

# A l'origine, était le verbe..., Et les échanges de concepts, de pratiques, de questions...

**L'objectif?** En Belgique comme partout en Europe, le champ de "l'insertion" est relativement jeune. Un besoin se fait sentir de rendre les pratiques explicites, de les rassembler et de les systématiser entre "professionnels" du secteur. Et pour les associations se préoccupant particulièrement des femmes, peu d'espace existe pour échanger sur les enjeux particuliers à l'insertion socioprofessionnelle des femmes dites "à risques". Ce programme d'échanges a fourni cet espace aux accompagnatrices des femmes, qu'elles soient formatrices techniques, chefs de chantier, responsables pédagogiques ou enseignantes.

La question centrale était: "En Flandre, à Bruxelles, en Wallonie, pourquoi et comment les activités menées par les associations d'insertion —particulièrement des femmes- contribuent-elles -ne contribuent-elles pas- à l'insertion sociale et professionnelle des femmes dites "à risques", à un futur meilleur pour les femmes et les hommes et pour la société en général?

**Le déroulement?** Dans chaque communauté linguistique, quatre modules de deux jours ont été planifiés sur une période d'une année. Ceux-ci ont été précédés et clôturés par une rencontre fédérale (octobre 2004 et janvier 2006). Les modules francophones et néerlandophones ont porté sur les mêmes thématiques (public, objectifs et activités, personnel, partenariat).

**Les participants?** En Communauté Française, les associations d'insertion représentées étaient essentiellement des Entreprises de Formation par le Travail (EFT), des Ateliers de Formation par le Travail (AFT) et des Organismes d'Insertion Sociale et professionnelle (OISP). Du côté néerlandophone, on rencontre les "leerwerkbedrijven en werkervaringbedrijven", les "begeleidings-, vormings- en opleidingsprojecten", les "sociale werkplaats", les "tewerkstellings projecten" et enfin, les "socio-professionele inschakelingsprojecten". Les modules ont accueilli également des collaborateurs de ces associations, des responsables de leurs fédérations ainsi que des fonctionnaires de CPAS et des experts. La moyenne de participation s'est élevée à une trentaine de participants par module francophone et à une douzaine de participants par module néerlandophone. La formation a été suivie essentiellement par un public féminin (formatrices techniques et générales, chefs de chantier, responsables pédagogiques, directrices).

**Les résultats?** Ces fiches constituent la première étape de la restitution des résultats. Elles en sont la version "vulgarisée" et synthétique. Elles sont destinées à être réappropriées par les associations d'insertion qui peuvent les utiliser comme outil de réflexion et/ou qui souhaitent nous communiquer leurs commentaires.

**N'hésitez pas à amender, corriger, critiquer ces fiches.**  
C'est là leur mission première.

**"La difficulté vient du fait que le remède est porteur du mal qu'il est censé éradiquer. Notre système social pousse à l'excellence, produit de l'exclusion et sert à gérer les conséquences" V. de GAUJELAC**

# Lettre aux participantes à la recherche-action

Nombreux sont les groupes qui, dans le monde, se soucient simultanément du rapport de forces entre les riches et les pauvres et de l'égalité entre les sexes. Cette double préoccupation, vous la partagez. Flamandes, Wallonnes et Bruxelloises, accompagnatrices de femmes au quotidien, vos témoignages montrent bien que les problèmes que vous rencontrez s'expliquent par un contexte socioéconomique commun qui dépasse les frontières linguistiques.

Même si les principes que vous défendez sont en contradiction avec le cadre dans lequel vous vous trouvez, vous gardez espoir et vous essayez de tracer des alternatives porteuses de changement. Entre le sentiment d'impuissance face à la machine néolibérale et le découragement devant une culture qui infériorise — encore et toujours — les femmes, vous avez choisi de mener vos projets à bien avec "les moyens du bord".

Hormis de rompre un certain isolement, les échanges dans le cadre de cette recherche-action a permis, dites-vous, de mettre en évidence les aspects spécifiques liés au genre au sein de vos activités quotidiennes.

Vous avez exprimé le besoin d'analyses qui contextualisent votre travail, qui donnent du sens macroscopique à vos actions journalières. Vous voulez mieux comprendre où se situe votre action à l'intérieur d'un processus large de changement, mieux identifier quelles sont les possibles longues portées de vos agissements locaux. Et lorsque l'on travaille avec des femmes, il faut "y regarder à deux fois": avec la lunette critique socioéconomique et avec la lunette critique du "genre"... Tâche ardue, car les synthèses sont rares et souvent descriptives, les statistiques peu condensées et significatives du moins en matière de problématiques du genre et de l'insertion.

Comme les grands sages, vous souhaitez progresser dans la clairvoyance: discerner ce que vous pouvez changer, ce que vous ne pouvez pas changer, ce que peuvent changer les autres.

Mais comment "donner du temps au temps"? Hormis certains chercheurs et quelques militants, qui peut aujourd'hui se payer le luxe d' "analyser", c'est-à-dire observer, classer ses observations, les conceptualiser, choisir — dans la panoplie des écrits, colloques, formations et sites Internet — les bonnes grilles de lecture, se les approprier, comprendre avec d'autres les enjeux globaux afin de les appliquer au niveau local? Car pour vous, le travail n'est pas fini: il faut participer à la gestion de l'association, accompagner les femmes au quotidien, suivre les dossiers administratifs, créer des partenariats significatifs pour élaborer des stratégies communes. Le temps subsidié ne l'est pas pour réfléchir sur les actions à long terme, mais pour trouver des solutions au jour le jour.

Pourtant, durant ces années 2004/2005, vous avez participé à ces rencontres avec sincérité, sans retenue aucune, confiantes dans ces espaces d'échanges où peuvent être encore racontées les mille et une histoires qui font nos vies, engendrent des mouvements, créent de la sociabilité politique, inventent des idées collectives, de nouveaux mots et nourrissent nos feux sacrés...

Merci à toutes pour cet investissement généreux...

Carmelina Carracillo et Sofie Giedts

# Préliminaires

## Précarisation des femmes et association d’insertion: de quoi et de qui parle-t-on?

### Quel sens donner au mot “insertion”?

Dans la langue française et particulièrement en Communauté Française de Belgique, lorsque l’on parle du champ de l’“insertion”, on utilise plutôt le sigle “ISP” (Insertion Sociale et Professionnelle), ce qui fait oublier le mot “insertion”.

Du côté francophone, lorsque nous parlons d’“association d’insertion” ou d’associations ISP, nous désignons particulièrement les Entreprises de Formation par le Travail, les Ateliers de Formation par le Travail et les Organismes d’Insertion Sociale et Professionnelle, soit des associations qui ont pour mission principale de (pré) former les personnes “à risques” (précarisées) en vue d’un emploi ou d’une formation qualifiante.

Lorsque nous parlons des “associations d’insertion de femmes” ou les associations ISP “femmes”, nous désignons les EFT, AFT ou OISP qui se préoccupent particulièrement de l’accompagnement des femmes. Ces associations peuvent travailler exclusivement ou essentiellement avec des femmes ou non (groupes mixtes ou groupes de femmes parmi des groupes mixtes ou masculins).

Bien sûr, le concept “insertion” comme tous les concepts, repose sur une des lectures possibles d’une réalité -et bien souvent, celui qui l’impose — ou le conseille — est aussi celui qui a le pouvoir. Ce qui est sous-entendu par ce mot “insertion”, c’est que seul l’espace dans lequel il faut “s’insérer”/entrer est cohérent, universellement valable — et il ne doit pas être remis en question.

Heureusement, la pratique de bon nombre d’associations ISP “femmes” pervertit cette notion d’insertion. Malgré les contraintes et la difficulté de poser LE bon diagnostic, les acteurs agissant dans ce champ ne sont pas dupes et développent, autant que faire se peut, des réponses résistant au modèle dominant. Refusant d’“insérer” les précarisées purement et simplement au sein d’une société aux valeurs marchandes et d’entrer dans la logique d’assistance pure et dure, les associations ISP inventent de nouvelles combinaisons qui tentent d’allier des objectifs apparemment contradictoires et ce, à l’intérieur de la marge de manœuvre qui leur est permise et qui s’amenuise toujours davantage.

Le contexte économique et politique **dans lequel les associations d’insertion de femmes sont nées et ont évolué génère les nœuds principaux vécus dans les pratiques** ( “D’où viennent-elles? — Origine et évolution des associations d’insertion de femmes”)  
Le contexte culturel **engendre des représentations sociales dans lesquelles baignent les associations ISP “femmes”, leurs publics et leur environnement** ( “Et si l’on bousculait quelques idées? — Quelques représentations sociales ont la peau dure”)

Les personnes “qui frappent à la porte de l’institution” sont de plus en plus nombreuses, les cas de plus en plus “lourds”, disent les responsables. Alors, comment continuer à croire en la résorption de l’exclusion par la bonne volonté des entreprises qui seraient de simples réceptacles bienveillants d’une main d’œuvre, elle-même disposée à faire les efforts nécessaires?

- Et pour les femmes, quelques difficultés supplémentaires:
- Les secteurs où elles peuvent trouver du travail sont des secteurs où les emplois sont mal payés et non valorisés.
  - Le travail de reproduction et soin n’est toujours pas reconnu.
  - Citons aussi les problèmes de violence conjugale et familiale, les problèmes de santé, l’égalité des salaires qui n’existe pas encore dans les faits, ...

L’hétérogénéité des publics et celle des moyens d’actions entraînent une hétérogénéité des stratégies. Celles-ci sont fonction de la manière dont les associations perçoivent les forces et les faiblesses de la problématique, comment elles articulent l’ensemble des contraintes avec les leçons des expériences passées. Les logiques d’action privilégiées le sont pour des raisons liées à leur histoire, à leur contexte local, à la priorité attribuée au court ou au long terme, etc. Il arrive aussi que les différences de stratégies surviennent parce que les analyses de la précarisation ne sont pas les mêmes, à moins qu’elle ne soit due aux degrés de lecture “politique” et “genre” des situations. Car qui dit féminisme ne dit pas forcément lecture en termes de rapports de force ou de rapports de classes.

Enfin, un acteur social est composé d’êtres humains dont les trajectoires personnelles et les analyses forment un tout particulier qui contribue à donner à l’acteur institutionnel sa culture et son identité. On a tort de croire que la stratégie d’un acteur social est uniquement rationnelle, raisonnable, imperméable à toute contamination sensible, affective, historique et sociologique.

