

éducation permanente



cinq numéros par an

69

octobre 1983

Education permanente, 69, 1983, 3-23

stage d'orientation collective approfondie

éléments d'analyse d'une expérience



**GENEVIÈVE KERGOMARD
NICOLE LOUBEL-RAGÉ
BRUNO RICHARDOT
ANDRÉ TARBY**

L'expérience de stage d'orientation collective approfondie que nous avons menée, ne fut pas seulement une action de formation mais aussi une expérimentation, au sens où l'entend le chercheur qui souhaite éprouver la validité de son hypothèse et l'efficacité de sa méthode. Recherche en sciences de l'éducation dans plusieurs de ses dimensions : connaissance du public (jeunes entre 16 et 18 ans, catalogués comme n'ayant pas de projet professionnel), méthodes pédagogiques, environnement socio-économique de la formation, formation de formateurs, etc.

Ce qui suit n'est qu'ébauche, éléments d'une analyse « à chaud ».

Les auteurs travaillent au C.U.E.E.P., Université des Sciences et Techniques de Lille dans le cadre de l'action collective de Sallaumines.

La préhistoire du stage

De l'action collective de formation au syndicat intercommunal pour l'insertion et la qualification des jeunes

Avant d'aborder l'analyse du stage d'orientation collective approfondie, il semble opportun d'en camper succinctement le décor et de retracer, à grands traits, ce qui l'a précédé et l'a rendu possible.

Depuis 1971, une action collective de formation (A.C.F.) est à la disposition de la population adulte de quatre communes du bassin minier du Pas-de-Calais, à l'est de Lens : Sallaumines, Noyelles-sous-Lens, puis, depuis sept ans, Loison-sous-Lens et Méricourt¹. La situation économique de cette zone, majoritairement ouvrière et faiblement scolarisée, était déjà précaire lors du lancement de l'A.C.F.. Depuis, elle n'a cessé de s'aggraver :

— réduction de la production charbonnière sans qu'il y ait de compensation par le développement de nouvelles activités dans le secteur ;

— diminution sensible de la population (départ massif des 18-35 ans, ce qui produit, corrélativement, une augmentation significative de la population âgée avec un solde migratoire largement déficitaire) ;

— accroissement régulier et préoccupant de la part des demandeurs d'emploi dans la population active : en décembre 1982, les demandeurs indemnisés représentent 18,7 % de l'ensemble des cotisants ASSEDIC. L'A.N.P.E. de Lens, dont le secteur comprend la zone de l'A.C.F., détient aujourd'hui un triste record : elle est l'Agence la plus accueillante du Pas-de-Calais (en chiffres absolus). En effet, 15,2 % des demandeurs d'emploi du département y étaient recensés fin janvier 1983 (soit 9 225 demandes d'emploi) alors qu'au même moment 13 % des offres d'emploi du département y étaient enregistrées (189 offres d'emploi). Sur les 9 225 demandes d'emploi, 55,5 % concernent des moins de 25 ans, 23,8 % constituent des recherches de premier emploi et 27,5 % sont déposées depuis plus d'un an.

Gérée par le C.U.E.E.P.², l'A.C.F. est conduite par l'A.D.A.C.F.O.³ dont le conseil d'administration regroupe, entre

1. cf. Claude DUBAR, *Formation permanente et contradictions sociales*, Editions sociales, Paris, 1980, chapitre 7 (notamment p. 193, n. 2).

2. Centre Université-Economie d'Education Permanente, qui fait partie de l'Université des Sciences et Techniques de Lille.

3. Association pour le Développement de l'Action Collective de Formation de Sallaumines, Noyelles-sous-Lens, Méricourt et Loison-sous-Lens.

autres partenaires, les représentants des municipalités et des organismes de formation, à savoir le C.U.E.E.P. et le G.E.P.E.N.⁴ de Lens. En plus de dix ans de fonctionnement, l'action collective de formation a fortement sensibilisé les responsables politiques locaux aux problèmes de formation dont le traitement a nécessité une action concertée des diverses municipalités.

Dès que paraît le rapport du Professeur B. Schwartz, l'A.D.A.C.F.O. devient un lieu de réflexion sur le problème de la formation et de l'insertion des jeunes. En mai 1982, cinq communes se regroupent en un syndicat intercommunal, support politique de la P.A.I.O.⁵ à mettre sur pied.

Aussitôt, ce syndicat considère le C.U.E.E.P. comme partenaire privilégié, organisme de formation se proposant de mettre en place des stages d'orientation et des stages de qualification (bureautique), mais aussi comme conseil technique auprès de la P.A.I.O.

Les municipalités membres du syndicat manifestent la volonté de s'attaquer au problème des 16-18 ans. Cela se comprend aisément :

— la part des jeunes concernés par le dispositif 16-18 ans frôle le 1 % du nombre total des habitants des cinq communes (qui est de 44 148) ;

— si les moins de 25 ans représentent 55,5 % des demandeurs d'emploi inscrits à l'A.N.P.E. de Lens et 56,3 % des inscrits à l'A.N.P.E. d'Hénin Beaumont, ils sont près de 60 % dans certaines communes du syndicat (pour 52,1 % dans le Pas-de-Calais et environ 40 % pour la moyenne nationale).

Chaque municipalité met donc à la disposition de la P.A.I.O., du personnel, des locaux, du matériel, etc.

La structure d'accueil et l'organisme de formation

A peine créé, le syndicat intercommunal de Sallaumines, Noyelles, Loison, Billy-Montigny et Montigny-en-Gohelle, comptabilise les jeunes concernés par le dispositif 16-18 ans : ils sont 400.

Après un premier entretien individuel en mairie, les jeunes sont invités par petits groupes à une réunion dont l'objectif est de permettre à chaque jeune de se situer dans le dispositif afin qu'il s'oriente lui-

4. Groupement des Etablissements Publics de l'Education Nationale. En d'autres régions, on dit GRETA.

5. Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation.

même. Cette idée d'auto-orientation mérite d'être soulignée parce que, premièrement, elle ne semble pas avoir été souvent appliquée par les structures d'accueil, et, deuxièmement, elle n'est pas étrangère au projet de stage d'orientation collective approfondie élaboré par le C.U.E.E.P. (qui coanime, avec la P.A.I.O., ces réunions d'information et d'auto-orientation).

