succession de temps de travail collectifs et individuels;

- module 2: vie quotidienne

l'objectif est de permettre aux personnes d'acquérir une maîtrise de l'environnement économique, social et juridique;

- module 3: vie sociale

l'objectif est de repérer, à travers les «choses de la vie courante», «les mécanismes qui font que...» et de permettre aux personnes de s'approprier les outils d'expression, de logique et de mathématiques;

- module 4: santé

l'objectif est d'«appréhender l'individu dans la globalité corporelle»³⁵;

- module 5: communication

l'objectif est de favoriser une meilleure maîtrise de soi dans le rapport à l'autre;

- module 6: employabilité

l'objectif est d'acquérir une méthode d'approche du monde du travail et de mettre en place un suivi des démarches entreprises;

- module 7: vie familiale

l'objectif est d'harmoniser les rapports parents-enfants-école et de permettre l'émergence de l'enfant en tant qu'interlocuteur de la vie familiale;

- module 8: attente, préparation à la retraite

l'objectif est de concevoir l'après-travail comme un espace à investir et de favoriser et faire correspondre désir et réalité de

³⁵ Voir la présentation de ce module dans Contact Santé, n°66, septembre 1992, p.144. On peut voir aussi le dossier du GERFA, intitulé Devant la moindre anomalie consultez un médecin. Action santé, datant de mai 1992, 38p.+annexes.

l'environnement.

L'ensemble des MAO mis en place par le GERFA a concerné deux tiers des personnes accueillies, soit 159 personnes, dont 117 hommes et 42 femmes. Plus de la moitié des hommes (55,5%) faisait partie de la tranche des 35-50 ans. Un tiers avait moins de 35 ans. Et plus de 11% avait plus de 50 ans. Les femmes, quant à elles, étaient, pour près des deux tiers (64,3%), âgées de 35 à 50 ans. 28,6% avait moins de 35 ans, et seulement 7% avait plus de 50 ans.

Les 35-50 ans étaient donc majoritaires dans les deux sexes, les femmes de cette tranche d'âge étant ici sur-représentées par rapport à la population totale (voir le tableau 1 de la deuxième partie de ce rapport, p.20).

A l'issue des MAO, 115 des 159 personnes restaient au chômage (72,3%). Parmi les autres, 26 personnes concluaient par un CES (dont 5 avec «formation complémentaire), 7 par un contrat d'intérim, 5 intégraient l'Association intermédiaire, 2 trouvaient un travail intermittent, une personne obtenait un contrat à durée déterminée à temps partiel. Trois personnes ont trouvé un travail avec un contrat à durée indéterminée, dont une à temps partiel.

Le MAO est, de loin, l'action la plus mobilisée, eu égard au nombre de personnes concernées, parmi toutes celles que le GERFA a mises en place. Quatorze modules ont ainsi fonctionné, concernant les deux tiers des personnes. Le tiers restant s'est réparti, à parts égales, dans les deux autres types d'actions: les SOA et les ASP.

1.2. Les Sessions d'orientation approfondie (SOA)

Les SOA, selon les termes du cahier des charges, ont pour but de permettre à chaque participant d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les actions à mener pour le réaliser. La SOA s'appuie sur cinq phases principales interactives:

- réaliser son bilan personnel et professionnel; ce bilan doit permettre au participant de découvrir, parmi ses compétences (compétences personnelles mises en valeur ou compétences professionnelles évaluées), celles qui sont valorisables dans un futur emploi;

- savoir où et comment chercher l'information sur la marché du travail et les métiers;
- aboutir au choix d'un projet professionnel (confrontation des deux premières phases);
- établir une stratégie personnelle de mise en oeuvre du projet;
- mettre le projet en oeuvre.

La SOA implique une période de suivi individuel pouvant aller jusqu'à deux mois, de façon à permettre à chaque participant qui en éprouve le besoin de faire le point sur les décisions à prendre, les démarches à effectuer, les difficultés à résoudre. De toute manière, une séance collective a lieu un mois après la fin de la session, c'est-à-dire au beau milieu de cette période virtuelle de suivi.

A noter que l'Agence locale pour l'emploi doit assurer un «contrôle qualité» de la prestation SOA (avec indicateurs). Auto-contrôle *a priori* dans la mesure où les SOA sont en règle générale mises en place par les ALE³⁶, à moins qu'elles sous-traitent à des prestataires tels que l'APSA/GERFA, qui a réalisé trois sessions.

Trente-six femmes ont ainsi bénéficié de ces SOA. Toutes sont «isolées» avec enfant(s) pour la plupart (80%). Exception faite de deux personnes de plus de cinquante ans, ce public se répartit également sur les tranches d'âge moins de 35 ans et 35-50 ans. Deux niveaux de formation sont représentés à parts égales, les niveau VI et Vbis-V. Ces femmes sont pour la plupart ouvrières spécialisées ou employées (une indépendante et six non-réponses).

Le cas de Madame C.B., bénéficiaire d'une SOA.

Femme dite «isolée», C.B. est âgée d'une trentaine d'années; elle est divorcée avec deux enfants à charge. Son désir de reprise d'activité professionnelle, son cursus scolaire, niveau B.E.P.C. plus une formation amorcée dans l'aspect comptabilité, le départ d'un membre du personnel assurant la gestion d'une mutuelle ouverte au public, voilà le support qui nous a servi à bâtir le cadre de la Formation-Développement.

Il a donc été proposé à Madame C.B. d'occuper un emploi au sein de l'APSA par le biais d'un Contrat Emploi Solidarité. Après une semaine de période d'essai, le contrat est signé avec l'engagement de Madame C.B. d'entamer une formation en rapport avec l'évolution du poste de travail.

³⁶ Voir la fiche 23 du Dossier du CARIF, n°22 (juin 1992) intitulé *Dispositifs de formation et mesures pour l'emploi des jeunes et des adultes.*

Avec le GERFA, Madame C.B. recherche un organisme de formation susceptible de lui offrir une formation correspondant aux différentes tâches définies:

- * classement - archivage;*
- * réception - gestion;*
- * secrétariat - dactylographie;*
- * travail sur l'outil informatique.*

C'est donc avec le CUEEP de Sallaumines que Madame C.B. poursuit actuellement son évolution vers le retour à l'emploi.

Dans l'avenir, il est envisagé pour Madame C.B. un emploi au sein d'un organisme de Mutualisation, afin d'y accomplir ces tâches.

(témoignage d'un travailleur social écrit en décembre 1992)

A l'issue des SOA, 6 personnes ont trouvé un emploi sur contrat à durée indéterminée mais à temps partiel, 4 un emploi sous contrat à durée déterminée (toujours à temps partiel), une personne un CES, et une autre a trouvé un «emploi aidé» (travail intermittent), les dix-neuf autres femmes sont restées au chômage.

1.3. Les Appuis spécifiques personnalisés (ASP)

Les ASP ont, selon les termes du cahier des charges, pour but d'aider des demandeurs d'emploi à résoudre des difficultés rencontrées dans le cadre de leur insertion par le biais d'un appui global individualisé. Ces difficultés sont de plusieurs ordres: relationnel, social, médical et culturel.

L'appui spécifique personnalisé consiste en la réalisation d'un accompagnement, concrétisé par des entretiens individuels, sur une période de plusieurs mois, assurant une action socio-éducative globale. L'engagement dans un parcours individualisé d'appui spécifique se traduit, chaque fois que possible, par un contrat écrit et signé par les trois parties: bénéficiaire, prestataire et agence pour l'emploi.