### Qu’elles soient implantées en Flandre, à Bruxelles ou en Wallonie, les associations d’insertion vivent des tensions semblables et partagent quelques stratégies de base communes quant à

- **Leurs publics** (“Femme “à risques” risques à être femme? — Précarisées avez-vous dit?”)
- **Les objectifs** poursuivis avec leurs publics (“Mais qu’est-ce qu’elles veulent?” — L’officiel et le ‘stoemelings’ des associations d’insertion de femmes)
- **Leur identité comme association** et comme travailleuses dans le secteur de l’insertion (“Métier de rêve — Cauchemar de métier — L’accompagnement des femmes dans leur insertion sociale et professionnelle”)
- **Leurs partenaires** (“Les compagnons de route — Partenaires souhaités ou obligés”)
- **En illustration: du bon usage des nouvelles technologies** (“Les femmes ont-elles peur des souris?”)

.....  
“Il peut y avoir un féminisme libéral dans les sciences économiques développées dans les pays anglo-saxons depuis 1990 et qui place toute sa confiance dans le marché capitaliste pour faire évoluer les rapports entre les sexes sans analyser l’origine de l’oppression.” F. DEGAVRE

.....  
“Aucun système temporaire d’aide financière aux entreprises ne saurait les inciter à embaucher durablement des chômeurs en difficulté, dès lors que leur méthode de production les laissent désarmées face à l’impératif de compétitivité dans une conjoncture incertaine. Dans une telle situation, les processus d’insertion les plus ingénieux, les plus générateurs de dynamiques territoriales, les plus ancrés sur les fonctionnements réels des marchés locaux du travail, ne peuvent contrecarrer la tendance dominante.” S. WHUL.

# Femme “à risques”

## Risques à être femme

### “Précarisées” dites-vous?

#### Les pauvres. . ., est-ce de leur faute?

Si l'on se réfère au modèle de développement classique (vers le progrès), on dira que, pour pouvoir être insérées dans la société, ces personnes doivent “rattraper leur retard”.

Si l'on croit dans le modèle néolibéral (le profit plutôt que la démocratie), on avance que ces personnes sont à présent inutiles puisqu'elles ne sont plus “exploitables”. Au contraire, elles pourraient freiner le bon déroulement de la libéralisation (en étant à charge de l'Etat) et elles deviennent donc une des causes des problèmes économiques (et du mal social).

Et si l'on enrichit cette lecture en pensant aux femmes, on s'aperçoit que celles-ci restent exploitables dans la sphère “privée”, dans le cadre de leurs tâches domestiques et de reproduction. Elles conjuguent avec brio les deux positions: à la fois assistée et exploitée.

#### Ou faut-il chercher ailleurs?

*Abaissement continu du niveau de vie et diminution du pouvoir d'achat*

*Appauvrissement relatif des femmes par rapport à l'ensemble de la société*

*Evolution du marché de l'emploi défavorable aux femmes peu scolarisées*

*Réduction de l'éventail des métiers accessibles aux femmes peu scolarisées*

*Insuffisance des services qui les aideraient à assumer leurs tâches familiales tout en travaillant à l'extérieur*

*Manque de prise en compte des expériences acquises par les femmes dans la sphère privée*

*Homogénéisation de la “culture” (informations surabondantes, mais manque de dispositifs éducatifs)*

*Complexité des problèmes engendrant la perte de maîtrise de leurs situations quotidiennes par les personnes*

*Représentations dominantes d'un certain “modèle” de femmes*

#### \* Quels choix ont-elles donc?

##### Elles souhaitent travailler

Pour assurer leur survie, pour les avantages que le travail procure pour elles-mêmes et pour leur famille (l'autonomie financière), parce qu'elles aiment travailler et se sentir utile hors de la maison, parce qu'elles souhaitent exercer un métier, se qualifier,...

##### ou suivre une formation

Pour obtenir un emploi, accéder au chômage ou garder le droit au chômage, avoir des contacts, reprendre confiance en soi, apprendre quelque chose d'utile pour soi, pour les enfants, recommencer une nouvelle vie, bénéficier d'un coup de pouce nécessaire pour se reprendre,...

*Tous les combats que j'ai faits jusqu'à présent, je les ai faits pour mes enfants. J'essaie de tout mon cœur de me battre pour eux et de leur inculquer les vraies valeurs de la vie malgré les difficultés de notre société.*

##### Mais les choses sont-elles aussi simples?

Capables d'assurer l'ordinaire de leur famille, de lutter pour améliorer leur situation malgré les conditions dans lesquelles elles se trouvent, ces femmes ont des compétences, des qualifications et des expériences. Cependant, elles peuvent être confrontées à des courants tenaces profonds qui peuvent contrecarrer leurs motivations...

##### “Ma famille avant tout”

- Les femmes intègrent si fort les attentes de leurs proches qu'elles les font leurs et oublient quelles sont les leurs propres.
- Il peut y avoir un sentiment de culpabilité de prendre du temps pour suivre une formation, voire pour travailler à l'extérieur, du moins lorsque certains membres du foyer nécessitent des soins.
- Par ailleurs, la relation avec un homme est encore perçue comme donnant un statut, le fait d'être mère de famille également (on est la femme de ... ou la mère de ...).

##### “Je n'en suis pas capable”

La femme peut avoir une image peu valorisante d'elle-même. Ceci est renforcé par un environnement où les compétences ménagères et éducatives sont peu ou mal reconnues. Il se peut dès lors qu'elle surestime les difficultés à suivre un processus de formation, à travailler pour un employeur. Les femmes arrivent souvent en formation avec une vision limitée de leurs possibilités disent les formatrices. Cette vision limitée opère déjà souvent lors du choix des études.

##### “Je n'y pense même pas”

Quand on est submergée par les problèmes psychologiques et matériels, il reste peu d'espace pour se consacrer , voire penser à se consacrer à une formation.

##### “Je n'ai pas le temps”

La plupart du temps, les femmes qui sont provisoirement “chez elles” pour diverses raisons finissent par combler leur manque à gagner financier par certaines activités : les soins aux enfants (ceux-ci ne vont plus à la cantine, ils ne sont plus à la crèche, ils ne vont plus aux études du soir, etc.), les soins aux parents ou aux proches. Les tâches ménagères semblent gonfler comme par miracle (courses, vaisselle, rangement, lessive, nettoyage, etc.) comme augmentent aussi les demandes de services par les proches (les sœurs, frères, amies, voisins, etc.). Prendre la décision de suivre une formation — ou de travailler — suppose un changement radical dans leurs habitudes et celles des membres du foyer élargi. “Elle doit faire face à trop de choses en même temps. Elle a aidé son grand père, puis a eu des ennuis de santé, elle n'a pas assez des 24 heures pour faire ce qu'elle à faire dans une journée.”

##### “Trop, c'est trop”

Et il y a encore les problèmes de santé physique, de mobilité, de permis de travail, de langue, d'insuffisance d'informations utiles pouvant être directement comprises par elles. . .

*“Mieux vaut être sujet dans la désinsertion que s'insérer en perdant sa dignité” V. de Gaujelac*

## Questions

On entend parfois dire que les femmes “précarisées” ne constituent pas une force sociale, qu'elles ne forment pas à proprement parler une “classe”. Et il est vrai que le vécu de la plupart des femmes, c'est davantage une demande de reconnaissance, un refus du mépris, voire une peur de la déchéance plutôt qu'une volonté de lutter contre l'exploitation.

Comment s'étonner de ce fait puisque l'exclusion produit de la souffrance individualisée, de l'isolement?

Comment dès lors se constituer en sujet collectif, l'objet collectif n'existant pas non plus?

Ces groupes “à risques” sont des groupes hétérogènes, construits de toute pièce. Existe-t-il dans ces groupes une identification collective forte positive? Ou le seul groupe qui peut avoir éventuellement du poids est-il dès lors seulement constitué par des acteurs qui travaillent avec eux et qui sont leur “porte-parole”?

- Comment atteindre dès lors un changement social structurel en travaillant exclusivement avec des groupes “à risques”?
- Est-ce que le changement social souhaité éventuellement par ces groupes “à risques” coïncident avec celui voulu par les associations, leurs partenaires, les pouvoirs publics?
- Dans quelle étape vers le changement social, particulièrement celui des femmes (constitution de mouvements de femmes par ex.), se situe le travail des associations avec les femmes dites “à risques”?

# Qui sont ces femmes dites “à risques”?

Non, pas de profil type. . .

Elles ont entre 19 et 55 ans, elles sont plutôt bien scolarisées, peu scolarisées ou pas du tout, elles sont de nationalité belge ou non, elles sont primoarrivantes, réfugiées politiques, immigrées de première, deuxième, troisième génération. Elles vivent seules ou avec un compagnon, avec leurs parents ou en institution. Elles ont des enfants ou non. Elles ont une expérience professionnelle récente ou non ou elles n’ont aucune expérience de travail. Elles sont chômeuses complètes indemnisées, chômeuses de longue durée, demandeuses d’emploi non indemnisées ou bénéficiaires du CPAS ou sans statut du tout.

. . . mais des qualificatifs pour les désigner

**Précarisées**, car leur avenir n’est pas assuré, est incertain, instable,

**Pauvres**, car elles n’ont pas suffisamment d’argent et de moyens

pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille,

Elles subissent les représentations de la “pauvreté” (qui inspire de la pitié, que l’on plaint, pitoyable, qui vit de la charité publique, faible et médiocre, stérile et banal),

**Nouvelles pauvres**, car elles sont victimes de la crise économique,

**Défavorisées**, car elles ont été privées d’un (‘) avantage(s)

qu’**on** aurait pu (a pu, devrait) leur consentir,

**Marginalisées**, car elles sont rendues “accessoires”, “secondaires”

(ni centrales ni principales). Elles refusent les normes de la société ou n’y

sont pas adaptées (asociales, décalées, mais aussi anticonformistes),

**Exclues**, car elles sont renvoyées, chassées d’un espace où elles

étaient admises/où elles croyaient avoir le droit d’être,

**Fragilisées**, car elles sont vulnérables, rendues fragiles et “affaiblies”, elles sont faciles à “ébranler”

étant donné les bases mouvantes, susceptibles de “se briser” facilement, d’être détruites.