Pendant ce temps, au C.U.E.E.P., un groupe de travail se met en place, et une formation de formateurs spécifiques est organisée. Il en sort un projet de stage d'orientation et une équipe pédagogique composée de trois formateurs (expression orale et écrite, mathématiques et monde actuel) et du responsable des stages d'orientation : quatre animateurs dont la spécialisation en tel ou tel domaine de formation cédera vite la place à une quasi-polyvalence rendue possible grâce à la double animation systématique et aux réunions quotidiennes de bilan, elles aussi systématiques.

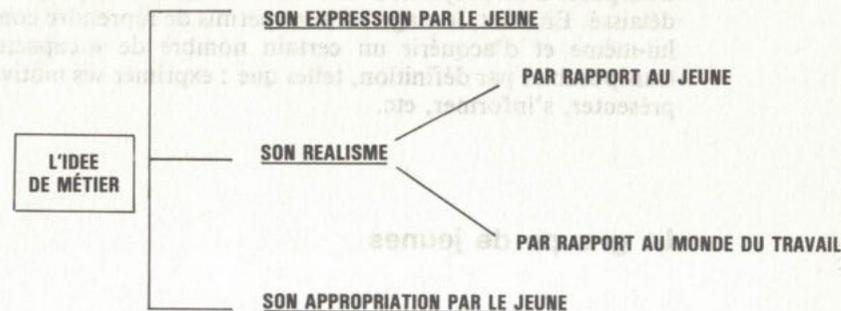
Les hypothèses de départ

L'hypothèse qui a présidé à l'élaboration du projet de stage est intuitive mais elle n'a pas été invalidée par l'observation du comportement et du discours des jeunes, notamment lors des réunions collectives d'information organisées par la P.A.I.O. et le C.U.E.E.P. Elle sera confortée lors du stage même. Réduite à sa plus simple expression, l'hypothèse est celle-ci :

Chaque jeune est porteur d'une certaine idée de métier

Le problème d'orientation se pose alors en trois termes :

1. l'idée qu'a le jeune de son avenir professionnel est plus ou moins bien exprimée ;
2. elle est plus ou moins réaliste (conditionnée par diverses représentations du monde du travail) ;
3. Elle est plus ou moins la propriété du jeune (imposée par le contexte socio-professionnel, dictée par l'orientation scolaire, par les parents, etc.).



Le problème d'orientation, à notre avis, ne saurait donc trouver une solution grâce à un stage qui consisterait à faire visiter aux jeunes différents ateliers techniques où ils puissent observer et peut-être effectuer des gestes éducatifs à partir desquels ils devront déterminer leur avenir professionnel. Cette pratique — outre ce qu'elle comporte de suspect (avant tout, la réduction du geste éducatif au geste technique) — suppose implicitement que le jeune n'est porteur d'aucun projet. Une telle pratique est courante ; elle mériterait que l'on démasque ses présupposés et que l'on mette à jour sa logique.

Notre hypothèse ne se rapporte pas plus aux pratiques de l'orientation scolaire. D'où la nécessité de marquer une rupture avec le cadre scolaire. Les aspects les plus flagrants de cette rupture sont les suivants :

- le lieu du stage ne sera pas un local scolaire ;
- les horaires de fonctionnement ne ressembleront pas aux horaires scolaires (idée de postes) ;
- l'organisation pédagogique évitera les découpages et les cloisonnements arbitraires ;
- l'idée de négociation continue du stage par les stagiaires est mise en avant.

Il ne s'agit pas ici de faire le procès de l'institution scolaire. Disons seulement qu'il serait impensable de ne pas tenir compte de la situation d'échec scolaire où sont tous les jeunes à qui s'adressent ces stages.

Notons l'hypothèse secondaire qui se tient en réserve. C'est une hypothèse en forme de pari. Si, à l'issue ou au cours du stage d'orientation, un jeune prend conscience que son projet n'est pas viable et

qu'il lui faut l'abandonner pour en construire un autre, il saura transposer à un projet nouveau le travail effectué à propos du projet délaissé. En effet, le stage lui aura permis de reprendre confiance en lui-même et d'acquérir un certain nombre de « capacités-clés », transposables par définition, telles que : exprimer ses motivations, se présenter, s'informer, etc.

Le groupe de jeunes

A l'issue des réunions collectives d'information et d'auto-orientation, une trentaine de jeunes (environ 75 % filles et 25 % garçons) sont partants pour un stage d'orientation collective approfondie. La moitié de ces jeunes est de Sallaumines. Le premier S.O.C.A. démarrera donc le 8 novembre à Sallaumines.

Le groupe de jeunes est majoritairement féminin (64 %). Ce sont des filles et fils de mineurs (82 %) dont les trois quarts sont à la retraite. La mère est au foyer dans la plupart des cas (91 %). La cellule familiale se compose de cinq enfants ou plus pour la majorité (70 %), et le stagiaire est habituellement le dernier ou l'avant-dernier de la fratrie.