Les ASP ont concerné 35 personnes, dont seulement trois femmes. Onze personnes vivent en couple, dont dix avec enfant(s), alors que vingt-quatre sont isolées dont vingt avec enfant(s). Exception faite d'une personne de plus de 50 ans, 14 se situent dans la tranche d'âge des moins de 35 ans, les vingt restantes ayant entre 35 et 50 ans. Quant aux niveaux de formation, 23 personnes sont de niveau VI (dont des situations d'illettrisme), 10 personnes de niveau V, et deux non réponses. 29 personnes déclarent une qualification de niveau manoeuvre ou O.S., deux de niveau employé, et quatre fournissent une non réponse. A noter que 34

personnes sont inscrites à l'ANPE depuis plus d'un an, dont 20 depuis plus de cinq ans.

A l'issue des ASP, une personne a trouvé un emploi sur contrat à durée déterminée, cinq ont obtenu un CES et les vingt-neuf autres sont restées au chômage.

2. Le foyer Schaffner

Le foyer Schaffner est un CHRS de 26 lits avec un taux d'occupation de 99%. Les actions qu'il mène se décrivent sur six axes:

- **logement**

préparation à l'autonomie en deux étapes;

- **emploi**

contacts avec milieu des entreprises, des organismes de formation et des structures d'accueil, type Mission locale et ANPE;

- **loisirs**

caravaning et pêche;

- **santé**

ouverture ou réactualisation des droits, gestion des soins et vérification des besoins sanitaires;

- **juridique**

problème de pensions alimentaires et de droits de visites des enfants placés, contacts familiaux;

- **accueil-orientation**

accueil en urgence et placement dans d'autres structures.

Le public du foyer est, semble-t-il, exclusivement masculin. Ce sont 91 hommes qui ont donc fréquenté le foyer en 1991. Leur âge moyen est de 31 ans. Les moins de 36 ans représentent 64,84%, les 36-45 ans 29,67% et les plus de 45 ans seulement 5,49%. Les célibataires, les séparés et les divorcés représentent 95,45% de ce public, les autres personnes étant mariées ou vivant maritalement. A noter que plus de la moitié de ces hommes est constituée de SDF en recherche d'insertion par le logement notamment (53,57%).

L'ouverture de droits au RMI semble constituer un axe non négligeable du travail social mené au foyer. En effet la part des allocataires est plus que doublée entre le moment de l'entrée au foyer (13,19%) et celui de la sortie (27,47%).

La durée moyenne de séjour est de 105 jours. Quand on y regarde de plus près, on constate que un tiers du public est hébergé moins d'un mois au CHRS (32,97% exactement), un quart de 1 à 3 mois (27,47%), un cinquième de 3 à 6 mois (19,78%) et seulement un autre cinquième plus de six mois (essentiellement de six mois à un an: 18,68%; plus une personne plus d'un an). En effectuant quelques regroupement de catégories, on voit que six personnes sur dix reste moins de trois mois au foyer. Dans ces conditions, et pour ces personnes «de passage», il est légitime de penser qu'une action de long terme - et la démarche d'insertion se comprend nécessairement dans la durée - ne peut être menée.

Retrouve-t-on ces personnes dans la catégorie de celles qui n'ont bénéficié d'aucun suivi social «global»(80,25%)³⁷? Retrouvons-les dans la catégorie de celles qui n'ont suivi aucune formation durant leur séjour (73,17%)³⁸? Les informations que nous ont fournies les responsables du foyer ne nous permettent pas de pousser plus loin l'analyse.

Par contre, on peut noter que 21,98% des personnes accueillies ont bénéficié d'un suivi médical, 12,09% de consultations spécialisées et 8,79% d'une cure de désintoxication.

3. L'Accueil «9 de »

Ouvert en janvier 1990, le centre «9 de » a donné naissance à un CHRS en octo-bre de l'année suivante. D'une capacité d'accueil de trente lits, ce foyer accueille principalement des femmes, avec ou sans enfant, mais aussi quelques couples. Ce public est souvent constitué de personnes en difficultés. Leur séjour a pour objectif de les aider à mettre en place un projet d'insertion sociale et professionnelle («projet de vie»).

A l'arrivée de la personne, les travailleurs sociaux l'aident à «se prendre en charge» dans les domaines de l'hygiène et de la santé. A cette occasion, se met en forme un premier projet individualisé en collaboration avec un éducateur. Dans un second temps, un suivi social est mis en place, en vue de la «sortie» de la personne, par:

³⁷ Les personnes qui ont bénéficié d'un suivi social représentent en effet moins de 20% du public. Le suivi a été effectué par le CHRS lui-même pour 13,58% des personnes, par un autre service pour 2,47% et conjointement par le CHRS et un autre service pour les 3,70% restant.

³⁸ Bien que 65,33% des personnes hébergées n'aient qu'un niveau VI de formation professionnelle, la part des personnes de niveau Vbis-V étant de 29,33%.

- la recherche d'un logement (avec suivi social sur une période allant de six mois à un an après la «sortie»);
- la recherche d'un travail;
- la résolution des problèmes administratifs, permettant l'accès aux prestations sociales.

Nombre des personnes accueillies apparaissent «inemployables» ou, du moins, «dysemployables» soit pour des raisons liées à des insuffisances, voire une absence, de formation, soit pour une inadaptation aux rythmes de la vie active. Afin de pallier ce dernier problème, l'organisation de la vie en foyer impose des rythmes de vie collective (heures fixes pour le lever, les repas, etc.).

Pour la question de la formation, différents ateliers sont mis en place: atelier couture et atelier cuisine. L'atelier couture permet la réalisation de travaux pour soi et pour le foyer, sous la responsabilité d'une animatrice. En plus de la participation à la confection des repas du foyer, l'atelier cuisine permet de viser un certain nombre d'objectifs:

- la maîtrise de notions d'économat (évaluation des ingrédients, des quantités, des coûts, etc.);
- la réalisation de repas à partir de menus originaux;
- l'acquisition des notions d'équilibres alimentaires.

Cet atelier est bien souvent «prétexte» à une remise à niveau en formation générale (calcul).

En projet, étaient prévus d'autres ateliers, en collaboration avec des organismes de formation extérieurs: gymnastique, laverie (atelier protégé avec rémunération du personnel), «enseignement ménager».

4. L'ERIC

La Société à responsabilité limitée, l'ERIC, a été créée en décembre 1990 par l'APSA-ALE, qui en détient la majorité des parts. Elle se donne, même si son statut ne le dit pas, un objectif d'insertion des publics défavorisés (chômeurs de longue durée, bénéficiaires du RMI, etc.). On peut situer cette entreprise dans le direct prolongement d'un atelier bâtiment que l'APSA avait mis en place en 1985 pour accueillir des chômeurs de longue durée³⁹.

³⁹ Voir l'article, signé Christophe CARON, que l'édition lensoise de *La Voix du Nord* du 20 juillet 1990 avait consacré à l'APSA, sous le titre Social, économie, éducation: trois mots pour une politique d'insertion, à l'APSA.

En 1991, et sur la foi d'un bilan rédigé en novembre 1992, on peut savoir que son personnel comprend douze salariés. Cinq personnes en contrat de retour à l'emploi et une en contrat de qualification sont «encadrées» par six personnes en contrat à durée indéterminée, à savoir quatre «moniteurs», un conducteur des travaux et un gérant. Le marché de l'entreprise est constitué, principalement, de clientèle relevant du secteur public et parapublic (municipalités, PACT, OPAC, Soginorpa), ainsi que d'entreprises privées et de particuliers. L'activité de l'ERIC concerne le secteur du bâtiment et travaux publics (gros et second oeuvre), notamment la réhabilitation et la rénovation de logements. Parmi les réussites, on peut citer le cas d'une personne en contrat de retour à l'emploi devenant moniteur dans l'entreprise. Quant aux échecs, ils sont, selon ce qu'en disent les responsables, principalement liés à des problèmes familiaux et de santé.