•••••

“On nous a d’abord traitées de pauvres, puis encore de pauvres, mais nouveaux. Nous avons été ensuite des défavorisées. On a aussi dit de nous que nous étions des marginalisées, des exclues, des fragilisées. Hier encore, on nous appelait les précarisées. Aujourd’hui, nous sommes “à risques”. Pas plus qu’hier, notre situation n’a changé. Seul s’est enrichi le vocabulaire pour nous nommer.” Libre adaptation du néerlandais extrait de “Uit de schaduw”

Que les groupes présentent une homogénéité apparente (par exemple des groupes composés essentiellement d’immigrées ou de Belges, de jeunes filles ou de peu scolarisées, . . .) ou qu’ils n’en présentent pas (par exemple des groupes hétérogènes pour ce qui concerne la nationalité, la scolarité, l’âge, etc.), deux constantes communes semblent émerger au sein des groupes de femmes dans les associations:

- La composante des groupes est fort variable dans le temps (départs, arrivées, délais courts de formation, etc.)
- Les groupes sont formés de manière à garantir une bonne évolution collective de l’apprentissage ou du travail de production (les “ghettos” par exemple sont évités)

## Leurs similitudes?

### \* Une rupture, voire plusieurs en cascade

“Les hommes demandent des informations, point. Les femmes, quant à elles arrivent avec leur paquet de problèmes à résoudre avant d’entamer les cours: leur mobilité, les gardes d’enfants, etc.” dit une formatrice.

Si les femmes en formation présentent une hétérogénéité en matière de critères “objectifs” comme l’âge, l’expérience professionnelle, leur nationalité d’origine, leur milieu, leur statut, elles partagent pourtant une caractéristique commune: celle de se trouver, au moment de leur passage dans l’association, dans une situation incertaine. Celle-ci est due au fait qu’elles cumulent des facteurs de fragilisation suite à une ou plusieurs “ruptures” dans leur parcours de vie.

Un enchaînement de petits événements -qui pris séparément ne sont pas dramatiques- qu’elle n’arrive plus à maîtriser peut créer chez la femme un sentiment d’être victime ou au contraire responsable. Cette combinaison d’éléments négatifs va engendrer de la vulnérabilité -alors qu’à contrario, une combinaison d’éléments positifs rendrait une personne plus solide-. La fragilité est exacerbée lorsqu’une rupture vient se greffer sur une cassure opérée par ailleurs (ex. départ du mari et perte d’une source de revenu). Et lorsqu’elle est affective, la vulnérabilité est prête à être réactivée à l’occasion d’une crise.

“R. est née à Kinshasa et a été envoyée, enfant, dans un cloître à Barcelone. Elle y restée sept ans. Elle n’a jamais eu l’occasion de voir la ville, car les tentures étaient toujours fermées. Il était interdit de parler et l’autopunition était un devoir. Là, elle a appris l’espagnol et les textes bibliques. Jeune femme, elle est rentrée au Congo et a travaillé comme secrétaire dans une compagnie d’aviation. Après les rébellions à Kinshasa, elle est arrivée en Belgique avec son “patron blanc”. Celui-ci l’a employée comme servante et gardienne d’enfants dans son château contre une petite rémunération (plutôt de l’argent de poche). Elle a dû se battre pour obtenir quelques week-ends libres et ce, avec l’aide de quelques amis belges. Son employeur n’a rien fait pour la sortir de la clandestinité. Enfin, elle a quitté le château et est allée vivre à Bruxelles. A présent, après de longues années de procédures, elle peut séjourner légalement en Belgique. Elle suit actuellement une formation dans un groupe de femmes à Schaerbeek. Durant ses premières années à Bruxelles, R. a vécu longtemps avec la peur au ventre, peur de n’importe quel homme en uniforme, peur d’être renvoyée au Congo.”

“Monique a travaillé pendant 18 ans comme ouvrière dans une industrie. En 1993, elle se retrouve au chômage et sa vie bascule. Pour résoudre ses problèmes financiers, elle doit emprunter. Comme elle était la seule fille de la famille, c’est à elle qu’incombe le soin des parents âgés (alors qu’elle avait trois frères). Après le décès de ses frères et parents, sa santé décline. Elle commence un cours par correspondance pour concilier sa formation avec sa vie familiale. Elle réussit (diplôme de secrétariat) et aujourd’hui, elle n’a toujours pas de travail. Entre-temps, elle perd ses allocations de chômage (chômage longue durée et cohabitante).”

•••••

“Un pis aller n’est pas un projet e vie.” une formatrice

### \* . . . Et un cumul d’obstacles sur leur parcours

**La plupart du temps, des conditions psychologiques et familiales “dures”**

- Beaucoup de femmes sont encore “sous le joug” des maris (jalousie récurrente des conjoints, interdiction pour la femme de sortir et de travailler, concurrence avec le mari en formation lui-même, violence conjugale, contrôle des activités de formation, etc.). “On a compris pourquoi une stagiaire s’absentait de la formation lorsqu’on a appris qu’elle avait été kidnappée par son mari.”
- On soulève les difficultés vécues avec les jeunes filles (problèmes en évolution par rapport aux vingt dernières années): assuétudes (cigarettes, alcool, médicaments), immaturité, agressivité verbale et physique, maternités précoces, problèmes affectifs de dépendance à un homme.
- Le public fréquentant certaines associations présente de plus en plus des caractéristiques dites “dures”: violences sexuelles, harcèlement, problèmes de santé, immaturité affective, . . .
- La plupart des femmes souffrent d’un manque de reconnaissance, de solitude et d’isolement, de manque de confiance en soi et en l’avenir. Il arrive que la perte de sens soit telle qu’elles tentent de se suicider ou se mutilent.
- Lorsqu’elles ont des enfants, l’éducation et le suivi de ceux-ci (santé, école, déplacements, logement, loisirs, chaleur, nourriture, etc.) sont toujours sous leur responsabilité (ce qui les différencie des hommes).

**Souvent, un curriculum “troué” et une socialisation inadéquate par rapport aux exigences de l’environnement professionnel auquel elles peuvent prétendre**

Si les femmes ont un passé professionnel et donc un CV, celui-ci comporte immanquablement des “vides”: elles ont arrêté de travailler pour des raisons de santé personnelles, pour garder leurs enfants, pour soigner leurs parents, etc. Certaines femmes présentent ces mêmes caractéristiques au sein de leur parcours scolaire.

*Le terme de “compétences”Çne tient pas compte des compétences acquises par les femmes au sein de la sphère privée.*

**Parfois, des freins culturels**

- Certaines femmes ont des conceptions différentes selon leur culture d’origine (habitudes vestimentaires, conception du temps et de l’espace, etc.).
- Des femmes ont une représentation négative de l’emploi qu’elles occupent: elles peuvent avoir honte (une femme en formation cache à ses enfants qu’elle nettoie, par exemple).
- On remarque que les femmes réfléchissent et agissent en fonction de leur famille et de leurs proches.

**Et toujours des conditions objectives astreignantes**

Ne citons que la mobilité insuffisante, le cumul d’activités “obligées” dans une sphère privée et sociale non reconnue, le cadre financier étroit, le temps à prendre pour l’administration, etc. Des éléments objectifs et culturels les empêchent dès lors de se consacrer, comme elles le voudraient, à leur “insertion”. Elles ont besoin parallèlement à celle-ci de résoudre des problèmes à la fois pratiques (argent, logement, enfants, etc.) et psychologiques (manque de confiance en soi, etc.). L’environnement dans lequel elles se trouvent constitue la plupart du temps un frein majeur à leur “libre choix”. Elles sont en lutte constante pour des choses qui “vont de soi” pour d’autres (mobilité, garde des enfants, indépendance, réseau social).

**On trouve normal qu’une femme soit absente quelques jours durant sa formation. Quand elle revient, c’est comme si rien ne s’était passé. D. Seret**

# Mais qu’est-ce qu’elles veulent?

## L’officiel et le “stoemelings” des associations d’insertion de femmes

“Je veux que les femmes qui viennent dans mon association soient accueillies. Qu’elles grandissent dans leur environnement.”  
“Tu as vraiment confiance en moi” disent-elles.  
Et progressivement, les choses autour d’elles changent puisqu’elles-mêmes évoluent dans leur façon de se voir elles-mêmes. Chaque personne qui vient développe des compétences. C’est la reconnaissance qui la fait grandir. Elle vient, elle part, elle a recréé des choses. Elle découvre d’autres bulles sociales: les clients, les autres stagiaires. Nous n’avons pas de modèle de réussite pour elles. Nous voulons rester une petite équipe. J’ai même hésité à rentrer un dossier FSE au vu du temps que cela prenait. Je dis aux bailleurs “on va faire ce que vous nous demandez”, mais à l’intérieur de ce cadre, on veut que certaines choses soient absolument faites avec les femmes. Aujourd’hui, une femme arrive, on la prend en considération immédiatement. Le lendemain, elle est sur chantier et l’après midi en formation. On expérimente dans l’instant. Quant au lobby, nous le déléguons à d’autres et transmettons l’info à nos stagiaires. Dans notre EFT, le travail reste un moyen, c’est une limite. Or, les femmes sortant de l’EFT veulent un emploi. Donc, on est en train de monter une coopérative de nettoyage à finalité sociale, c’est une suite logique” | Directrice d’une EFT, Namur

“On a l’impression de ne plus s’inscrire dans une logique sociétale. Nous les formatrices devons nous poser plus la question du pourquoi nous faisons ce type d’accompagnement. Le non marchand est au service du marchand.”

“Une grosse partie de l’argent passe à l’administration.”

“On participe au contrôle social. On est en train de mettre un couvercle sur une révolution qui pourrait exploser.”

“Nous sommes dans une position intermédiaire entre le cri et la révolution. Comment renouer avec l’éducation permanente? Comment construire à partir de cris? Comment activer des actions collectives?”

“Nous sommes conscientes de la qualité de notre travail. Mais nous ne sommes pas des partenaires aux yeux des autres, nous sommes sous contrôle. Il y a un déséquilibre et on laisse ce pouvoir aux mains de l’autre. Nous sommes dans un état de dépendance. Comment rééquilibrer la chose?”