Les objectifs poursuivis et les moyens mis en œuvre

L'objectif final

Quel est l'objectif annoncé d'un stage d'orientation approfondie ? Au terme de la circulaire du 12 juillet 1982⁶, il s'agit d'aider les jeunes, en situation de chômage et d'échec scolaire :

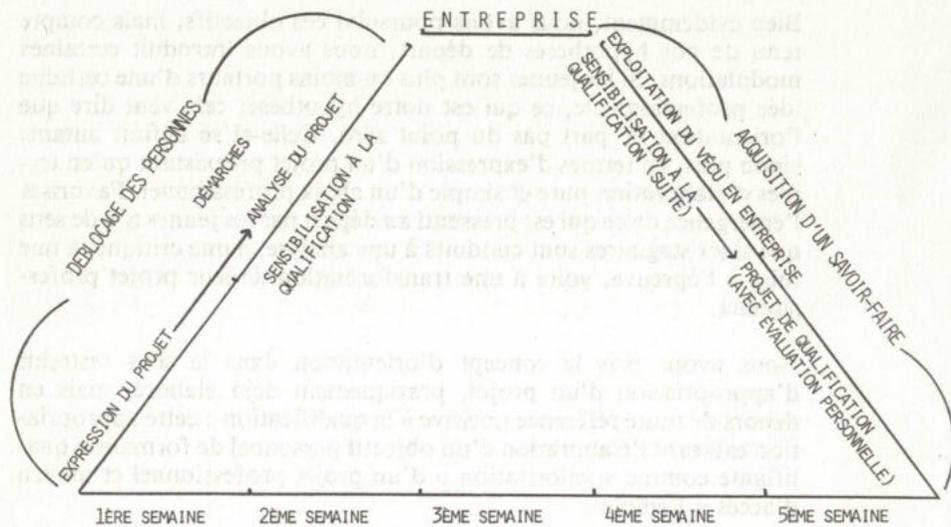
- d'une part, à trouver eux-mêmes leur orientation professionnelle, c'est-à-dire se déterminer par rapport à un type de métier possible, réalisable, correspondant à leurs capacités, leurs aspirations actuelles, et les données de l'emploi ;
- d'autre part, à prendre le chemin le plus approprié pour réaliser le projet professionnel : recherche volontaire d'une qualification professionnelle, et acquisition d'une première pratique des démarches de recherche d'emploi.

6. Circulaire n° 82-9296 du 12 juillet 1982 du ministère de la Formation professionnelle relative à la mise en place des stages d'orientation collective approfondie.

Bien évidemment, nous avons poursuivi ces objectifs, mais compte tenu de nos hypothèses de départ, nous avons introduit certaines modulations. Si les jeunes sont plus ou moins porteurs d'une certaine idée professionnelle, ce qui est notre hypothèse, cela veut dire que l'orientation ne part pas du point zéro. Celle-ci se définit autant, sinon plus, en termes d'expression d'un projet préexistant qu'en termes d'élaboration pure et simple d'un choix professionnel. Favoriser l'émergence de ce qui est pressenti au départ par les jeunes n'a de sens que si les stagiaires sont conduits à une analyse, à une critique, à une mise à l'épreuve, voire à une transformation de leur projet professionnel.

Nous avons pris le concept d'orientation dans le sens restreint d'appropriation d'un projet, pratiquement déjà élaboré, mais en dehors de toute référence positive à la qualification : cette appropriation exigeant l'élaboration d'un objectif personnel de formation qualifiante comme « valorisation » d'un projet professionnel et moyen d'accès à l'emploi.

En lien avec nos hypothèses, avec notre connaissance du groupe de jeunes, et avec l'objectif final ainsi modulé, nous avons été amenés à construire une série d'objectifs intermédiaires, plus ou moins rapprochés, à poursuivre dans le cadre d'une semaine de formation. Et c'est autour d'eux, finalement, qu'allait s'organiser le déroulement du stage. Une première définition de ces objectifs avait été établie avant le démarrage. Aujourd'hui, nous pouvons dire que leur détermination véritable et leur agencement final se sont réalisés au coup par coup, au fil du déroulement des séances, des bilans journaliers et donc du repérage des corrections à faire. On trouvera une représentation de ces objectifs dans le schéma qui suit.



- OBJECTIFS
- INDIVIDUELS : ÉVALUATION ET DÉVELOPPEMENT DE CERTAINES CAPACITÉS
TRAVAIL SUR LE PROJET PROFESSIONNEL
- CONSTANTS
- COLLECTIFS : RÉALISATION DE PROJETS COMMUNS
APPRENTISSAGE DE LA VIE COLLECTIVE

Une remarque s'impose. Il est ici hors de question d'inventorier exhaustivement les moyens pédagogiques mis en œuvre. Nous ne donnons que quelques exemples plus ou moins développés, qui nous semblent significatifs.

Le stage s'est déroulé en cinq semaines. Comme on le voit, la clé de voûte de l'organisation du stage est constituée par le passage en entreprise lors de la troisième semaine. Il y a donc eu la phase avant et la phase après l'entreprise. Nous laissons de côté pour l'instant la partie : « objectifs constants poursuivis à travers les cinq semaines ». Nous y reviendrons. Pour l'instant, prenons le déroulement semaine après semaine.

Première semaine

Trois objectifs mobilisent le travail du groupe : *déblocage des personnes, ou constitution du groupe — se situer — expression du projet professionnel.*

Déblocage des personnes : il s'agit de permettre à chacun de trouver progressivement sa place dans le groupe, d'entrer en communication,

d'être entendu, finalement d'être lui-même. Avec quels moyens ? Essentiellement des psycho-jeux.

— libre association autour du mot « stage » : ce travail, réalisé d'abord en petites équipes, formalisé sur un support graphique, conduit à une restitution à l'ensemble du groupe ;

— jeu de présentation mutuelle, chacun présentant l'autre et réciproquement, selon le canevas : passé-présent-avenir ; expérience, activités-relations, projets. Là aussi, un échange en petits groupes prépare la réflexion à grande échelle.

Par ailleurs, des mini-sondages réalisés lors de la première journée ont révélé que les jeunes souhaitent s'exprimer prioritairement par l'action, la création, et donc la manipulation. La gestion des tâches matérielles liées à l'environnement du stage, son organisation, son déroulement, constitue provisoirement une première réponse à ce besoin.