La conclusion du bilan cité plus haut indique que "*dans une entreprise d'insertion, les personnes qui sont restées longtemps au chômage ne produisent pas à la même cadence que celles qui sont de suite opérationnelles, même lorsqu'elles arrivent en fin de contrat. Cette perte se ressent au niveau de la trésorerie*". Et ce, malgré les avantages «patronaux» (subventions et exonérations de charges sociales) afférents aux catégories de publics accueillis. Ce type de problème est quasiment inévitable: il s'agit de la maîtrise des instruments de gestion de ce que nous appelons «l'économie du social»⁴⁰. Cette maîtrise ne peut être acquise qu'au prix d'un double effort, effort de formation des gestionnaires et effort de vigilance de leur part dans la conduite de l'action. Comme nous disions dans le *Rapport intermédiaire*, la contrainte du résultat (et pas forcément le profit) mérite d'être mieux prise en considération par une meilleure prise en compte des coûts. Cette dernière est nécessaire si l'on veut que l'économie soit véritablement l'outil qui permettra aux personnes les plus défavorisées de s'engager dans une dynamique d'insertion. Nous avons là une condition *sine qua non*, dans la mesure où sa non satisfaction risquerait de transformer l'action économique mise en place en ghetto préjudiciable aux publics accueillis⁴¹.

5. L'APSA-ALE

L'APSA-ALE est l'association intermédiaire du dispositif APSA. Rappelons qu'elle détient la majorité des parts de l'entreprise L'ERIC, présentée précédemment. Si l'on en croit le tableau statistique du compte

⁴⁰ Voir RI, pp.14-19.

⁴¹ RI, p.39.

rendu annuel d'activité, elle a fourni, en 1991, près de quatorze mille heures de travail à une cinquantaine de personnes (adressées à l'association intermédiaire par le GERFA, en règle générale), au cours de 77 «mises à disposition» (ou missions) pour 27 «utilisateurs».

Ces utilisateurs sont de trois sortes, selon les termes du tableau adressé au ministère du Travail: les particuliers (19 exactement qui ont mobilisé 610,75 heures de travail), les associations autres que d'aide à domicile (5 associations ont mobilisé 9898,50 heures de travail) et les commerçants-artisans (3 commerçants ou artisans ont mobilisé 3289,25 heures). Ainsi, les particuliers représentent 70,37% des utilisateurs mais n'ont utilisé que 4,43% des heures de travail, alors que les associations ne représentent que 18,52% des utilisateurs mais ont utilisé 71,74% des heures de travail. Entre deux, les commerçants (1,11% des utilisateurs) ont consommé 23,84% des heures. On a ainsi deux grands types de clients pour l'association intermédiaire: la clientèle des particuliers qui est nombreuse mais peu consommatrice (moyenne d'environ 32 heures par client), et la clientèle institutionnelle (associations ou commerçants-artisans) qui, représentant moins de 30% de la clientèle, consomme plus de 95% des heures de travail.

Le niveau de qualification des personnes ainsi mises à disposition est faible. La ventilation des heures travaillées selon l'activité exercée montre que cette dernière se décline en six rubriques:

- 36,45% employés administratifs;
- 24,40% ouvriers du gros oeuvre et du second oeuvre du BTP;
- 19,31% personnels des services directs aux particuliers (type restauration, etc.);
- 10,95% agents non qualifiés de la manutention et des transports;
- 5,51% travaux de bricolage et petites réparations chez des particuliers;
- 3,38% autres ouvriers qualifiés ou non qualifiés.

Quant aux personnes qui ont bénéficié de cette mise au travail, elles relèvent toutes de la catégorie des chômeurs de longue durée, la majorité étant indemnisée au titre du chômage (58,5%), les autres étant allocataires du RMI (37,7%). Parmi elles, on compte 75,47% d'hommes et 24,53% de femmes. La plupart appartient à la tranche des 25/49 ans (84,9%, soit 82,5% des hommes et 92,31% des femmes), les six personnes de moins de 25 ans sont des hommes; un homme et une femme ont plus de 49 ans.

Au 31 décembre 1991, 19 personnes étaient encore inscrites au fichier de l'association intermédiaire, et une personne avait négocié un contrat de retour à l'emploi.

CONCLUSION DE LA TROISIÈME PARTIE

Si l'on reprend les actions menées par les différentes structures de l'APSA, telles qu'elles ont été présentées dans cette partie, nous pourrions alors mesurer les écarts entre celles-ci et le projet initial de la Formation-Développement.

Chaque composante de l'APSA "*pratique séparément*" la Formation-Développement, nous a-t-on dit. Nous interrogerons donc ces structures, une à une, pour vérifier cette affirmation, à travers deux questions:

- y a-t-il eu, dans les différentes actions conduites, une présence indiscutable et simultanée des trois champs du triptyque de la Formation-Développement?
- y a-t-il eu alors une imbrication de ces trois champs, et selon quelles modalités?

Les actions menées par **le GERFA** sont, de loin, les plus importantes, eu égard aux dispositifs mobilisés et au nombre des personnes accueillies. Par ailleurs, le GERFA, rappelons-le, est, au sein de l'APSA, la structure initiatrice de la problématique de la Formation-Développement.

On peut affirmer, sans risque de se tromper, que le social a été présent dans toutes les actions conduites par le GERFA. C'est que la vocation de ce dernier participe du travail social (à preuve, la qualification des personnels recrutés). En revanche, la dimension formation a été peu perceptible. Elle s'est très souvent limitée à tenter de donner un niveau de savoir et de savoir-faire dans les domaines des compétences de base, telles que savoir se situer dans l'environnement économique et social, savoir démêler les situations administratives en vue de l'accès aux droits sociaux, etc.. Elle a consisté en fait à préparer la resocialisation des individus.

Loin de nous l'idée que de tels objectifs ne peuvent faire l'objet d'un traitement éducatif. Bien au contraire, s'agissant de publics tels que ceux que l'APSA accueille, la dimension formative doit être l'occasion de créer des outils et des méthodes pédagogiques dans la perspective d'atteindre ces objectifs de resocialisation. Mais, dans le cas qui nous concerne, l'environnement nécessaire à toute action pédagogique n'a pas été présent: absence de formateurs, pas de formation de formateurs, pas de

réflexion sur les stratégies d'apprentissage ou d'enseignement, pas de production pédagogique... En effet, le GERFA ne compte aucun formateur en son sein. Les personnels n'ont pas été embauchés pour faire de la formation *stricto sensu*. Ce sont d'abord et avant tout des travailleurs sociaux. Il n'y a pas eu non plus, à notre connaissance, de volonté politique au sein de l'APSA pour doter le GERFA de personnel compétent en matière pédagogique.

Les rares actions de formation professionnelle qui ont eu lieu ont été réalisées en sous-traitance par des organismes de formation externes à l'APSA. Cette sous-traitance eût été favorable si elle avait été l'indice d'un ancrage opérationnel des actions dans le tissu local. Tel ne fut pas le cas, d'autant plus que les objectifs et les contenus de formation professionnelle n'étaient pas mis en rapport avec les activités économiques des personnes. Ainsi les mises en situations professionnelles n'ont pas pu être l'occasion de l'émergence des besoins de formation. En d'autres termes, la cohérence nécessaire entre la formation suivie et l'activité exercée était inexistante, malgré les velléités exprimées dans le projet initial⁴².