“Au lieu que l’économie soit encadrée dans les relations sociales, ce sont celles-ci qui sont encadrées dans l’économie.” K. Polanyi

Toutes les associations francophones et la plupart des associations néerlandophones se préoccupant de l’insertion sociale et professionnelle des femmes développent des activités de formation. Selon leur tradition, leur histoire, la compétence particulière de leurs accompagnatrices, leurs partenariats locaux, leurs publics, elles mettent l’accent plutôt sur l’apprentissage par une participation active au processus de production (EFT) ou sur une formation qualifiante ou certificative (OISP). D’autres s’orientent vers la production et mettent les femmes directement à l’emploi (sociale werkplaats, dienstencentra, buurtdiensten, coopératives, etc.) Leurs stratégies de recrutement elles-mêmes dépendantes de ces facteurs les amènent à rencontrer des publics aux prérequis divers et les groupes se forment dans un souci d’équilibre afin d’atteindre les objectifs attendus. Les programmes se dirigent vers des secteurs aussi diversifiés que l’informatique, le nettoyage, l’horeca, la vente, la couture, l’aide aux personnes, les travaux en bâtiment, les arts ou artisanats. Les méthodologies relèvent de plusieurs écoles pédagogiques. Les associations ont des stratégies de “recrutement” qui passent essentiellement par des canaux ordinaires (affichagees dans des lieux publics, presse écrite et journaux locaux, bouche à oreille). Elles accueillent de plus en plus de femmes envoyées par des partenaires institutionnels (CPAS, Forem, Carrefour Formation). Cependant, chaque association à “ses” groupes, c’est-à-dire que ceux-ci évoluent en fonction non seulement des critères officiels, mais aussi de critères internes, du “bouche à oreille” entre les stagiaires, du type de renommée de l’association, des secteurs de formation proposés, de la région (peu de femmes immigrées au sud de Namur et au Luxembourg par exemple, majorité d’Africaines à la COBEFF, etc.). Malgré la diversité des profils des associations, force est de constater que l’ensemble de celles-ci expriment les mêmes malaises. Parmi ceux-ci, nous retrouvons les tensions dues à la poursuite de leurs objectifs officiels.

A l’origine, était le verbe…  
“L’ensemble de pratiques et de comportements qui concourent aux objectifs de recomposition du lien social et de reconstitution d’un territoire de vie. Ces pratiques relèvent aussi bien de l’économique que du social et du politique, mais sont tournés vers des objectifs distincts de l’accumulation désencastrée. Il s’agit d’une reproduction étendue parce qu’ elle ne concerne pas que le privé ou le domestique, mais l’ensemble des pratiques visant à renforcer un lien social dans un lieu de vie défini à partir d’une identité sociale et culturelle.” F. Degavre

# Le but du voyage. . . Quel sens donnent-elles alors à leur travail?

### Enrayer le processus de précarisation

Les associations réduisent les coûts des dégradations provoquées par la logique néolibérale (en continuant la défense des droits acquis sous l’Etat providence en quelque sorte).  
“On offre un lieu de rencontre où les personnes peuvent prendre conscience de certains problèmes et où elles peuvent élaborer des projets.”  
Elles permettent aux femmes de garder un lien avec un environnement autre que familial et privé. Elles cherchent à valoriser les compétences des femmes, à les maintenir, à les raviver, à les améliorer. Rompant l’isolement des personnes ou élargissant la sphère personnelle informelle de celles-ci, les associations participent “au coup de pouce” indispensable à une réactivation de la personne. Elles convertissent l’identification négative à un groupe “sans” (sans qualification, sans utilité sociale, etc.) en une identification positive à un groupe “avec” (avec des compétences, des sens pluriels, des actions collectives, etc.).

### Questionner le fonctionnement des institutions

Souhaitant dépasser le lien minimum institutionnel avec les femmes, les associations passent beaucoup de temps à accueillir, aider, discuter avec les femmes. C’est donc aussi le fonctionnement des institutions travaillant avec les “désinsérées” que les associations ISP femmes questionnent. Ce faisant, elles déplacent l’origine du problème de l’exclusion: du comportement des femmes au mécanisme institutionnel. L’analyse des comportements des femmes précarisées appelle celle du fonctionnement des institutions qui sont censées s’en occuper. Les solutions mises en place par les associations ISP “femmes” mettent en évidence la nécessité d’une nouvelle approche de l’ accompagnement des femmes dites “à risques”.

### Travailler à l’égalité entre les hommes et les femmes

Leur choix de travailler avec des femmes (ou parmi un public mixte, se préoccuper particulièrement de l’insertion des femmes) quelles que soient les raisons qui les y ont menées (observations, pratiques, partenariats étroits, histoire institutionnelle, etc.) inscrit ces associations dans une finalité d’égalité Hommes/Femmes. Ce travail pour l’égalité se poursuit notamment par une mise en lumière des problèmes vécus par les femmes et des compétences qui peuvent être mises à disposition de la collectivité sous forme de postes que les femmes (y compris les moins scolarisées) peuvent pourvoir (sans exception pour les filières traditionnellement masculines). Les effets de notre modèle économique sont plus visibles sur les femmes dites “à risques”, mais par la mise en lumière des conditions de ces femmes, c’est la dégradation générale des conditions de l’ensemble des salariées et des chômeuses que les associations donnent à voir.

### Mener un travail culturel alternatif

Par le biais de certaines de leurs pratiques éducatives, les associations prouvent qu’elles mènent un travail culturel en résistance par rapport au modèle néolibéral et ses dérégulations. La croissance de type capitaliste a réussi à entraîner dans son sillage l’ensemble des activités de la société, y compris celles liées à la reproduction comprise dans le sens large du terme. Seuls les échanges subordonnés à la logique du marché sont valorisés et pris en compte. Pourtant, malgré leurs contraintes, les associations tentent de mener une activité éducative véhiculant des valeurs non marchandes. Elles développent une capacité réflexive non seulement en direction des besoins dans les secteurs économiques, mais en direction de l’autonomie des femmes, de la création de solidarités. Si les deux dimensions économique et sociale de l’ISP sautent aux yeux, par contre on oublie trop souvent la dimension symbolique de l’approche. Or, celle-ci est capitale: donner du sens dans le cadre de valeurs humanistes, d’autonomie, d’égalité, de justice et de tolérance. De nombreuses analyses ont bien montré que la santé mentale des chômeurs est meilleure si les activités qu’ils mènent sont porteuses de sens et structurées au sein d’organismes qui fournissent une image positive et valorisante de leur identité sociale. En introduisant dans l’image que les femmes ont d’elles- mêmes des incises au regard positif, les associations font plus qu’un travail psychologique, elles activent une insertion collective au travers de laquelle de nouvelles manières d’appréhender le monde se dessinent et se conjuguent avec les anciennes. Voilà sans doute une des nombreuses facettes de ce travail culturel.

### Oser un autre type d’économie

Les associations mettent en œuvre une économie où la plus-value s’inscrit dans une perspective sociale et non dans la logique de la recherche d’un profit “privé”. Enchâssé au sein d’un tissu local, le type d’économie qu’elles défendent pourrait, s’il était suffisamment soutenu, profiter à long terme à la société tout entière.

“**Méne-toi de la sagesse des autres Les chemins tortueux que tu prends vont paraître obscurs, ils le sont, mais veille à ce que personne ne t’en détourne.**” T. Benacquista

# Contre vents et marées Quelques pratiques à contre-courant

C’est convertir l’idée de la contrepartie (je suis obligée de suivre une formation) en une position “de droit” (j’ai droit à cette formation).

C’est maintenir coûte que coûte une position éducative face à des femmes vulnérables — entre autres par la valorisation des compétences des femmes et la création d’une identité individuelle et collective positive.

C’est développer des stratégies d’articulation entre les acteurs divers (ceux qui peuvent agir sur la logique de l’Etat et ceux qui agissent sur le plan économique), articulation sur les lieux d’action (du local vers le régional, le fédéral, l’eupéen, l’international), articulation entre les associations du même secteur (par la constitution de fédérations).

C’est interroger le concept “travail” en donnant de nouveaux sens aux activités de “reproduction”.

“L’ensemble de pratiques et de comportements qui concourent aux objectifs de recomposition du lien social et de reconstitution d’un territoire de vie. Ces pratiques relèvent aussi bien de l’économique que du social et du politique, mais sont tournés vers des objectifs distincts de l’accumulation désencastrée. Il s’agit d’une reproduction étendue parce qu’ elle ne concerne pas que le privé ou le domestique, mais l’ensemble des pratiques visant à renforcer un lien social dans un lieu de vie défini à partir d’une identité sociale et culturelle.” F. Degavre

# Questions

Les critiques posées par les associations ISP femmes sont significatives de leur résistance à mener des actions dans le cadre d’une finalité qu’elles réprouvent (comme par exemple le “formatage” des femmes). Aux côtés et/ou à l’intérieur de ces actions partiellement “imposées”, elles tentent de respecter leurs propres priorités. Pour poursuivre cette résistance, il est nécessaire de pouvoir s’appuyer sur des “pairs”, sur une identité collective. Du côté francophone, les fédérations ont sans doute joué un grand rôle dans cette reconnaissance spécifique du secteur de l’insertion. Par ailleurs, si certaines associations ont créé le Réseau Flora, c’est pour valoriser de manière plus spécifique cet aspect identitaire collectif lié aux enjeux de l’insertion des femmes.

Suite à notre analyse du contexte,

- Quelles sont les priorités à court, moyen et long termes de notre association et pourquoi?
- Comment assumons-nous celles que nous sommes incapables de poursuivre à court terme?
- Comment préparons-nous les priorités à long terme?

# Que vont-elles faire dans cette galère? Les principales tensions vécues au sein des associations d’insertion de femmes

## (\*) Et au sein de l’association

- A. Sur le plan des méthodes pédagogiques: mener à la fois un accompagnement individuel et un travail social collectif
- B. Assurer la survie de l’association (suivi des dossiers, recherche de fonds, etc.) et continuer la prise en compte des besoins des femmes
- C. La production ou la formation socioprofessionnelle?

Prenons l’exemple francophone des Entreprises de Formation par le Travail (EFT). Elles ont pour mission une formation par la mise en situation réelle de travail pour les personnes. C’est du chiffre d’affaire réalisé par la vente de ses biens et services que l’EFT tire partiellement ses recettes. Ce qui entraîne au moins deux conséquences. Pour les stagiaires, la confusion s’opère entre apprentissage et prestation réelle d’un travail, ce qui engendre l’impression de travailler pour peu de “rémunération” (ce qui, pour les femmes qui ont des contraintes familiales, n’est pas intéressant vu les horaires et le travail de rentabilité à fournir). Pour les formatrices, existe la difficulté à maintenir l’équilibre entre dispenser une formation pour les personnes et réaliser des biens et des services qui ne souffrent aucune concession. Autrement dit, l’implication des stagiaires dans le processus de production prend parfois le pas sur leur formation socioprofessionnelle. Cette articulation entre activités marchandes et non marchandes n’est simple ni à comprendre pour les stagiaires ni à gérer pour les accompagnatrices. Et les associations se voient parfois obligées de privilégier l’activité économique au détriment des activités de formation. L’EFT est en quelque sorte contrainte de fournir une prestation de qualité si elle veut faire son chiffre d’affaires –ce qui suppose une mise en confiance durable du client qui peut solliciter des biens et des services de manière récurrente- Et ce, la plupart du temps, avec des personnes issues du “noyau dur” du chômage et en gérant une rotation du personnel — que ce soient les formatrices chefs de chantier ou les stagiaires impliquées dans le processus de production. Or, le coût des activités non marchandes indispensables à l’insertion des personnes précarisées semble insuffisamment pris en compte par les pouvoirs publics. L’impression qui se dégage des responsables EFT est celle d’être enfermées dans un cadre de production trop restrictif sans avoir la possibilité d’un “espace de jeu”, d’une marge de manœuvre pour pouvoir mener à bien leurs activités autres que la production. Les associations EFT tentent de s’adapter à ce fait notamment en adaptant la taille de l’EFT et le chiffre d’affaires en fonction du type de public qui fréquente l’association (le “coût” des activités non marchandes sera plus élevé si les personnes ont beaucoup d’obstacles à l’insertion).