Se situer : Cet objectif se relie étroitement au précédent. Dans la mesure où ils parviennent à s'exprimer, les stagiaires trouvent leur place, se positionnent, non seulement à l'intérieur du groupe, mais aussi face aux réalités extérieures et aux institutions qui les entourent. Ici, il s'agit de permettre aux stagiaires de se situer par rapport à la famille, la réalité communale, l'argent, l'entreprise, la sécurité sociale. A vrai dire, il n'y a pas le choix des moyens : nous sommes partis d'un « formulaire administratif » imposé, à remplir par les stagiaires et à retourner obligatoirement à la direction départementale du Travail et de l'Emploi, accompagné d'une fiche individuelle d'état civil. Il fallait donc transformer la contrainte administrative en situation pédagogique. Le « document » avant d'être rempli, est utilisé comme « outil » support d'informations, déclencheur de débats, d'échanges, sur l'état civil, l'environnement familial et social des jeunes, leur relation à l'argent, aux institutions.

L'expression du projet professionnel, dans la pratique, trouve sa réalisation dans la poursuite des deux objectifs antérieurs. Très vite, en s'exprimant, lors des psycho-jeux notamment, les jeunes se sont présentés avec une « idée professionnelle », un certain projet plus ou moins pressenti. Mais ce projet, était-ce le leur ? Quelle en était la consistance ? Quelles en étaient les motivations ? Autant de vérifications à inclure dans la définition des objectifs ultérieurs.

Deuxième semaine

L'objectif « *se situer* » est poursuivi sous trois angles nouveaux : l'école, les relations, les droits des jeunes.

— D'abord, *l'école* : la reconstitution personnelle de leur « trajectoire scolaire », année par année, à l'aide d'un support matériel mettant en évidence par un jeu de couleurs différenciées les années bonnes, moyennes, mauvaises, déclenche des échanges efficaces sur un sujet où les blocages risquaient d'apparaître très vite. On analysera plus loin le contenu de l'expression des jeunes.

— Ensuite, *le capital social* : c'est-à-dire le réseau de contacts dont dispose chaque jeune au point où il en est. La méthode utilisée est la composition d'une sorte de « carte réseau » faisant apparaître toutes les relations du jeune avec connotation de ce qui est vécu positivement et négativement. Ce travail d'émergence du « capital social » trouvera un relais dans l'analyse des différents modes d'accès à l'emploi, réalisée dans la quatrième semaine. Enfin, il n'est pas facile d'expliquer le cheminement qui conduit à poser le problème des droits de la femme, et à le retenir comme une question mobilisante face à laquelle il faut se situer. Bien des facteurs peuvent jouer : composition du groupe, supériorité numérique des filles, difficultés d'échanges filles-garçons... Les questions posées sont traitées dans une rencontre-débat avec la Déléguée départementale des Droits de la Femme.

L'objectif « *Analyse du projet professionnel* » exprimé lors de la première semaine est poursuivi de différentes manières. La réalisation individuelle d'une « carte familiale » des métiers exercés dans le passé ou actuellement, rapprochée du type de métier choisi par les jeunes, conduit à des débuts d'analyse en termes de motivations, d'autonomie, de modèle de référence. L'intervention de personnes extérieures, des professionnels de la branche des métiers choisis par les stagiaires, nous paraît fondamentale pour pousser l'analyse en termes de contenu de l'emploi, de stabilité, de conditions de travail, de perspectives d'avenir, enfin de qualification. A l'expérience, et compte tenu de nos objectifs, nous mesurons les précautions à prendre tant le discours sur la qualification, le non-droit à la qualification ou l'inutilité de la qualification est vivace dans le milieu d'origine de ces jeunes. En effet, les personnes extérieures invitées dans le groupe sont entrées dans la vie active, pour la plupart, à une époque où le taux de chômage était insignifiant au regard de ce qu'il est aujourd'hui et où la non-qualification n'interdisait pas l'emploi. D'autre part, les jeunes sont très réceptifs à ce discours sur la non-qualification véhiculé par le milieu (nous le verrons plus loin).

Il reste que l'objectif *prioritaire* est un objectif de « démarches à faire ». Si les jeunes disent avoir un projet, l'expriment, cherchent de l'information, sont-ils prêts à transformer leur projet en démarches indispensables ? Sont-ils capables de trouver par eux-mêmes et pour eux-mêmes une entreprise, un lieu de stage, et une entreprise en lien avec leur projet professionnel ? Sont-ils suffisamment décidés pour mener par eux-mêmes des enquêtes sur le monde du travail : les entreprises, les syndicats, l'A.N.P.E., l'inspection du travail ? Les moyens utilisés sont extrêmement nombreux : demande d'information à quelques membres de la famille, coups de téléphone parfois donnés au hasard, rencontres directes sur le terrain avec des employeurs, et surtout un immense travail d'information collective.

Troisième semaine

La semaine passée en entreprise doit permettre aux jeunes de tester, mettre à l'épreuve, au plus près des réalités de l'entreprise, le type de métier envisagé, avec le repérage des capacités requises. Il importe de rappeler que, lors de la deuxième semaine, chaque jeune a lui-même trouvé son lieu de stage et négocié le déroulement de la semaine avec « l'employeur ». Les animateurs du stage ne sont intervenus que dans un deuxième temps afin d'officialiser la démarche du jeune et préciser les règles du jeu (envoi à l'employeur d'un formulaire créé pour la circonstance où il est précisé, avec les références du stagiaire et du stage, que « *durant son séjour le stagiaire est soumis aux règles en vigueur dans l'entreprise, notamment en matière d'horaires et de sécurité* » ; par ailleurs, les règles pédagogiques sont discutées de vive voix). La tenue, par les animateurs, d'une permanence en soirée, constitue le suivi des stagiaires. En effet la courte durée du passage en entreprise et le parti-pris du développement de l'autonomie des jeunes n'ont pas incité à la mise en place d'un tutorat (visite des animateurs dans les entreprises). Enfin, la relation jeune-entreprise sera abordée plus loin.