Le Foyer Schaffner, quant à lui, a mené les actions classiques d'un CHRS, sans les compléter par une réelle action formative ni par une activité économique qui, quand elle était mise en place, soit pensée autrement que comme de l'«occupationnel».

L'accueil «9 de », par contre, a réalisé, grâce aux ateliers qu'il a mis en place, quelques actions de formation (mais avec quels formateurs?, quelle pédagogie?, quels référentiels?, quelle formation de formateurs?, etc.). Même si ces actions relevaient plus de l'incitation, il n'en demeure pas moins vrai qu'il existe, au sein du foyer «9 de », une démarche pédagogique louable. Quant aux activités économiques, leur mise en place est en projet (atelier protégé). La Formation-Développement n'est-elle pas ici en passe de commencer à trouver des moyens pour sa mise en oeuvre?

L'ERIC se considère comme une entreprise d'insertion, avec ce que cela implique d'imbrication entre deux des champs du triptyque de la Formation-Développement, le social et l'économique. Reste que l'investissement du champ formation n'y est pas visible. Le recours massif aux contrats de retour à l'emploi ne semble pas avoir permis la prise en compte de la formation des salariés, malgré l'incitation à la formation contenue dans les textes régissant ce type de contrat de travail. Il est vrai

que l'encadrement des «moniteurs» peut traduire un souci de formation sur temps de travail. Mais l'absence de référentiel pédagogique et l'absence de formation des moniteurs à la pédagogie (malgré les recommandations exprimées dans le *Rapport intermédiaire*⁴³) nous autorisent à nuancer fortement l'existence et la portée des éventuelles démarches pédagogiques entreprises.

L'APSA-ALE, en tant qu'association intermédiaire, s'est la plupart du temps limitée à ses missions originelles, à savoir procurer des heures de travail, sans se soucier fortement de l'accroissement de la qualification de ses salariés par le biais de la formation. Ici aussi, et même si l'activité économique semble menée en cohérence avec le travail social (ce sont les travailleurs sociaux du GERFA qui «adressent» les personnes à l'association intermédiaire), les conditions de réalisation de la Formation-Développement n'ont pas été réunies.

Quelles leçons, en définitive, peut-on tirer de l'analyse des actions réalisées par les différentes structures de l'APSA? Tout d'abord, il est clair que le social a été présent et prégnant. Le dénominateur commun, voire le socle, de ces actions, est le travail social. L'histoire et la culture tant des structures de l'APSA que des personnels ont marqué de manière indélébile les actions menées du sceau du travail social. Les deux autres éléments du triptyque de la Formation-Développement, l'économique et la formation, sont perçus par les acteurs de l'APSA à travers le «prisme déformant» du social. Ceci a pour conséquence une réduction de l'angle de vue, se traduisant très souvent par une insuffisance/absence d'outils d'analyse et une confusion des différents champs composant la Formation-Développement.

Pour répondre à la première des deux questions que nous posons au début de la conclusion de cette partie, nous pouvons dire que les trois champs du triptyque composant la Formation-Développement n'ont pas été investis simultanément, à l'exception peut-être des actions engagées par l'accueil «9 de ». **Ce constat peut ne pas faire l'unanimité des acteurs de l'APSA**, ne serait-ce qu'à cause du «prisme déformant» évoqué ci-dessus. Il est vrai que la Formation-Développement, en tant que pratique, est étroitement liée aux représentations de ceux qui la conçoivent et la mettent en oeuvre. Nous y reviendrons dans notre

⁴³ "Les modules de formation professionnelle seront axés sur l'acquisition des savoir-faire et des savoir-être liés aux métiers et aux qualifications présents dans les différentes activités mises en place" (RI, pp.11-12).

conclusion générale.

La seconde question, relative à l'imbrication des champs du triptyque de la Formation-Développement, n'a plus de raison d'être posée. Pour qu'il y ait imbrication des champs, encore faut-il que ces champs soient simultanément investis.

Maintenant, les difficultés d'opérationnalisation de la Formation-Développement sont en partie imputables aux acteurs de l'APSA. Comme nous le signalions dans le *Rapport intermédiaire*⁴⁴, cette problématique n'a pas induit les changements nécessaires et attendus dans les pratiques de l'institution et de ses membres. Toutefois, la méthodologie mise en place dans le cadre de cette recherche n'est peut-être pas exempte de toute responsabilité. Il y a donc lieu de l'interroger. Ce sera l'objet de la quatrième partie de ce rapport.

⁴⁴ RI, pp.13 et 45-46, par exemple.

QUATRIEME PARTIE

UN CAS DE RECHERCHE-ACTION

La méthodologie mise en place dans le cadre de cette recherche n'est peut-être pas exempte de toute responsabilité s'agissant des difficultés de mise en oeuvre de la Formation-Développement à l'APSA. Il y a donc lieu, disions-nous plus haut, de l'interroger. Pour ce faire, nous proposons de procéder en trois temps. Nous commencerons par rappeler le dispositif méthodologique initialement prévu, puis nous tenterons de situer la méthode de recherche-action que nous avons utilisée par rapport à la recherche-action en général. Dans le troisième temps, enfin, nous risquerons une analyse de la démarche qui fut, conjointement, celle des acteurs et la nôtre.

1. La démarche de recherche initialement prévue

Dans l'introduction du présent rapport, nous rappelions que l'APSA/GERFA avait sollicité le Laboratoire TRIGONE pour mettre en place un dispositif d'observation et d'analyse de l'efficacité des actions menées dans le cadre du C.R.I.L.-S.É.É. L'objet essentiel de cette demande concernait en fait l'amélioration du fonctionnement du C.R.I.L.-S.É.É. par la méthode de l'évaluation participante et formative, mobilisant les acteurs autour des objectifs du projet. Et, de fait, ce n'est pas seulement le projet C.R.I.L.-S.É.É. qui demandait à être soumis ainsi à évaluation, mais l'ensemble du projet Formation-Développement que l'APSA voulait mettre en oeuvre, sous la responsabilité opérationnelle du GERFA, qui, après avoir été promoteur et porteur du projet C.R.I.L.-S.É.É., était institué coordinateur Formation-Développement pour l'ensemble des structures composantes de l'APSA.⁴⁵

La démarche de recherche et d'évaluation proposée associait, dès le début, les responsables des actions, les acteurs de terrain et les chercheurs. Il s'agissait en effet d'une **recherche participante**, amenant les acteurs à poser des actes de recherche à tous les niveaux et à toutes les étapes de la recherche : appropriation de l'objet, définition du champ, discussion et formulation des hypothèses, identification des variables significatives, problématisation de situations, formulation d'indices de vérification, collecte et classification des informations, discussions

⁴⁵ RI, p.42.

critiques des productions de l'équipe, réappropriation de l'ensemble des résultats.

Mais, afin d'apporter un «plus» au dispositif dont il était question d'évaluer le fonctionnement, l'équipe de recherche proposait de développer au sein même de la recherche participante, une **recherche-action de type stratégique** dont l'objectif consiste à élaborer les conditions d'amélioration de son fonctionnement, tant au niveau du cadre conceptuel que des pratiques mises en oeuvre⁴⁶. Celle-ci visait, d'une part, à entraîner l'adhésion consciente des acteurs aux objectifs qu'ils avaient accepté de poursuivre en participant à l'action de Formation-Développement et, d'autre part, à développer une formation par la recherche qui permette d'enrichir les pratiques et de les améliorer. L'hypothèse sous-jacente était que l'appropriation par les praticiens des instruments d'analyse et des techniques d'autorégulation propres à la recherche-action de type stratégique conduiraient à une objectivation plus grande des pratiques et donc à un renforcement qualitatif des actions qu'ils entreprenaient. Comme on le voit, cet aspect de la "démarche-qualité" reposait sur une autre hypothèse, implicite celle-là, d'un transfert possible des capacités nouvelles acquises dans la recherche sur le terrain des pratiques quotidiennes.