## (III) Adaptation ou autonomie critique?

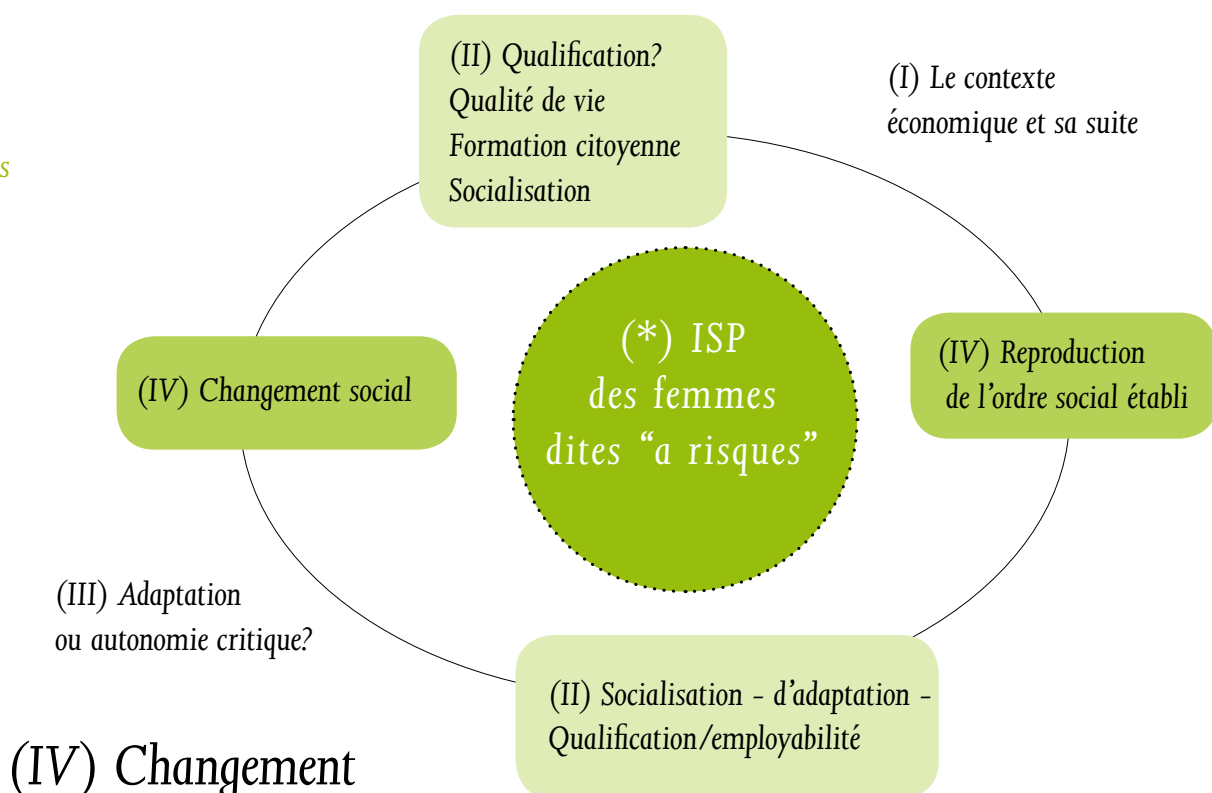
### A. Avant l’insertion professionnelle des femmes, une nécessaire prise en compte des autres aspects de leur vie

Les femmes qui s’inscrivent en formation ont la caractéristique commune d’être en situation précaire. Lorsqu’elles passent déjà le cap de l’inscription, elles continuent à vivre souvent dans des conditions contraignantes qu’elles gèrent tant bien que mal simultanément à leur projet de formation. Si les associations veulent garantir une bonne issue de la formation qu’elles dispensent à ces femmes, elles sont obligées de tenir compte de la situation de celles-ci. Même si la plupart des associations posent des limites à leur accompagnement et ne prennent pas en charge la totalité des problèmes des femmes, elles ne peuvent faire l’économie d’une certaine prise en compte de ceux-ci. Généralement, les associations essayent de s’adapter aux contraintes des femmes par exemple en faisant correspondre les horaires de la formation à ceux des femmes de manière à leur permettre de respecter l’horaire scolaire des enfants (par contre, certaines EFT maintiennent les horaires de travail en argumentant la mise en situation “vraie”), en négociant avec le conjoint ou les parents afin qu’ils autorisent la femme à suivre la formation, etc. Pour pallier l’absentéisme pour force majeure (fréquent chez les femmes), certaines associations ont opté pour un paquet “crédit temps” de deux semaines de congé que les stagiaires peuvent employer comme elles l’entendent selon leurs impératifs. Certaines associations, pour répondre aux multiples besoins des femmes, prennent en charge, en leur sein même, diverses activités regroupées autour d’objectifs distincts (par exemple: un module pour l’orientation, un module pour le “bien-être”, un module technique, etc.). La création d’un dispositif “suivi psychologique” est parfois envisagé. La plupart d’entre elles développent des partenariats avec des organismes de manière à dépasser les obstacles contextuels freinant le parcours des femmes.

### B. Une formation “employabilité” ou une formation “citoyenneté”?

Si la formation technique (apprentissage des compétences et savoir-faire pour réaliser une activité) est importante aux yeux des associations, la préoccupation éducative (développement de l’être, transmission de valeurs et de savoirs) représente la plupart du temps la face cachée et néanmoins prioritaire de l’activité. Cette disposition éducative est une sorte de soubassement à toutes les activités. On peut difficilement d’abord éduquer, ensuite former ou encore d’abord éduquer, ensuite insérer. Il s’agit surtout d’une manière de transmettre qui prend du temps et exige des compétences particulières. Or, ce qui est demandé aux associations, c’est de rendre les personnes “employables” et non “citoyennes”.

“Beaucoup de centres d’insertion sont nés de l’éducation permanente. On a subi plusieurs influences et on se retrouve actuellement dans une position de faux parastataux. C’est une lutte constante pour faire de l’éducation permanente déguisée” Une directrice OISP



## (IV) Changement social ou maintien de l’ordre social établi?

Quelques questions apparaissent sur les lèvres des directrices des associations d’insertion

- Comment discerner les causes de la précarisation dues aux caractéristiques des femmes elles-mêmes et à leur environnement immédiat de celles qui sont dues à un contexte plus global?
- “Activer” les femmes sans emploi ou “activer” les institutions qui créent le chômage?
- Respecter les règles des pouvoirs subsidiaires à la lettre ou demeurer critiques par rapport à celles-ci?
- Insérer au sein de l’économie dominante ou au sein d’une économie alternative?

Ces demandes qu’elles posent reflètent bien la tension entre l’objet social strict de l’association et ses finalités politiques “idéalistes” à long terme ainsi que celle qui pourrait exister entre les objectifs à court, moyen et long termes.

“On ne conçoit plus la formation comme un bien collectif dont il faut démocratiser l’accès, mais comme un facteur de production pour assurer le bon positionnement concurrentiel d’une région ou d’une nation” J.-L. Guyot

## (I) Le contexte socioéconomique et sa suite...

L’évolution du paysage de l’emploi produit une population féminine “exclue”. Chez les associations, cela entraîne au moins deux tensions:

- Entre l’objectif d’insertion professionnelle poursuivi dans le centre et le type d’emploi — ou le non emploi qui attend la stagiaire en fin de parcours.

“Si la formation des femmes devait se rapprocher de celle des hommes, cela ne comblerait pas la discontinuité des carrières de nombreuses femmes ni la position d’insertion sur le marché du travail qui s’ensuit. Malgré une hausse générale des niveaux d’activité et de qualification des femmes, nombre de femmes qui désiraient travailler ne pourraient pas être absorbées par le marché du travail avant que ne soient menés à bien des changements majeurs au sein des institutions économiques et de la famille” I. Ostner et J. Lewis

L’insertion professionnelle est un objectif officiel alors que sur le marché de l’emploi, les offres existent fort peu (et lorsqu’elles existent, à quelles conditions?). Ainsi, l’insertion sociale et professionnelle est un concept auquel les associations donnent généralement un sens qui dépasse celui strictement lié aux activités visant à incorporer une personne à un milieu donné. Sachant que la mise à l’emploi n’est pas forcément au bout de la formation, l’association concentre aussi ses efforts dans la qualité de vie que peuvent obtenir les personnes lorsqu’elles auront quitté la formation. Et pour définir cette “qualité de vie”, elles doivent tenir compte de l’ensemble des composantes de la vie des femmes (vécus et systèmes de valeurs). Certaines d’entre elles ouvrent les perspectives d’emploi pour les femmes en offrant des formations dans des secteurs dits traditionnellement “masculins”. Leur souhait est de “de faire en sorte que l’on trouve normal qu’une femme postule pour des fonctions comme camionneuse, électricienne, maçonne, plombière.” D’autres associations essayent de valoriser les secteurs dits traditionnellement “féminins”. Il s’agit de “mettre de l’intelligence dans tout ce qu’on fait”. “On ne voit pas les femmes qui sont derrière la raclette. Mais au client, on dit: vous allez respecter qui nous sommes”.

“Le moi de chaque individu est devenu un capital qu’il faut faire fructifier” V. de Gaujelac

- Entre un public de plus en plus nombreux de femmes “à risques” et un nombre limité de places à offrir  
Bon nombre d’associations se posent la question des “exclues” de la formation (celles qui ne répondent pas aux critères), des habitantes de la “boîte noire” (celles qui ignorent les possibilités de formation, celles qui ne peuvent pas suivre une formation suite à des pressions familiales, les trop qualifiées mais aux énormes problèmes sociaux, etc.). Généralement, les personnes qui ne sont pas sélectionnées par l’association sont orientées vers d’autres lieux. Cette fonction de réorientation est conçue et réalisée comme un travail à part entière (accueil “sourire”, évaluation des compétences et prérequis, constitution de banques de données, accompagnements divers comme l’aide aux démarches administratives, etc.)