Quatrième semaine

La quatrième semaine est dominée par la poursuite de trois objectifs :

Tout d'abord, *exploitation* la plus complète possible de ce qui a été vécu en entreprise. Trois moyens sont mis en œuvre à cette fin : échange spontané, à bâtons rompus, moment de retrouvailles particulièrement important ; travail comparatif, dans le cadre d'une tribune libre où une partie du groupe présente tels types de métiers, pose des questions à l'autre partie du groupe et réciproquement ;

enfin approfondissement individuel, sous forme d'un tableau à constituer ; « ce que j'ai fait », « ce que j'ai réussi », « les difficultés rencontrées », « ce que j'ai appris », « ce qu'il me reste à apprendre ».

La sensibilisation à la *qualification* constitue le deuxième objectif. L'analyse de l'emploi, en terme de qualification, amorcée lors de la deuxième semaine, est reprise de façon assez intense ici. Quel est le sens de la relation emploi-qualification-évolution dans la vie professionnelle ? Quelles sont les retombées sur le projet de chaque stagiaire ? De plus, en liaison étroite avec l'expérience des stagiaires, leurs capacités et l'évolution de celles-ci, que signifie la préparation d'un C.A.P.⁷ par unités capitalisables (C.A.P.U.C.) ? Quelle en est l'importance ? L'analyse est conduite sur la base de documents statistiques concernant l'évolution de l'emploi dans le Pas-de-Calais, de graphiques mettant en corrélations les deux termes : qualification - chômage. L'intervention extérieure d'un sociologue très au fait des réalités locales permet d'ancrer cette réflexion dans les préoccupations concrètes des stagiaires.

Le troisième objectif, qui est poursuivi lors de la quatrième semaine, repose sur l'acquisition d'un *savoir-faire* indispensable dans une stratégie d'accès à l'emploi : rédaction d'une demande d'embauche, d'une lettre réponse à une offre d'emploi, élaboration d'un curriculum vitae crédible pour l'employeur et valorisant pour le jeune, apprentissage de la technique de l'entretien avec l'employeur éventuel, repérage et analyse des divers modes d'accès à l'emploi.

Cinquième semaine

Deux objectifs dominent le travail de la cinquième semaine.

L'évaluation formelle de chacun, au niveau de l'expression orale et écrite et des mathématiques par rapport aux référentiels C.A.P.U.C., à l'aide d'outils appropriés et d'exercices déjà testés, est indispensable pour la mise en œuvre d'un projet de qualification.

Par ailleurs, le travail collectif effectué pendant les cinq semaines conduit nécessairement à l'élaboration d'un bilan : le stage a-t-il correspondu aux attentes ? où en sont les stagiaires ?

Cette évaluation collective animée par les responsables de la P.A.I.O., avec participation des autorités municipales, s'accompagne d'une valorisation du stage par les stagiaires, proposant eux-mêmes, à la signature de la permanence d'accueil, une sorte de mo-

7. Certificat d'Aptitude Professionnelle.

dèle d'attestation de stage, pouvant leur servir dans leur recherche d'emploi.

Enfin, le travail sur la qualification, entrepris particulièrement la semaine précédente, trouve un débouché dans l'expression d'un projet personnel de qualification soumis aux responsables de la P.A.I.O.

Finalement, la progression est évidente : expression du projet — mise à l'épreuve du projet — sensibilisation à la qualification — la qualification comme objectif.

Des objectifs constants

Il faut préciser que la poursuite de cette série d'objectifs interdépendants s'appuie, à chaque étape du processus de formation, sur la réalisation constante d'objectifs plus immédiats, objectifs minimum et indispensables garantissant la possibilité d'une progression collective et individuelle.

Les objectifs permanents sont :

- à titre individuel : le repérage et le développement des capacités de chacun et le travail sur le projet professionnel ;
- à titre collectif : la réalisation des projets communs, l'apprentissage de la vie en groupe.

Logique, écoute, adaptation à un travail en équipe, argumentation, négociation sont autant de capacités qui peuvent être testées de façon continue. Expression, raisonnement, techniques d'expression ou mathématiques le sont, chaque jour, par des jeux, ou des exercices correspondant aux sujets débattus. Exemple : la reconstitution d'une bande dessinée découpée et en désordre met en évidence la logique, le raisonnement du stagiaire tandis que le décodage des images, la traduction par écrit permet de tester écriture, vocabulaire, syntaxe... De même, la rédaction du journal de bord, d'un article de presse, de l'attestation de stage, d'une lettre de demande d'emploi, d'un C.V., l'élaboration des questionnaires pour interview, le déchiffrement des petites annonces sont autant de situations qui permettent de poursuivre cette évaluation tout en développant les savoirs existants. En mathématique, les jeux de logique, dont le but avoué est de détendre l'atmosphère, ne sont pas tout à fait innocents et aident bien à la connaissance de chacun. L'étude d'une fiche de paie, d'une page publicitaire sur les soldes, de propositions de salaires sont des exercices qui mettent à jour les savoirs des uns, les lacunes des autres, mais aident à apporter quelques notions de pourcentage à ceux qui n'en avaient pas ou à affiner celles des autres. Des graphiques et des diagrammes

sont introduits également pour étayer les débats et les informations. Le travail d'évaluation permet, de plus, à chacun de prendre conscience de la nécessité de poursuivre l'acquisition de certaines connaissances nécessaires aussi bien dans la vie courante que dans la vie professionnelle. Le besoin de qualification ressenti à la fin du stage est peut-être né lui aussi, de cette prise de conscience.

Encadrant la semaine de stage destinée à tester le projet professionnel, un certain nombre de démarches sont effectuées pour mettre à jour ce projet... puis le réaliser. Information d'abord, contact avec des personnes exerçant la profession envisagée ensuite, enfin réflexion sur le travail lui-même, sont menés de pair avec la préparation du stage en entreprise. Représentation du métier, avantages, capacités nécessaires, inconvénients, difficultés, conditions de travail, évolution dans la carrière, autant d'aspects qui sont évoqués mais, au cours des semaines, l'analyse en terme de qualification reste la partie la plus délicate.

La réalisation des projets communs est centrée sur la valorisation du stage et son exploitation par les jeunes pour une restitution aux futurs participants et pour une sensibilisation de la population à cette action.