L'effectuation de cette recherche nécessitait alors l'élaboration de deux outils. Tout d'abord la tenue de carnets de bords par les chercheurs et les acteurs. Pour les premiers, il s'agissait de consigner au jour le jour leurs observations, interventions et réactions. Pour les acteurs, il s'agissait plutôt du carnet de bord de l'institution porteuse du dispositif de Formation-Développement où seraient consignés tous les débats et compte-rendus de travail. Grâce à ces outils, il devenait possible, en fin de parcours (voire à tout moment) de reconstituer la chronologie des événements et, partant, la logique d'action qui avait sous-tendu la recherche, ce qui devait faciliter énormément le travail d'objectivation nécessaire.

Le deuxième type d'outils était constitué de grilles de travail dont la première (chronologiquement et en importance) avait été élaborée par l'équipe de recherche et proposée au collectif d'acteurs, afin de cadrer tout à la fois la problématique générale, les objectifs de la recherche-

⁴⁶ Voir RI, pp.25 et 38.

action et la programmation du travail. A partir de cette grille principale, des grilles partielles devaient être élaborées au fur et à mesure par les chercheurs et les acteurs de façon à baliser l'itinéraire collectif de recherche.

Institutionnellement, la recherche devait occasionner la mise en place et le fonctionnement de deux groupes de travail, de fonction, de composition et de taille différentes.

Le groupe le plus restreint associait les chercheurs et les acteurs du terrain (travailleurs sociaux, formateurs, gestionnaires) et était dénommé «groupe opérationnel». Le grand groupe, «groupe d'analyse et d'évaluation», associait aux membres du groupe opérationnel l'ensemble des acteurs et partenaires de l'action Formation-Développement (membres du C.A. de l'association porteuse notamment, ainsi que des représentants des personnes accueillies).

Réuni une fois par mois sous la co-responsabilité du Président de l'Association porteuse de l'action Formation-Développement et d'un membre de l'équipe de recherche, le groupe d'analyse et d'évaluation avait une double fonction. Tout d'abord, effectuer le suivi du cheminement de la recherche-action : veiller au respect des hypothèses générales (problématique globale) ou infléchir les hypothèses d'opérationnalisation. Ensuite assumer un rôle politique, c'est-à-dire notamment activer ou créer les liens avec l'environnement local nécessaire au bon déroulement de l'action.

Quant au groupe opérationnel, il se donnait, comme son nom l'indique, une fonction tout à fait opérationnelle: faire le point, semaine après semaine, sur le déroulement de l'action elle-même, veillant notamment à ce que les décisions prises en groupe d'analyse et d'évaluation soient appliquées.

2. La recherche-action à l'APSA/GERFA

La démarche initialement prévue étant rapidement décrite, il s'agit maintenant de situer la démarche que nous avons effectivement empruntée par rapport à la méthodologie générale de la recherche-action, telle du moins que le laboratoire TRIGONE l'a élaborée. Nous avons commencé cette tentative de situation dans le *Rapport intermédiaire*, en

notant quelques éléments par lesquels notre démarche se démarquait de cette méthodologie⁴⁷. Ce démarquage ne concerne pas tant le principe selon lequel la recherche participante induit des effets sur les pratiques des acteurs qui y participent⁴⁸ que le statut du chercheur dans la recherche-action, ou, plus précisément, la position de l'équipe de recherche/évaluation par rapport aux acteurs et aux financeurs du dispositif.

Afin de poursuivre dans cette tentative, nous pourrions reprendre les quatre critères de la typologie des situations du chercheur-acteur que l'un de nous a proposés dans un récent article⁴⁹. Ces critères sont les suivants: espace idéologique, espace de pouvoir, espace de l'action et temps de l'action. Les passant rapidement en revue, nous pourrions saisir quel-ques éléments de la logique d'interaction qui caractérise la recherche-action, à savoir la logique des relations entre acteurs et chercheurs. Mais nous verrons aussi comment l'APSA constitue un ensemble pas si homogène qu'il n'y paraît, comment on passe d'une unanimité apparente sur la finalité de l'action à un dysfonctionnement institutionnel qui hypothèque assez largement la promesse de résultat de la recherche-action.

L'«espace idéologique» est l'espace où les différents acteurs se positionnent par rapport à la finalité de l'action⁵⁰. La finalité que l'APSA se donne globalement est lisible dans son histoire. Ainsi l'acte de naissance de l'APSA nous renseigne sur sa généalogie idéologique (humanisme chrétien⁵¹): "1965 - L'APSA est née des associations Emmaüs, Secours Catholique et Saint Vincent de Paul"⁵². Ainsi le passage de «APSA = Association Pour les Sans Abri» (développé initial du sigle) à «APSA = Association Pour la Solidarité Active» (nouveau développé du sigle à partir de 1987/1988) offre un raccourci significatif, où, l'objectif de «combat contre la pauvreté» se traduit opérationnellement de façon plus offensive⁵³. La vision de l'homme qui est ici à l'oeuvre est celle de l'homme global dont il s'agit de sauver, de restaurer la «dignité». Selon les responsables de l'APSA, tous les

⁴⁷ Cf. DEMUNTER, Paul, Recherche participante ou recherche-action de type stratégique ?, dans *Recherche-Action, méthodes et stratégies*, Les Cahiers d'études du CUEEP, n° 9, décembre 1987 (pp. 63-68).

⁴⁸ Voir *RI*, pp.3-4.

⁴⁹ Voir Marie-Christine VERNIERS, *La mise en place du dispositif RMI dans le Pas de Calais. Essai d'évaluation*, TRIGONE, janvier 1991, pp.8-9.

⁵⁰ Bruno RICHARDOT, Recherche-action de type stratégique, dans *Actualité de la formation permanente*, n°120, septembre-octobre 1992, pp.103-119.

⁵¹ Id., p.111.

⁵² "Chrétien de gauche", disait la rédaction de Nord-Matin (éd.lensoise du 3 janvier 1985).

⁵³ Voir *RI*, p.20.

acteurs qui animent les différentes structures composantes appartiennent à une même équipe autour du même projet⁵⁴.

L'implication des chercheurs ne se situe pas au plan de cette idéologie humaniste chrétienne, mais à celui d'une pensée économique alternative: celle qui veut soumettre l'économie à un objectif social. La connivence entre acteurs et chercheurs n'intervient donc pas au moment idéologique même, mais au moment de l'action que ces deux types idéologiques (différents certes, mais pas incompatibles) peuvent soutenir.

L'«espace de pouvoir» est l'espace où les différents acteurs se positionnent par rapport à la responsabilité de l'action⁵⁵. Ici encore il convient de noter que l'équipe de chercheurs ne détient ni ne revendique aucun pouvoir, si ce n'est celui d'accomplir la mission qui lui a été confiée par les responsables de l'APSA⁵⁶. Ces derniers, par contre, disposent de la totalité du pouvoir, ou plutôt des pouvoirs. En effet, l'histoire du développement de l'APSA nous apprend que celle-ci fonctionne comme une sorte d'association-mère, génitrice de structures. Et ce que nous appelons «structures composantes de l'APSA» est en fait un ensemble d'associations-filles qui acquièrent rapidement leur majorité et conduisent leur destinée en fonction de leurs objectifs spécifiques propres et avec les moyens qui sont les leurs - l'association-mère gardant malgré tout une sorte de droit de regard sur le mode de vie des associations-filles. C'est ainsi que des structures ont vu le jour pour disparaître rapidement; d'autres fonctionnent toujours, vivant souvent des conflits de pouvoir avec la structure-mère, au point que un an après, c'est-à-dire en décembre 1992, la question de l'organisation des rapports entre structures est toujours à l'ordre du jour, avec l'alternative suivante: "*fusion de toutes les associations ou l'APSA devient une fédération des associations*"⁵⁷.