### L’évolution dans les caractéristiques des femmes “à risques”: davantage de scolarisées?

Pour les associations, la question se pose: quelles femmes “à risques” privilégier? Parfois, les femmes qui souhaitent s’inscrire en formation ont un niveau de scolarité supérieur à celui qui est demandé (souvent, les jeunes filles ont au moins leur CESS), ce qui ne les empêche pas de cumuler une série d’autres difficultés. Ainsi, pour respecter les termes de certains baux de fond ou pouvoirs subsidiaires, le choix de l’association peut s’orienter soit vers les garçons (qui, eux, correspondent aux critères) et les femmes scolarisées entrent dans la frange de l’“exception” (le Décret francophone tolère une marge de 20%), soit vers les femmes au profil moins “lourd” (lorsque l’objectif de la formation est assez qualifiante ou de production), soit vers les femmes les plus précarisées. Le public diversifié des femmes et le nombre important d’institutions dont elles dépendent obligent l’association à gérer des problématiques particulières diverses (comme par exemple celles spécifiques aux “femmes rentrantes”, aux femmes handicapées, aux “primovivantes”, aux femmes avec des problèmes mentaux, etc.), et ce, tant sur le plan pédagogique (composition des groupes et suivi individualisé) que sur le plan administratif (articles 60, revenus d’intégration, contrôle des chômeurs, heures d’éligibilité, etc.).

### Avec l’évolution des concepts, plus de confusion pour l’analyse et l’engagement collectif

Depuis les trente/quarante dernières années, la signification de certains mots ou concepts liés au domaine de l’insertion sociale et professionnelle s’est modifiée (pauvreté, chômage, activation, insertion, etc.) Un même terme peut évoquer plusieurs sens et les représentations qui lui sont liées peuvent relever de plusieurs conceptions. Il n’est pas rare qu’un concept, comme par exemple “activation”, puisse être interprété de diverses façons et dans ce cas-ci, soit comme un droit, soit comme une obligation. Dans les pratiques au quotidien des associations, le besoin se fait sentir de redéfinir certains concepts suite à des malentendus (on ne parle pas de la même chose) ou suite à un conflit entre conceptions différentes (on ne veut pas la même chose).

# Métier de rêve — Cauchemar de métier

## L’accompagnement des femmes dans leur insertion sociale et professionnelle

### 1. Introduction

Au sein des associations d’insertion, plusieurs fonctions se distinguent: l’administration, l’accueil, l’intendance, l’accompagnement psycho-pédagogique des femmes (individuel et collectif), la formation sur chantier, les formations technique et générale, le jobcoaching, les coordinations pédagogique et administrative, la direction. Par “accompagnatrices”, nous entendons les personnes plutôt en charge des apprentissages collectifs des femmes (chantiers, formations générale et technique). Ceux-ci peuvent être assumés partiellement par des coordonnatrices.

### 2. Les enjeux

**“La lutte contre le mépris, c’est révolutionnaire.”**  
**A. Jacquard**

### 3. Les acteurs

### 4. Les actions

### 5. Les outils

### 6. Les défis

### 7. Les perspectives

## Eduquer: la face cachée, mais effective de l’accompagnement

“L’éducation est l’ensemble de valeurs, de concepts, de savoirs, de pratiques dont l’objet est le développement de l’être humain et de la société (notion proche de la socialisation) alors que la formation est l’ensemble de connaissances, de savoir faire, d’attitudes et de comportements et autres compétences nécessaires à l’exercice d’une occupation, d’un métier ou d’une profession.”

La professionnalité du personnel de l’insertion porte sur un savoir être qui repose sur la conviction que transmettre repose d’abord sur la confiance et non sur les techniques “Ce qui ne veut pas dire qu’éduquer ne comporte pas de rigueur, mais celle-ci réside dans la déontologie de l’accompagnement, du contrat de confiance. S’il y a des choses à respecter, on en explique bien les raisons. Rien ne se respecte dans l’absurdité.”

Un savoir être au socle éthique: une connaissance du public, une compétence apportée par l’expérience, un “faire avec”. Si règles strictes il y a, elles concernent la façon d’approcher, de connaître et de conduire une personne, un groupe compte tenu des potentialités de chacun, dans la continue interaction entre les femmes et l’association, entre les femmes et leur environnement. Par leur travail social de groupe, les accompagnatrices recréent **un tissu social local, des solidarités, des identités collectives**.

**Une formation**  
**… dont le parcours fait sens pour chacune des femmes en apprentissage,**  
Transformer le possible en probable et le probable en contrat—relation de qualité- entre l’association et la femme “Avec chacune, tenir compte de ses rêves, parfois impossibles, ses possibilités parfois insoupçonnées, son contexte parfois limité mais offrant plus de possibilités qu’il n’y paraît. Bref, partir pour les Indes et accepter de découvrir qu’on arrive en Amérique”

**… qui redonne confiance et dignité à chacune**  
“Leur apprendre la transformation des révoltes et des insatisfactions en actions positives. . . Le comment rester digne en toute circonstance, y compris avec un employeur qui vous ignore, qui ne répond même pas à votre lettre de demande”

**… qui transmet des valeurs humanistes**  
Comme l’égalité entre les hommes et les femmes, la solidarité, la tolérance, les solutions collectives, la coopération, la citoyenneté, la justice, . . .

**… qui donne de la femme une image forte et positive**  
Leur donner la possibilité de se reconnaître au sein d’un groupe de femmes, leur communiquer l’impression de pouvoir agir collectivement sur des petites choses, créer une identité positive de la femme: un apprentissage de la prise de conscience de soi, de sa présence au monde “Acquérir une lucidité de vivre, devenir un être vivant et non un être qui laisse à d’autres le soin de décider comment vivre”

**“Méfie-toi de ceux qui confondent l’éclairage et la lumière.”**  
**T. Benacquista**

### Des stagiaires deviennent des accompagnatrices

Dans certaines associations francophones, il n’est pas rare de retrouver d’anciennes stagiaires parmi les accompagnatrices. Pour celles-ci, le fait d’être passées par “là” et de “s’en être sorties” par la formation au sein du centre les motive à aider d’autres femmes vivant des situations douloureuses.

La capacité créatrice de ces accompagnatrices est grande pour trouver des modes de communiquer et de transférer leurs expériences aux stagiaires auprès desquelles elles sont souvent très crédibles. Pour l’avoir pensé elles-mêmes, les accompagnatrices comprennent bien pourquoi les femmes disent “j’abandonne mes enfants pour suivre une formation” ou “il faut que ma maison soit impeccable avant que je ne sorte”. Elles ont une compréhension intuitive de l’attitude de l’autre, des raisons dictant ses comportements, elles savent pourquoi une telle se soumet à son père pour se marier, pourquoi “telle autre reste avec son homme qui lui interdit de sortir”, pourquoi encore celle-là “est retournée auprès de celui qui la bat”, pourquoi telle autre encore cache à ses enfants qu’elle est femme de ménage et pourquoi quand on lui pose la question “et toi”, elle répond “eux” — les enfants — ou “lui” — le mari —, etc.

Les accompagnatrices sont en quelque sorte au carrefour de plusieurs acteurs essentiels: l’association (collègues de travail, direction), les stagiaires, l’environnement des stagiaires (famille, institution), les partenaires (employeurs, clients, bailleurs). Elles constituent une figure professionnelle jouant le rôle d’intermédiaire entre les femmes précarisées et la direction de l’association, entre les femmes et leur environnement professionnel (les clients, les employeurs), institutionnel (entre les femmes et l’administration), familial (entre les femmes et les parents, le mari, les enfants).

La reconnaissance “sociale” de ces métiers est complexe, car le secteur de l’insertion socioprofessionnelle, même s’il est davantage soutenu, reste malgré tout, peu connu du grand public.

Pour mettre en lumière les compétences et les pratiques de ces métiers à l’intérieur d’un contexte, il est nécessaire que celles-ci soient verbalisées, conceptualisées. Et de plus en plus d’associations se soucient de la formation de leur personnel. “Une équipe bien soudée” est souvent un facteur de bien-être dans l’association, mais aussi une garantie d’atteinte des objectifs et de la mission de l’association. Des formations pour le personnel oeuvrant dans le champ de l’insertion se mettent en place par les fédérations, réseaux ou partenaires. Cependant, même si les accompagnatrices sont en demande de formation ou d’échanges — ne fût-ce que pour rester motivées, cela ne signifie pas qu’elles y consacreront nécessairement du temps, temps qu’elles devront “rattraper” dans leur horaire quotidien. Pourtant considérée comme nécessaire par elles, la formation reste encore aux yeux des accompagnatrices une activité “de luxe”. Il ne faut pas oublier qu’elles-mêmes vivent, de surcroît, la difficile conciliation vie professionnelle/vie familiale et qu’elles ont besoin de leur plage de temps “privé”.

**“Méfie-toi de ceux qui confondent l’éclairage et la lumière.”**  
**T. Benacquista**

## Questions

- Quelle place réserver aux accompagnatrices au sein de l’association? Quelle organisation interne mettre en œuvre pour mieux soutenir ces accompagnatrices?

- Quel processus de formation continue envisager pour ces membres du personnel dans une perspective de changement social et d’égalité hommes/femmes? Quelles sont les formations prioritaires pour ces accompagnatrices: analyses en genre? Etudes en anthropologie? Analyses politiques? Analyses économiques? Méthodologies de groupe?

- Faut-il privilégier la supervision ou la formation? Où trouver du temps pour les accompagnatrices afin qu’elles conceptualisent et analysent leurs propres pratiques?

# Où se situent les accompagnatrices? Elles s’interrogent. . .

Les accompagnatrices se posent la question du sens d’une formation des femmes dans des secteurs dans lesquels les offres d’emploi existent fort peu. Et lorsqu’elles existent, ces offres obligent les femmes à assumer un rythme incohérent par rapport au déroulement de leur vie familiale (temps partiel aux horaires difficiles, travail lourd, mal payé).

Elles s’interrogent également sur le contenu des objectifs de l’insertion à savoir viser essentiellement l’employabilité des femmes, elle-même exigeant l’adaptabilité de celles-ci. Les accompagnatrices se voient dès lors contraintes à réduire la formation des femmes à une simple adaptation de leurs comportements vis-à-vis de leur futur employeur, leur mari, leurs parents, la société en général.