Dans un premier temps, la rédaction d'une sorte de journal de stage concernant le déroulement de chaque journée est l'outil privilégié servant à mesurer le chemin parcouru. Puis une question se pose : comment exploiter ce journal pour informer les autres jeunes de 16-18 ans qui ne sont pas entrés en contact avec la permanence d'accueil, pour les sensibiliser et les inciter à intégrer le dispositif ? L'idée d'animer une émission en direct sur « Radio 13 », la radio locale de Sallaumines, retient l'attention. Pour les responsables du stage, les objectifs d'une telle démarche sont multiples ; permettre aux jeunes de parler du stage, donc d'en réaliser une certaine évaluation, leur donner le moyen de valoriser, comme ils l'entendaient, leur propre démarche de stagiaire et enfin de créer une occasion pour l'exercice d'une responsabilité sociale au niveau de l'information. Plutôt que de viser à une émission-spectacle, il est préférable que le groupe de jeunes vive cet engagement comme l'affrontement à une situation nouvelle de communication où il s'agit d'exercer certaines capacités déjà exprimées dans d'autres situations. Ce projet entraîne une autre interrogation ; comment informer à temps les jeunes de cette émission pour qu'ils puissent poser leurs questions par téléphone ? L'idée d'un communiqué de presse, présentant le stage lui-même, et annonçant la future émission « *Des jeunes s'adressent à des jeunes* » est retenue.

Il y a donc progression dans le projet collectif : journal de bord — communiqué de presse — émission radio : valorisation du stage

pour les stagiaires, lors des premières semaines, ensuite valorisation du stage par les stagiaires pour les autres jeunes. La vie du groupe est elle-même l'objet d'un apprentissage : apprentissage d'un certain type de vie collective, par l'écoute, le travail en petites équipes, prise de responsabilité pour la recherche d'une information précise ou d'une entreprise comme lieu de stage, la gestion des tâches quotidiennes dans le studio H.L.M.

Premier bilan de l'action

Deux questions peuvent être abordées ici : celle de l'expression des jeunes, et celle de la réalisation des objectifs.

L'expression des jeunes - quelques thèmes

Les jeunes et l'école

Les stagiaires parlent difficilement de l'école. A la question : « *Pourquoi avez-vous arrêté les études* », ils se dérobent : « *C'est pour des raisons personnelles* », « *Je ne souhaite pas en parler* ». Il faut prendre un détour pour les débloquent. Il acceptent de reconstituer leur trajectoire scolaire, spontanément, ils se remémorent les bons moments en se défoulant. Après cette phase nécessaire, ils acceptent d'analyser un peu les choses, les causes de leur échec scolaire.

Que disent-ils de l'école ? C'est d'abord un lieu d'hostilité :

- les bâtiments étaient inhospitaliers, l'ambiance ne laissait aucune place à la confiance ou à la liberté : la fermeture des grilles, le verrouillage des portes de classes pendant les cours en sont des signes ;
- l'impossibilité d'établir une relation positive avec des professeurs violents, « cogneurs » ;
- l'absence de mixité dans le corps enseignant (trop de femmes) ;
- l'aridité des matières déconnectées de la vie pratique.

C'est ensuite un lieu de blocage : le redoublement a été mal vécu, non tellement comme une cause de retard mais plus encore comme source d'isolement engendrant la perte des copains et copines. Il semble que les jeunes s'en remettent difficilement. De plus l'orientation arbitraire a bloqué la réalisation des projets déjà existants. « *Je voulais faire ceci, on m'a fait faire cela* », « *Je voulais devenir mécanicien d'entretien, on m'a mis tourneur-fraiseur parce qu'il n'y avait pas de place* ».

Les jeunes et la famille

Les jeunes parlent peu de leur famille. Dans la constitution de la « carte-réseaux », elle est pratiquement évincée, comme s'il était inutile ou inopportun d'en parler. Les débats sur les droits des jeunes, la majorité, l'état civil, l'argent constituent les rares moments où la cellule familiale est évoquée. Ce qui apparaît alors, du moins au début du stage, c'est le stéréotype : le père est fait pour ramener l'argent, alors que la mère éduque les enfants.

Par ailleurs, les jeunes sont incontestablement animés d'une poussée confuse vers l'autonomie. L'accès à la majorité représente un moment mobilisateur, une étape dans le processus d'affranchissement ; le fait de pouvoir avoir « son » appartement est le signe tangible d'une liberté acquise, surtout chez les filles. Bien évidemment, les jeunes perçoivent l'accès à l'emploi, du moins dans un premier temps, avant tout comme le moyen obligé du passage à l'autonomie, quels que soient du reste le contenu, la stabilité, l'évolution du poste de travail.

Les jeunes et l'entreprise

L'ambivalence caractérise le rapport des jeunes au monde du travail. Le désir intense de travailler en entreprise coexiste avec une méconnaissance théorique et pratique de celle-ci. Au début les jeunes manifestent une réelle difficulté à appréhender la réalité de l'entreprise, à l'analyser comme une unité de production dans un système économique précis.

A la question : « *L'entreprise qu'est-ce pour vous ?* », ils répondent par des exemples de petits commerces, reflet bien évidemment du tissu économique local immédiat. De plus la mine n'est jamais mentionnée comme lieu d'entreprise. Peut-être cela est-il dû à plusieurs facteurs : les jeunes de Sallaumines vivent dans un milieu trop imprégné et structuré par la mine pour effectuer une prise de recul, d'autre part ils sont conscients que la mine n'est pas porteuse d'avenir économique ; enfin, étant donné la dureté des conditions de travail vécues dans la famille (82 % des pères et 23 % des frères⁸ sont ouvriers mineurs), leur rapport à ce type d'activités ne peut être que négatif. On comprend dès lors qu'il y ait un phénomène de rejet ou, plutôt, de non-dit.