L'analyse des relations institutionnelles inter-structures de l'APSA permettrait de comprendre l'économie difficile de ces relations de pouvoir. Le suivi du projet de mise en oeuvre de la problématique Formation-Développement dans l'ensemble de ces structures aurait pu être l'occasion d'une telle analyse. Mais telle n'était pas l'objet de la convention

⁵⁴ Voir *RI*, p.22.

⁵⁵ Clôturant la journée de travail baptisée «séminaire d'Olhain» (novembre 1989), journée qui avait réuni l'ensemble des acteurs de l'APSA, René BARRAS disait que "le but de cette réunion était de faire savoir à tous que nous appartenons à une même équipe".

⁵⁶

⁵⁷

liant le Laboratoire TRIGONE et l'APSA-GERFA. Ce qui est clair, c'est que ce projet n'a pas reçu le même écho dans les différentes structures, et que l'obligation de cohérence que requiert cette mise en oeuvre⁵⁸ (avec l'institution du GERFA comme coordinateur) a provoqué de fait des frictions entre les différents responsables.

L'«espace d'action» est l'ensemble des espaces d'intervention des différents acteurs, sachant que ces espaces s'articulent dans un système d'action⁵⁹. Ce critère est dans le strict prolongement du précédent, caractérisant le pouvoir par la responsabilité de l'action. Le projet de Formation-Développement a perturbé l'économie de cet espace d'action. Et ceci n'est pas le fait de l'APSA et de ses composantes. C'est une nécessité inhérente à la Formation-Développement. Dans le *Rapport intermédiaire*⁶⁰, nous notions que la Formation-Développement, "de par sa globalité, nécessite une transformation des professionnalités des différents acteurs". Nous disions que "des réflexions [seraient] nécessaires pour cerner les nouvelles identités professionnelles du travailleur social, du formateur et du gestionnaire". Nous constatons que ceci était "déjà ressenti et exprimé", pour conclure que "c'est en partie à cause de cet aspect perturbateur de l'action que les malaises et tensions apparaissent déjà".

Le «temps de l'action», enfin, est le critère qui intéresse le rapport temporel entre l'action et la recherche-action⁶¹. Pour ce qui nous concerne, on peut noter que l'action pré-existe à la recherche-action, cette dernière intervenant précisément comme aide à la réalisation d'un projet visant à améliorer l'efficacité d'un dispositif déjà mis en place (le C.R.I.L.-S.É.É.)⁶². Aussi avons-nous dû nous approprier l'histoire de l'action de façon à situer correctement le projet de Formation-Développement⁶³, en prenant soin d'éviter au maximum le piège de la reconstitution historique forcée par la problématique de l'instant. Cet évitement est grandement facilité par le fait que les chercheurs, dans cette recherche-action, ne sont pas responsables de l'action. En effet, si, comme nous l'indiquions dans le *Rapport intermédiaire*⁶⁴, nous nous sommes fortement impliqués dans l'action de l'APSA durant le temps de cette recherche-action, il convient de

⁵⁸ Bruno RICHARDOT, *art.cit.*, p.113.

⁵⁹ Cette remarque suffit à distinguer cette Recherche-Action de la Recherche-Action de type stratégique: le pouvoir évaluateur y est distinct du pouvoir organisateur de l'action. Cf. *ibid.* et note 123.

⁶⁰ Lors de l'assemblée générale extraordinaire de l'APSA de décembre 1992. Voir l'article paru dans *La Voix du Nord* (éd. lensoise) des 20/21 décembre.

⁶¹ Voir plus haut la première partie de ce rapport, mais aussi RI, p.23, par exemple.

⁶² Bruno RICHARDOT, *ib.*

⁶³ RI, p.46.

⁶⁴ Bruno RICHARDOT, *art.cit.*, p.114.

préciser que cette implication était pratiquée avec deux objectifs: conduire la recherche et aider les acteurs (par le déroulement de la recherche). Notre stratégie était une stratégie de recherche et d'évaluation, non une stratégie d'action⁶⁵.

Par contre, la recherche-action dont nous présentons aujourd'hui le compte rendu a bien été pensée comme une recherche participante, au sens où tous les acteurs ont été invités à prendre part au plus grand nombre d'actes de recherche possible, et ce dès le début⁶⁶. Mais, ici, le bât blesse: cette participation n'a pas été aussi nourrie ni aussi partagée que l'espéraient les chercheurs. C'est peut-être en cela que l'on peut penser que la méthodologie mise en place dans le cadre de cette recherche-action n'est pas exempte de toute responsabilité s'agissant des difficultés de mise en oeuvre de la Formation-Développement à l'APSA. A moins que la relation de cause à effet que nous induisons ainsi ne soit pas la bonne. Plutôt que penser la mauvaise participation des acteurs à la recherche comme cause de ces difficultés, ne pourrions-nous pas penser que cette mauvaise participation est un indice révélateur de ces difficultés, celles-ci étant à leur tour un indice révélateur des dysfonctionnements de l'APSA, tels que l'on a pu les comprendre dans les paragraphes précédents notamment ?

Nous laisserons la question ouverte, car, répétons-le, la mission confiée au Laboratoire TRIGONE ne consistait pas en une analyse des relations inter-institutionnelles internes à l'APSA. Nous nous contenterons, dans le point qui suit, d'analyser succinctement la démarche qui fut, conjointement, celle des acteurs et la nôtre.

3. La démarche

La démarche de recherche prévoyait à l'origine la mise en place et le fonctionnement de deux groupes de travail: le groupe d'analyse et d'évaluation et le groupe opérationnel.

Il fut décidé que le groupe d'analyse et d'évaluation serait constitué des membres du Conseil d'Administration du GERFA. Il serait peut-être plus juste de dire que les chercheurs furent invités lors d'une réunion de ce Conseil d'Administration, réunion au cours de laquelle on leur demanda de

⁶⁵ Cf. plus haut, p.3.

⁶⁶ Voir, notamment, la deuxième partie du Rapport intermédiaire (pp.20-29).

présenter la problématique de la Formation-Développement⁶⁷. Il n'y eu aucune suite.

Quant au groupe opérationnel, il fonctionna quelques temps⁶⁸, réunissant les responsables des structures de l'APSA, mais le plus souvent les acteurs du GERFA exclusivement. Son objectif était, notamment, de faire le point régulièrement sur le déroulement de l'action. L'ordre du jour fut très vite monopolisé par les difficultés de fonctionnement institutionnel du GERFA dans son rôle de coordinateur de la Formation-Développement, et, de façon plus générale, par les dysfonctionnements de l'APSA globalement et dans ses relations avec les structures (voir les conflits de pouvoir entre structures-filles et structure-mère que nous évoquions plus haut).