Les accompagnatrices se demandent parfois si les résultats du travail psychosocial qu’elles mènent auprès des femmes ne sont pas réduits à néant dès que ces femmes quittent le centre de formation et qu’elles retrouvent leur contexte familial. Dans ce cas, les accompagnatrices ont l’impression que les liens sociaux autres qu’elles ont essayé de créer avec les femmes sont déstructurés en permanence.

En vingt ans, le secteur de l’insertion a grossi considérablement. Le nombre d’associations s’est multiplié et la taille de certaines d’entre elles s’est fortement agrandie. L’agrandissement de l’association a permis, certes, une plus grande offre de formation pour les femmes, mais elle nécessite une gestion qui risque de s’opérer au détriment d’une recherche d’équité ou de bien-être social collectif. Une plus grande reconnaissance de l’association va souvent de pair avec une gestion d’une plus grande équipe de membres du personnel, une élévation et une complexité des exigences administratives, la poursuite simultanée des priorités exigées par les bailleurs de fonds. Tout ceci n’est pas sans effet sur les accompagnatrices “On fait 110 à 115 chantiers par an, on se bat pour avoir un bureau, l’association grandit et on ne suit plus.”

De plus, au sein d’une même association, peuvent coexister des conceptions différentes de l’insertion sociale et professionnelle des femmes. Les prérequis/préacquis des unes et des autres ne sont pas semblables en matière d’analyse politique des contextes, en matière de genre et d’analyses féministes, en matière de courants pédagogiques, en matière de méthodologies de travail social et de formation.

## Ce qu’elles vivent au quotidien. . .

**“Femmes, femmes, femmes”**— **Gérer de façon professionnelle leurs similitudes avec les femmes qu’elles accompagnent**

Des accompagnatrices expriment leurs difficultés à prendre du recul face aux stagiaires avec lesquelles elles partagent des caractéristiques: celles des dépendances familiales, du statut professionnel précaire, du CV “troué”, de la gestion compliquée des vies familiale et professionnelle, de la difficulté de mobilité, de la garde des enfants, du soin aux parents, des rétributions limitées, du temps important à consacrer à l’administration, etc. “Il y a des choses que je n’ai pas envie de voir chez elles, c’est trop; ça me renvoie des choses trop dures que, sans doute, je n’ai pas moi-même réussi à dépasser” Les accompagnatrices expliquent leur “trop grande” implication affective dans leur métier par le fait soit d’avoir vécu elles-mêmes des situations similaires, soit de reproduire des attitudes “maternelles”— par rapport aux

jeunes femmes si elles sont plus âgées- ou “filiales”— par rapport aux femmes âgées si elles sont plus jeunes. Les accompagnatrices se demandent aussi parfois si elles ne reconduisent pas auprès de leurs stagiaires féminines les attitudes qu’elles leur reprochent: s’oublier, prendre sur soi, se culpabiliser, materner, projeter sur les autres sa propre idée du bonheur et de la santé, etc. Les secteurs dans lesquelles accompagnatrices et stagiaires exercent leurs activités sont eux aussi source d’ambiguïté. Les soins aux personnes, par exemple, induisent des rapports affectifs qu’il est compliqué de “rationaliser”.

**“ Quand on est plus de quatre. . .”**— **Conduire un groupe en évolution permanente**

La conduite d’un groupe, même exclusivement féminin, oblige les accompagnatrices à résoudre des conflits dus aux composantes hétérogènes du groupe (conflits de générations, entre nationalités, entre pratiquantes et non pratiquantes de rites religieux, etc. ) Une difficulté s’ajoute à cette conduite collective puisque la gestion des arrivées et des départs requiert une souplesse pédagogique particulière. Le chiffre de participantes à un module est susceptible d’évoluer: les femmes s’absentent, quittent provisoirement la formation, la réintègrent. Par ailleurs, il se peut que même si elles sont présentes aux cours, elles y soient dans un état peu propice à la concentration (blessées, dépressives, etc.). “Avant d’ouvrir la porte de la salle, je me dis “Qu’est-ce qui m’attend?” Et je me répons “Attends-toi à tout”

**“C’est toujours la même chanson”**— **Accepter son impuissance devant la dépendance des femmes par rapport à leur contexte familial**

Les femmes sont souvent prisonnières de leur contexte familial ou institutionnel, ce qui rend le travail d’accompagnement pédagogique compliqué puisque la formatrice n’a pas de prise sur “ce” contexte. Généralement, la limite de son accompagnement s’achève à la porte du centre. Comment réagir face à l’absence d’une femme parce que son mari, ses parents, ses enfants lui interdisent la formation? Ou est-ce parce qu’elle a si bien intériorisé ces “demandes” familiales qu’elle se sent coupable de son absence temporaire au foyer? Comment faire comprendre aux femmes qu’elles pourraient prendre leur vie en main si elles pensaient un peu plus à elles-mêmes, à leur avenir? Comment ne pas être sensible au lourd passé des jeunes filles agressées, violentées, au lourd présent de femmes qui s’automutilent? Ce sentiment d’ impuissance vécu par les accompagnatrices n’a généralement pas le temps de “se résorber” puisque les stagiaires qui se succèdent dans un module présentent toujours davantage des caractéristiques “dures”. Et lorsque la stagiaire évolue,. . . les rapports dans la famille se modifient et la responsabilité est parfois lourde à porter. “La formation a parfois pour conséquences que le mari est désorienté et que les conflits s’installent. La femme quitte son mari, elle ne travaille pas. Et quid?”

**“Ah ça ira, ça ira, ça ira. . .!”** — **Exercer simultanément plusieurs fonctions**

- Une fonction d’ accompagnement psychosocial: la plupart des stagiaires, lorsqu’elles arrivent en formation, sont “en rupture” et cumulent les facteurs de fragilisation; elles nécessitent la plupart du temps un accompagnement psychologique minimal (manque de confiance en soi, dépression, etc.).
- Une fonction de socialisation: outre leurs cours techniques, on transmet aux stagiaires les codes pour “vivre en société” (lire un plan, s’habiller correctement, etc.)
- Une fonction d’ “assistance sociale”: pour que les stagiaires réussissent leur apprentissage, il faut parfois que des problèmes urgents très concrets — et souvent imprévisibles- soient résolus (par exemple avoir de l’argent pour prendre le bus).
- Une fonction de travailleuse: dans les EFT, les formatrices de chantiers sont responsables par rapport aux clients, elles doivent fournir des résultats dans un délai assez bref et en conduisant une équipe de personnes “difficiles” à former. On ne s’étonne pas de voir les formatrices “prendre sur elles” pour garantir les résultats attendus. “On doit les aider sur tous les plans, car elles ont un bagage très lourd et on doit faire un chiffre d’affaires.”

- Une double fonction de formatrice et de référent: certaines accompagnatrices se retrouvent parfois à endosser des rôles pour lesquelles elles ne sont pas nécessairement préparées, que ce soit avec les stagiaires elles-mêmes pour lesquelles elles servent de référent, que ce soit face à l’association qui exige de la part de ses formatrices une évaluation objective des compétences des stagiaires. “On devient une référence sans le vouloir. Faut assumer le fait d’être un modèle” “Comment évaluer juste?”
- Une fonction d’éducatrice: cette activité éducative consiste à transmettre des “valeurs”, à créer du sens à partir d’un savoir expérimental — comme celui de la réalisation d’une tâche précise —, à communiquer un savoir-faire et un savoir être encastrés dans des relations intergénérationnelles, interethniques, interculturelles.

**“Money, money, money. . .”**— **La fonction économique au détriment de la fonction formative**

L’objectif de formation et d’accompagnement psychosocial des femmes précarisées est parfois parasité par l’objectif de production de biens et de services sur le marché. Dans les EFT par exemple, poursuivre à la fois un objectif de développement de l’autonomie de la personne et fournir un service de qualité à un client pose parfois un problème étant donné que les stagiaires censées fournir le service n’en sont pas forcément capables immédiatement et ce, pour diverses raisons. Il ne faut pas oublier que les secteurs du tertiaire — et notamment l’accueil des enfants, l’aide aux personnes âgées, l’horeca, la vente, le secrétariat, et même le nettoyage, secteurs principaux de l’insertion professionnelle des femmes précarisées- sont ceux où la présentation et les comportements sociaux sont généralement tout aussi importants que la réalisation du produit ou du service (ce qui est moins le cas pour la production dans le secteur secondaire par exemple). Comment, dans ces conditions, les accompagnatrices offrent-elles un service dans les conditions demandées par le marché? Elles tentent de gagner la confiance du client malgré le “turn over” des stagiaires. Elles doivent être capables de fournir aux clients fidèles des réponses durables et qui correspondent aux critères de qualité auxquels ces clients ont été habitués.

**“Résiste. . .”**— **La fonction “employabilité” au détriment de l’écoute**

Les accompagnatrices s’accordent pour affirmer que les pratiques d’éducation et de socialisation basées sur la confiance sont des conditions indispensables à la réussite des apprentissages techniques et à la motivation pour “l’insertion”. Le transfert des compétences vers l’extérieur du centre est possible à partir du moment où les femmes se sont réappropriées les objectifs de leur formation et où elles se sont senties comprises. Or, bon nombre d’accompagnatrices considèrent qu’elles manquent de temps pour “écouter” les femmes ou bien — ce qui arrive encore plus fréquemment — qu’elles ne peuvent pas faire autrement que de les écouter (sinon ces femmes ne suivent pas l’apprentissage) et qu’elles doivent donc “récupérer” ce temps ailleurs.

*La compétence des accompagnatrices réside d’abord, dans la capacité d’analyse intuitive et rationnelle des situations complexes et imprévisibles auxquelles elles sont confrontées, ensuite, dans leurs facultés de mobiliser de façon significative plusieurs ressources pour traiter efficacement les situations. Elles ont donc dans leurs bagages non seulement une panoplie de compétences techniques, mais surtout la capacité de les mobiliser afin de traiter de façon suffisamment symbolique la situation qui se présente à elle. On pourrait dire qu’elles transmettent un savoir- faire reposant sur un savoir être et ce, par le biais d’ un savoir agir symbolique.*

**.....**  
**“Composer, c’est trouver l’unité à l’intérieur de la variété.” Platon**



# Si tu donnes un poisson à une femme

Si tu donnes un poisson à une femme, elle mangera un jour,  
Si son mari lui donne la photo d'un poisson, elle pourra la regarder tous les jours.