Globalement les stagiaires ne s'interrogent pas spontanément sur les composantes, le but, l'environnement de l'entreprise. Par-delà les

8. Il faut noter que les frères ouvriers mineurs sont toujours beaucoup plus âgés que les stagiaires.

perceptions immédiates, il y a un travail d'abstraction difficile à faire pour élargir, corriger le champ des représentations. Par ailleurs, le désir d'aller en entreprise s'exprime fortement et cela dès le début. Dès le premier jour, les jeunes font remarquer qu'ils s'attendaient à passer les cinq semaines dans des entreprises différentes, et qu'une seule semaine est ridicule. Cette volonté d'entrer personnellement dans le monde du travail se trouve réaffirmée lors des multiples enquêtes réalisées sur le terrain. L'A.N.P.E. n'a aucun sens pour les jeunes, si elle ne peut les orienter, les informer sur telle entreprise, ou tel type de métier.

Les jeunes et l'emploi

Nous retrouvons la même ambiguïté au niveau de la relation des jeunes à l'emploi. Le désir d'accéder à un poste de travail est certain ; le choix d'un métier se précise très vite, la volonté de tester le choix en entreprise est incontestable. Par contre, les motivations profondes qui sous-tendent les décisions individuelles sont très difficiles à cerner : les jeunes n'argumentent pas leur position. Néanmoins, la plupart d'entre eux s'identifient à un modèle : le modèle du jeune autonome ou qui prétend l'être, plus ou moins en rupture avec son milieu, sa famille et pour qui le choix d'une profession est avant tout une affaire personnelle, à régler en dehors des pressions familiales. Par ailleurs, au départ, le métier est appréhendé de façon très parcellaire. Il est rarement analysé en termes de qualification, de conditions de travail, de stabilité, d'évolution. Il reste déconnecté de la vie de l'entreprise. Le champ de représentation des jeunes n'incorpore pas l'idée de catégorie « socio-professionnelle ». De la « carte familiale des métiers », les jeunes retiennent l'extrême variété des professions, surtout chez les hommes, ils font certains regroupements sans se rendre compte que, sur une cinquantaine d'emplois repérés par eux, pratiquement tous sont des emplois d'O.S.

Les objectifs ont-ils été atteints ?

Donner une réponse ferme et absolue à cette question est difficile, voire impossible, tant les choses dans ce domaine ne sont pas faciles à mesurer. Malgré une tentative d'évaluation informelle sur l'ensemble du stage, nous réalisons combien les instruments d'observation et d'analyse restent à construire. Si nous parlons de certains objectifs intermédiaires, tels le déblocage des personnes, l'expression du projet professionnel, la réalisation de démarches personnelles en lien avec ce projet, que pouvons-nous dire ?

L'objectif est atteint dans la mesure où il y a eu, chez les stagiaires mais à des degrés divers, une mise en route, une dynamique de comportements, d'attitudes responsables conditionnées par le stage, mais certainement transposables dans d'autres situations de la vie pratique. Caractéristique est la remarque de cette stagiaire qui a fait trois démarches en entreprise pour se trouver un lieu de stage. « *Les démarches faites vont nous servir pour faire d'autres démarches, pour trouver un emploi : on aura moins peur* ». Cette capacité à faire des démarches va-t-elle résister au temps si elle ne trouve pas à s'exprimer à nouveau dans un environnement favorable ?

Si l'on s'arrête à l'objectif intermédiaire, « se situer », l'appréciation est déjà plus difficile. Les jeunes se situent mieux par rapport à un type de métier, dans la mesure où nous constatons qu'ils le connaissent mieux, l'analysent plus profondément, le relie à la vie des entreprises et au marché local de l'emploi. Mais à partir de quand pouvons-nous dire que les stagiaires se situent mieux par rapport à leur environnement immédiat, leur quartier, leur commune, leur famille ?

En ce qui concerne l'objectif final, l'élaboration d'un projet de qualification et sa mise en œuvre, nous pouvons faire deux remarques :

— d'une part, nous avons senti combien les jeunes baignent dans un discours de non-qualification. Leur environnement immédiat, l'école, la famille, le milieu social, les enferment dans une représentation sous-valorisante de la profession, du métier. Dans ce contexte, l'emploi précaire exerce sur eux une attraction certaine ;

— d'autre part, au fil du stage, les jeunes se sont rendus réceptifs à un autre discours : le devenir professionnel de ceux qui sont titulaires d'un C.A.P. ou d'un B.E.P. est devenu une vraie question pour eux. La sensibilisation a donc été faite. Ils ont reçu la première impulsion pour l'acquisition d'une qualification. A la fin du stage, ils se déclarent tous partant pour ce projet : « *On est plus optimiste* » ; « *on est plus réaliste* » ; « *on est plus motivé* » ; « *on pensait qu'on n'avait pas droit à la qualification* ».

Nous pouvons donc dire que l'objectif est atteint dans la mesure où il y a eu amorcé d'un processus dont la réalisation finale reste à faire, et dépend bien évidemment de la conjonction de plusieurs facteurs. Si les conditions de la mise en place et du déroulement des stages de qualification sont déterminantes, il n'en reste pas moins que l'existence d'un environnement politique, social et économique non sensibilisé, d'un milieu familial insuffisamment informé et ligoté par ses propres problèmes matériels, exige la mise en place d'un réseau sous-jacent et permanent de soutien, d'information et de valorisation des jeunes et de leurs démarches.

Quelques interrogations

Le devenir économique et la qualification des jeunes

La première interrogation porte sur le devenir économique des jeunes. Ils restent très influençables, positivement et négativement, par les réalités qui les entourent. L'acquisition d'une qualification les mettra dans une meilleure position pour accéder à l'emploi. Quel va être leur devenir, s'ils se retrouvent longtemps sans emploi dans un milieu réfractaire aux idées de qualification, de mobilité professionnelle et géographique ? Ne vont-ils pas constituer une population de demandeurs d'emploi extrêmement difficile à gérer ? Cette interrogation donne toute leur gravité aux réserves apportées de fait (cf. plus haut) à la réalisation du processus de qualification amorcé. Les jeunes sortent du stage avec la conviction que la qualification est un préalable nécessaire (mais non suffisant — cela aussi, ils en sont convaincu) à l'emploi. Le problème, c'est que les possibilités de qualification ne sont pas au rendez-vous.