Bref, très vite le travail en commun entre acteurs et chercheurs eut lieu uniquement avec les acteurs du GERFA et fut, de fait, mobilisé pour aider ces acteurs à porter, le mieux possible compte tenu des difficultés institutionnelles internes, le projet de Formation-Développement. Encore que, à partir d'un certain moment, le travail consista essentiellement à aider ces acteurs à construire des instruments de gestion et de suivi de leur activité, sans que les chercheurs prennent la main à quelque moment que ce soit. C'est dans ce cadre que fut abordé, par exemple, la question du D.S.I.

Bien sûr les chercheurs tentèrent à maintes reprises de relancer le travail commun avec les autres structures, mais en vain. Les acteurs qui animaient ces structures n'étaient visiblement pas prêts à entendre le projet de Formation-Développement (qu'apparemment ils considéraient, à tort ou à raison, comme «parachuté» depuis la structure-mère), et, encore moins, à parler de leur activité, même si par ailleurs celle-ci pouvait, plus ou moins formellement, relever de la Formation-Développement.

Ces difficultés de mise en oeuvre de la méthodologie, coextensibles aux difficultés de mise en place d'un authentique dispositif, même pluriel, de Formation-Développement, nous renvoient aux ordres de raisons que nous évoquions au tout début de ce rapport (p.5). Pour tout projet quel qu'il soit, priorité doit être donnée par l'ensemble des acteurs à la définition collective du projet, soit, mais peut-être d'abord à la clarification des relations institutionnelles internes, de façon à ce que

⁶⁷. Cette réunion est mentionnée dans *RI*, pp.43-44.

⁶⁸. Voir *RI*, pp.41-43.

l'opérationnalisation du projet ne soit pas contrariée par un dysfonctionnement préexistant et continu. A notre sens, ce dysfonctionnement a empêché que le projet de Formation-Développement voie le jour et, dans le même mouvement, les tentatives de réalisation du projet ont mis à jour, de manière plus visible encore, le dysfonctionnement lui-même.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Le projet C.R.I.L.-S.É.É., à travers la mise en place de la Formation-Développement, se voulait fédérateur des activités des différentes structures de l'APSA, afin de parvenir à leur cohérence. Cet objectif, nous l'avons montré, n'a pas été atteint. Le cloisonnement entre les différentes composantes de l'APSA a caractérisé les différentes actions entreprises. Ces dernières sont restées très juxtaposées.

Notre principale recommandation concerne donc cette cohérence qui doit se décliner, autant que faire se peut, sous la forme de la mise en place simultanée des trois champs, fortement imbriqués, du triptyque de la Formation-Développement.

Fallait-il alors chercher cette introuvable cohérence à l'intérieur de chaque structure? Les responsables politiques de l'APSA nous ont fortement incités à prendre cette direction. Cette invitation nous forçait à modifier les objectifs de notre mission. Cela n'était pas forcément un changement fondamental dans nos hypothèses de recherche. L'action, en se déroulant, peut parfaitement se transformer sans entamer, de quelque manière que ce soit, les objectifs de l'évaluation participative. Nous avons donc pris acte de cette modification, tout en considérant que la recherche de cohérence ne devait plus s'opérer dans la globalité de l'APSA mais au sein de chacune de ses composantes.

Au terme de cette étude, force est de constater que même cette cohérence-là n'est atteinte par aucune structure. Plus grave, ni les moyens mis en oeuvre, ni la volonté des responsables ne semblent indiquer que l'on s'achemine vers cet objectif. L'éventuelle exception du «9 de » confirme, hélas, cette règle générale à l'ensemble des structures. Que l'on nous comprenne, la cohérence n'est pas une fin en soi. Elle n'est pas à

rechercher pour elle-même. Elle constitue une nécessité reconnue et admise par les acteurs eux-mêmes. Rappelons par ailleurs qu'elle a présidé à la création du C.R.I.L.-S.É.É. et que le GERFA en a fait sa fonction stratégique. Mieux, elle constitue l'un des éléments essentiels de la mission qui nous a été confiée. Enfin, elle est le moyen le plus sûr d'inscrire les personnes marginalisées dans la voie de la réinsertion.

Aussi devons-nous insister sur l'intérêt stratégique pour les structures de l'APSA de la recherche de cette cohérence et de sa mise en oeuvre au travers de leurs activités. Les moyens disponibles ne permettent certes pas la mise en place du triptyque dans chaque structure. Nous pensons alors que la mobilisation d'autres structures de l'APSA et/ou de partenaires extérieurs (réalisant ainsi l'ancrage dans le local) permettent d'élargir l'espace du possible. Encore faut-il que l'imbrication des champs de la Formation-Développement soit toujours recherchée.

La formation, on l'a vu, constitue incontestablement le maillon faible des actions entreprises. Il y a là un énorme travail à accomplir. Aussi privilégierons-nous, dans ces dernières pages et à titre d'exemple significatif, l'«entrée formation» dans le triptyque de la Formation-Développement⁶⁹.

Ce travail doit commencer par une clarification conceptuelle du champ, compte tenu de l'hétérogénéité des représentations des différents acteurs de l'APSA. Ces représentations tiennent à la culture professionnelle de ces acteurs, qu'ils soient éducateurs spécialisés, moniteurs éducateurs, assistants sociaux, formateurs, etc. Il est clair que chaque «corporation» a construit sa propre représentation de la formation. Afin d'arriver à un système partagé de représentations, une clarification s'impose donc. Car, non seulement chaque corporation a sa propre vision de ce que peut être la formation, mais la crise économique a élargi et diversifié la «clientèle»

⁶⁹ RI, p.3.

traditionnelle du travail social. Les missions confiées à ce dernier ont considérablement évolué⁷⁰. La formation et l'«orientation formative» font partie de ces nouvelles missions, pour lesquelles les travailleurs sociaux sont insuffisamment préparés.

En tant qu'élément du triptyque de la Formation-Développement, le champ formatif doit être investi en cohérence avec le champ social et le champ économique.

La cohérence avec le champ social permettra de mettre en place une activité formative sur la base d'une connaissance la plus claire possible des publics. A cet égard, **le D.S.I. demande à être amélioré**, afin de permettre un réel suivi des personnes accueillies. Le cheminement de ces personnes dans les champs de la Formation-Développement doit être visualisé et analysé continûment (idée d'un tableau de bord). La forme actuelle du D.S.I. ne permet hélas pas d'obtenir ce genre d'information, interdisant toute possibilité d'analyse. Ainsi, on ne sait pas si les personnes qui ont participé à telle ou telle action de formation mise en place sont passées par tel ou tel dispositif social. Ici comme ailleurs, tout se passe comme si la juxtaposition était érigée en principe de fonctionnement.

La cohérence avec le champ économique permettra de travailler plus efficacement sur la base d'une logique de projet de la personne, évitant ainsi de se soumettre aux logiques parallèles des dispositifs et/ou des actions. Le projet prend alors **la trajectoire d'insertion comme fil conducteur**: *"il postule donc une intégration et une articulation des ressources qu'elles soient à visée spécifiquement éducative ou qu'elles concernent des investissements productifs"*⁷¹, en maintenant un juste équilibre entre les deux types de

⁷⁰. Sur cette question, voir *ibid.*, pp.29-33.

⁷¹ Et nous avons montré (Bruno RICHARDOT, art.cit., pp.107-115) que le non respect des règles historiennes est une conséquence obligée du type d'implication où le chercheur est en même temps acteur, c'est-à-dire responsable de l'action.

ressources, de façon à éviter toute dérive⁷².