A propos des « stages qualifiants », force est de remarquer que la demande de formation n'est toujours pas prioritaire par rapport à l'offre. D'abord les organismes de formation proposent toujours les mêmes marchandises dont seul l'emballage a été modifié (peu d'innovations de contenu et de méthode pédagogique) ; ensuite, trop de stages fonctionnent sur le rythme de l'année scolaire (d'où des délais d'attente trop longs pour démarrer une formation : le stage d'orientation se termine en décembre) ; enfin, la sélection à l'entrée des stages est encore trop souvent pratiquée à un niveau élevé⁹. On peut noter, d'autre part, que les responsables des P.A.I.O. sont mal informés sur les stages relevant du dispositif 16-18 ans. Comment peuvent-ils dès lors remplir leur rôle d'information et d'orientation ?

La situation des parents

Une deuxième interrogation concerne la situation des parents par rapport au processus amorcé. Si les jeunes parlent peu de leur famille et du milieu dans lequel ils évoluent, on peut néanmoins imaginer que

9. Le dispositif 16-18 ans, tel qu'il fonctionne actuellement dans notre région, offre trop peu de possibilités, si ce n'est aucune possibilité de formation aux jeunes n'ayant pas déjà un niveau proche du C.A.P. Ils constituent la part largement majoritaire de l'ensemble des jeunes concernés par le dispositif. Il y a urgence à mettre en place des stages de préqualification pour permettre à ces jeunes (n'ayant nul besoin de stage d'orientation ni de stage d'insertion mais étant incapables d'aborder un stage qualifiant) d'atteindre les premières unités capitalisables des domaines de formation générale des C.A.P.U.C.

ceux-ci ne sont pas acquis, de prime abord, à la nécessité d'une formation. Malgré son désir profond d'autonomie, un jeune de 16-18 ans reste imprégné par le discours de la rue et de son milieu, tout comme il reste dépendant financièrement et matériellement de ses parents. Comment faire admettre à ceux-ci la nécessité d'un stage d'insertion ou de qualification et surtout la date imprécise et la durée de celui-ci ? Comment les impliquer dans ce choix tout en respectant le libre arbitre du stagiaire ?

Seuil et relais

Une autre question est celle des seuils et des relais. Une démarche constante d'écoute conditionne, non seulement l'établissement de la relation formateurs-stagiaires, mais encore la création et la cohésion du groupe. A l'expérience, cette attitude « d'écouter » constitue une sorte de brèche dans laquelle les jeunes, un à un, propulsent le flot de leurs « problèmes », avec d'autant plus de force qu'ils n'ont pas d'autre lieu pour le faire. Jusqu'où aller ? Il y a un seuil d'écoute à ne plus franchir, parce qu'il y a chez les formateurs un seuil de compétence pour recevoir, analyser et traiter ces situations. Ignorer cela, ou ne pas en tenir compte sur le terrain, c'est laisser le stage dériver vers des objectifs non voulus, mal contrôlés avec les pires conséquences pour les stagiaires et les formateurs.

Même bien cadré dans ses objectifs, régulièrement analysé dans ses différentes phases et corrigé dans son déroulement, le stage agira toujours à la manière d'un révélateur, révélateur de tout un monde intérieur de conflits, de révoltes, de pulsions diverses et de contradictions. La question qui se pose est la suivante : comment, à partir des institutions existantes sur le terrain, établir très vite des relais, des structures d'accueil, d'écoute, d'aide psychologique et thérapeutique pour les jeunes qui en ont momentanément besoin, et qui sont pratiquement prêts à faire la démarche ?

La formation des formateurs

A un autre niveau, que peut apporter cette première expérience très localisée, à une opération de formation de formateurs ? Confrontée à d'autres, cette première réalisation contribue évidemment à apporter des éléments de connaissance pratique d'un type de public 16-18 ans. Qui sont ces jeunes ? Que disent-ils de leur famille, de l'école, du monde du travail, de leur avenir ? Comment réagissent-ils ? Qu'attendent-ils ? Toute tentative de formation de formateurs doit aller sur le terrain chercher les éléments de réponse à ces questions : ici encore la formation d'un public-relais est indissociable de

celle du public terminal. Par ailleurs, l'expérience sur le terrain conduit à parler d'une situation d'inconfort pédagogique, qui interroge la formation de formateurs. Les jeunes se manifestent comme coincés entre l'école, milieu d'hostilité qui les a rejetés, et l'entreprise, milieu inconnu qui ne les accepte pas encore. Il reste qu'ils veulent entrer dans ce monde du travail pour faire quelque chose, mais en faisant l'économie du terme intermédiaire, les stages de formation. L'inconfort pédagogique réside dans cette situation intermédiaire, dans cet « entre-deux » qui n'est plus l'école, qui n'est pas encore l'entreprise, renforcé par l'« entre-deux » psychologique inhérent à leur condition d'adolescent.

Enfin ce type de réalisation pose à la formation de formateurs la question de l'élaboration d'outils pédagogiques appropriés. La création spontanée et simultanée, greffée sur l'opération en cours de réalisation est très difficile, mais indispensable : ce qui exige la mobilisation des ressources d'une équipe inter-disciplinaire disponible. Ce travail, facilité par une expérience réelle de formateurs, exige un certain apprentissage qu'il faut prendre en compte en formation de formateurs.

Enfin, nous voulons attirer l'attention sur deux domaines où la création d'instruments est urgente, indispensable : l'analyse du marché local de l'emploi conduite par les jeunes eux-mêmes en lien avec leurs projets professionnels, et avec les institutions économiques et sociales environnantes ; l'évaluation des jeunes en situation « d'inconfort pédagogique » : Pourquoi évaluer ? Quoi évaluer ? Comment évaluer ?

G.K., N.L.-R., B.R., A.T.