D'autre part, **la construction d'un référentiel professionnel** spécifiquement adapté aux activités économiques est nécessaire. Un premier travail avait été ébauché en 1989-1990. Il s'agirait de le reprendre et de poursuivre. Nous le signalions déjà dans le *Rapport intermédiaire*. Les référentiels existants (CAP par UC, notamment), trop souvent «académiques», sont en effet inadaptés à des publics qui cumulent difficultés d'apprentissage et problèmes sociaux. Au mieux, il ne s'agirait pas ici de réinventer des référentiels, mais d'adapter ceux qui existent à la situation et au profil des personnes, ainsi qu'à l'activité économique qu'elles exercent au sein du dispositif de Formation-Développement. Or, pour qu'une telle adaptation soit seulement possible, il faudrait que les compétences pédagogiques nécessaires à cette démarche soient réunies. On voit ici l'un des intérêts qu'aurait présentés une politique de formation de formateurs pour les animateurs du pôle économique du dispositif.

S'il n'est pas toujours possible de trouver les moyens et les compétences internes pour assurer une véritable action formative en bonne cohérence avec l'activité économique et le travail social, **le recours au partenariat local** avec des organismes extérieurs peut être un palliatif intéressant. Dans ce cas, la négociation avec ces partenaires doit aboutir à l'élaboration d'**un véritable cahier des charges**, comprenant les objectifs, les contenus, les méthodes de travail pédagogique et les critères d'évaluation, le tout étant déterminé, en dernière instance, par le projet d'insertion de la personne. La dimension formative ne saurait se limiter à inscrire un individu dans un dispositif de formation. En effet, non seulement il est très souvent difficile de maîtriser le contenu de formation et les objectifs pédagogiques inhérents au dispositif, mais encore la participation de cet individu à une telle action de formation est souvent sans lien avec l'activité économique proposée par ailleurs et inadaptée à sa situation sociale. Seule l'existence d'un cahier des charges pourra

⁷². Voir à ce sujet Malik MEBARKI et Bruno RICHARDOT, *op.cit.*, pp.39-40.

éventuellement permettre de faire l'économie des moyens nécessaires au recrutement de formateurs qualifiés et/ou à la formation des travailleurs sociaux de l'APSA.

Enfin, retenons cette leçon qui sera utile pour la suite de notre réflexion: **la Formation-Développement est étroitement imbriquée aux champs de représentations de ceux qui la conçoivent et la mettent en oeuvre.** En conséquence, nous nous croyons autorisés à affirmer d'emblée qu'il ne saurait y avoir de prétention hégémonique d'un modèle absolu de Formation-Développement, pour la simple et bonne raison qu'il n'y a pas de modèle. Il peut y avoir autant de types de Formation-Développement que d'acteurs qui les portent. Mais la condition *sine qua non* demeure la présence simultanée des trois champs composant la Formation-Développement fonctionnant sous le principe de la cohérence et sur le mode de l'imbrication.

BIBLIOGRAPHIE

CAPELANI, Christine, DEMUNTER, Paul, MEBARKI, Malik

Un essai d'évaluation formative

Les Cahiers d'études du CUEEP, n°11, mai 1988, 117p.

DEMUNTER, Paul

Recherche participante ou recherche-action de type stratégique?

Dans *Recherche-Action, méthodes et stratégies*, Les Cahiers d'études du CUEEP, n°9, décembre 1987, pp.63-72

EUVRARD, Françoise et PAUGAM, Serge

Le RMI: plusieurs types d'allocataires

dans

Notes et Graphiques, CERC, n°15, avril 1991, 4p.

MEBARKI, Malik

1. **Les effets de la formation.**

Un exemple: les formations développement

dans

Évaluation du programme régional de formation à destination des publics sous-qualifiés et sous-scolarisés

TRIGONE, Université des Sciences et Techniques de Lille-Flandres-Artois, Lille, janvier 1988, pp.84-103

repris dans

Un essai d'évaluation formative

Les cahiers d'études du CUEEP, n°11, mai 1988, pp.79-96

2. *Enquête allocataires RMI dans le département du Pas de Calais.*

Rapport d'étape

TRIGONE/CERC, doc.ronéo, janvier 1991, 44p.

3. *Atouts et difficultés des allocataires RMI du Pas de Calais*

TRIGONE/CERC, doc.ronéo, janvier 1992, 154p.

MEBARKI, Malik, RICHARDOT, Bruno

1. *Les expériences de formation-développement.*

Complément à l'évaluation du programme régional de formation à destination des publics sous-qualifiés et sous-scolarisés - 1988

TRIGONE, Université des Sciences et Techniques de Lille-Flandres-Artois, Lille, janvier 1989, 61p.

2. *Essai de formulation de la problématique Formation-Développement.*
Document de travail
TRIGONE, Université des Sciences et Techniques de Lille-Flandres-Artois, Lille, juin 1989 (version revue septembre 1989), 41p.

3. *Formation-Développement et solidarité active.*
Recherche-Action APSA/GERFA.
Rapport intermédiaire
TRIGONE, Université des Sciences et Techniques de Lille-Flandres-Artois, Lille, mars 1990, 64p.

PAUGAM, Serge

1. *La disqualification sociale*
Essai sur la nouvelle pauvreté
Paris, PUF, 1991, 254p.

2. *La société française et ses pauvres*
Paris, PUF, 1993, 318p.

RICHARDOT, Bruno

Recherche-Action de type stratégique

dans

Actualité de la formation permanente, n°120, septembre-octobre 1992,
pp.103-119

STANKIEWICZ, François, FOUDI, Rachid, VANEECLOO, Nicolas

Les chômeurs et l'économie informelle

dans

Travail noir, productions domestiques et entraide,
Cahiers de l'OCS, vol.17, Éd. du CNRS, 1982

TANGUY, Lucie (ed.)

L'introuvable relation formation/emploi

Paris, La Documentation Française, 1986, 302p.

VANLERENBERGHE, Pierre (ed.)

RMI. Le pari de l'insertion

Paris, La Documentation Française, 1992, 2 tomes, 835p.

VERNIERS, Marie-Christine

La mise en place du dispositif RMI dans le Pas de Calais. Essai d'évaluation

TRIGONE, Université des Sciences et Techniques de Lille-Flandres-Artois, Lille, janvier 1991, 70p.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION GÉNÉRALE	3
PREMIERE PARTIE	
LA PROBLÉMATIQUE DE LA FORMATION-DÉVELOPPEMENT	7
1.La Formation-Développement comme stratégie d'insertion	7
2.La Formation-Développement comme cadre d'action	9
DEUXIEME PARTIE	
LE PUBLIC DE L'APSA	10
1.Analyse démographique	11
2.Les niveaux de formation et de qualification	13
3.La durée d'inactivité	15
4.Les sources de revenus	16
En conclusion	18
ANNEXE de la deuxième partie	
TABLEAUX POUR L'ANALYSE DU PUBLIC DE L'APSA	19
TROISIEME PARTIE	
LES ACTIONS DE L'APSA	27
1.Le Groupe d'Etude, de Recherche et de Formation de l'APSA (GERFA)	28
1.1.Les Modules d'accueil et d'orientation (MAO)	28
1.2.Les Sessions d'orientation approfondie (SOA)	30
1.3.Les Appuis spécifiques personnalisés (ASP)	32
2.Le foyer Schaffner	33
3.L'Accueil «9 de »	34
4.L'ERIC	35
5.L'APSA-ALE	36
Conclusion de la troisième partie	39
QUATRIEME PARTIE	
UN CAS DE RECHERCHE-ACTION	43
1.La démarche de recherche initialement prévue	43
2.La Recherche-Action à l'APSA/GERFA	45
3.La démarche	49
CONCLUSION GÉNÉRALE	52
BIBLIOGRAPHIE	57
TABLE DES MATIERES	60