Si tu donnes un poisson à un homme, il mangera un jour si c'est un hareng,  
Toute sa vie si c'est une baleine pourvu qu'il ait une femme qui la découpe et la mette au congélateur.

Si tu donnes un poisson à un Touareg, il mangera un jour,  
Si tu lui apprends à pêcher, il n'est pas prêt de se mettre à table, mais il s'en fêche puisque c'est sa femme qui s'occupe des repas.

Si tu donnes un poisson à un homme, il mangera un jour,  
Si tu le lui donnes un premier avril, sa femme en rira toute sa vie.

Si tu donnes un poisson à un homme, il mangera un jour,  
Si tu fais crédit quelque temps à sa femme, elle montera une petite entreprise de pêche.

Si tu donnes un poisson à une femme, sa famille mangera un jour.  
Si tu lui apprends à pêcher, non seulement ses enfants mangeront toute leur vie, mais elle inventera des petits plats, fera la vaisselle et entretiendra le bateau.

Si tu es un homme et que tu donnes un poisson à une femme, elle se demandera ce que tu as comme idée en tête.  
Si tu es une femme et que tu donnes un poisson à un homme, tu risques d'avoir des ennuis avec ton mari.

Si tu donnes un poisson à un anthropophage, il mangera 15 jours:  
D'abord le poisson, ensuite toi que tu sois homme ou femme.

Lorsque tu apprends à pêcher à un homme, c'est toujours sa femme qui nettoie le poisson.

Si tu donnes un ver de terre à un homme à qui tu as appris à pêcher, il pêchera un jour,  
Si sa femme apprend à trouver des vers de terre, il pêchera toute sa vie.

Attention, si tu apprends à pêcher à une femme, ce n'est pas sûr qu'elle reste avec son mari pêcheur.

Si tu es un homme et que tu apprends à pêcher à une femme, tu n'es pas obligé de lui demander de se mettre en maillot.

Si tu apprends à une femme à pêcher, ne commence pas nécessairement par lui faire nettoyer le pont tous les jours.

Attention, si tu apprends à pêcher à une femme, elle risque de devenir la concurrente sérieuse du pêcheur lequel n'a plus la garantie de manger toute sa vie étant donné que les ressources se font rares.

Une femme qui suit des cours de pêche apprend à trouver des vers,  
Un homme qui suit des cours de pêche apprend à manier le bateau.

Apprendre à pêcher, c'est bien, Soutenir l'organisation des pêcheurs qui existe déjà, c'est mieux,  
Renforcer l'association des femmes des pêcheurs dont personne ne soupçonne l'existence, c'est encore mieux.

Que l'on soit homme ou femme, à quoi sert de pêcher, s'il n'y a pas un véritable accès au marché international?

Si tu apprends à pêcher à une personne, qu'elle soit homme ou femme, elle se fera toujours attraper par un margoulin;  
Si tu lui apprends à défendre ses droits, elle ne se fera plus prendre par les requins.

Que tu sois homme ou femme, si tu apprends à pêcher en Belgique, tu devras en être capable dans les deux langues nationales.

Que tu sois homme ou femme, pour apprendre à pêcher aujourd'hui, tu as intérêt à maîtriser l'outil informatique parce les poissons sont devenus virtuels, les vrais, y en a plus.

Librement inspiré d'une bande dessinée "Le chat" de Philippe Geluck  
et d'une étude d'Etienne Chômé sur les logiques de développement des ONG

# Les femmes ont-elles peur des souris?

On sait que les nouvelles technologies de l'information et de la communication prennent beaucoup de place dans notre société actuelle. L'ordinateur est de plus en plus un outil utilisé, beaucoup de familles en disposent, et les employeurs demandent de plus en plus de posséder des compétences en informatique. Internet devient non seulement un mode de communication privilégié dans la sphère privée (beaucoup de personnes possèdent une adresse de courriel), mais joue un rôle de plus en plus important dans la sphère professionnelle, dans la participation citoyenne (recherche d'information, vote électronique) et dans notre société de consommation (achat en ligne, etc.)

Ne pas bénéficier de cet outil, ne pas savoir utiliser un ordinateur, ne pas avoir accès à l'Internet ou ne pas savoir comment y chercher des informations fiables et utiles, tout ça peut être la cause de nouvelles formes d'exclusion et/ou renforcer des inégalités existantes. En effet, la personne qui ne possède pas les moyens (financiers, mais aussi la formation) pour utiliser les nouvelles technologies de l'information et de la communication risque de se faire exclure à différents niveaux. En d'autres termes, si les TIC sont communément présentés comme facteurs de croissance économique, sociale et personnelle, nous y voyons également un facteur potentiel d'exclusion de certains groupes "à risques". C'est ce que l'on appelle la "fracture numérique".

On peut se dire que l'inaptitude à utiliser un ordinateur est due au fait que certaines personnes ne possèdent pas les capacités ou le matériel nécessaire pour y parvenir et alors développer des aides pour remettre les personnes "à niveau". Mais nous croyons que la raison du "retard" de certains groupes par rapport aux nouvelles technologies réside aussi dans la manière dont notre économie et notre société fonctionnent. En effet, si l'on observe les situations et les positions socioéconomiques des femmes précarisées, on s'aperçoit qu'elles n'ont que peu ou pas d'accès à cet outil. Les offres d'emploi destinées à ce public — par exemple dans le secteur du nettoyage — ne mentionnent pas la nécessité de posséder des compétences en informatique. Même s'il peut être "efficace" de faire des plannings ou de la gestion de stocks sur ordinateur, ces tâches sont déléguées au personnel administratif, par soucis d' "efficacité" justement. Suivant la logique de productivité, le travail rémunéré est défini de manière si étroite, que les femmes peu scolarisées qui veulent se familiariser avec l'outil Internet et l'ordinateur n'ont d'autres choix que de le faire 'après les heures de travail'.

Cependant, se former durant le "temps libre" n'est souvent pas possible pour ces femmes. En effet, une fois la journée de travail achevée, ce sont les tâches ménagères et le soin aux enfants qui les attendent. Outre ce manque de temps, le partage des rôles en fonction du sexe fait également que l'ordinateur est souvent quelque chose 'pour les hommes'. En d'autres termes, la logique économique étroite dans laquelle nous vivons (logique de rentabilité), mais également les rôles sociaux de sexe, conduisent à un retard de certains groupes "à risques" (dont les femmes peu scolarisées), que l'on essaye alors de 'corriger' par diverses mesures politiques, sans pour autant remettre en question les mécanismes qui sont à l'origine du problème.

# Deux types d'utilisation des TIC dans les associations d'insertion de femmes

## Des formations aux métiers informatiques

Durant les années '80, des fonds européens ont été dégagés pour favoriser des projets de formation de femmes à l'outil informatique. C'est ainsi que des initiatives se sont développées pour offrir à un public de femmes (précarisées) la possibilité de se former dans un métier lié aux nouvelles technologies de l'information et de la communication. Si ces associations de femmes se sont lancées dans ce secteur, c'est qu'elles y ont vu un potentiel pour améliorer la position des femmes sur le marché de l'emploi. Dans les fonctions qui demandent des compétences en informatique, les femmes occupent principalement des tâches d'exécution (secrétariat, postes administratifs). "Ne peut-on pas espérer mieux?" se sont dit les associations de femmes. Les informaticiens qui font tourner les entreprises doivent-ils tous être des "hommes D blancs D la trentaine - avec des lunettes"? C'est donc dans cette aventure-là qu'elles se sont lancées, avec la conviction que les femmes, aussi, ont des 'neurones informatiques'!

Au sein des formations menant vers des métiers informatiques, cette conviction s'est confirmée. Bien sûr, le parcours de formation n'est pas une chose aisée.

La combinaison formation-famille n'est pas toujours facile à assumer. "Après une journée de cours, il faut s'occuper des enfants, et ce n'est que quand ils sont au lit que l'on peut commencer à retravailler ce qu'on a vu pendant la journée. Car la formation ne s'arrête pas au sortir des cours... L'univers de l'Internet est en perpétuel mouvement et il faut savoir rester à la hauteur", nous dit une femme en formation. Mais quand on leur dit "la technologie, c'est une histoire d'hommes", elles répondent que la technologie, c'est surtout une histoire de faire quelque chose que l'on aime et d'avoir confiance en soi et en sa capacité d'y parvenir!

Pourquoi ne voit-on alors pas plus de femmes informaticiennes sur le marché de l'emploi? C'est qu'on entend encore trop "...euh, une femme pour faire mon site web?" Les femmes ont des difficultés majeures à trouver un emploi dans un secteur déjà fortement masculin. "Il est vrai que l'on se sent souvent comparées aux hommes dans ce milieu." Il ne suffit donc pas de motiver et de soutenir ce public au sein d'une formation dans un métier informatique, encore faut-il que le contexte dominant puisse remettre en question certaines idées reçues...

## De l'informatique au sein d'un panel d'activités diversifié

L'informatique n'a pas seulement fait son chemin dans les associations de formation aux métiers spécifiquement liés à cet instrument. Beaucoup d'autres associations d'insertion de femmes, pour répondre à leur mission de participation et d'inclusion sociale (et professionnelle), ont décidé de proposer dans leurs panels d'activités, des formations en informatique. C'est qu'elles y perçoivent une opportunité pour ces femmes, un outil potentiel pour sortir de l'isolement. L'informatique devient alors un moyen pour améliorer la participation des femmes précarisées à la vie sociale et communautaire.

Cependant, cette utilisation-là de l'informatique n'est pas reconnue ou valorisées dans le contexte dominant. En effet, les associations doivent de plus en plus démontrer dans quelle mesure ils contribuent à une intégration économique des groupes à risque. Si auparavant les projets innovants étaient valorisés, aujourd'hui les subsides se décrochent plus facilement lorsque les associations proposent des formations qui contribueront à l'insertion professionnelle (stricto sensu) de ces publics. Toutes les activités qui ne sont pas directement perçues comme 'productives' sont alors difficiles à initier ou à maintenir. Un projet de formation à l'informatique doit alors surtout être un cours qui donne les bases de l'utilisation d'un ordinateur et de l'Internet, à condition que ces compétences soient directement rentables dans le métier pour lequel la personne suit une formation.

Organiser des cours d'informatique pour des femmes qui suivent une formation en nettoyage est alors difficile à justifier auprès des pouvoirs subsidiaires. Est-ce qu'une femme de ménage doit pouvoir utiliser un ordinateur pour travailler? Non, dira-t-on... Les associations se trouvent ainsi à devoir poursuivre une logique de rentabilité alors qu'elles se trouvent face à un public qui est exclu non seulement économiquement, mais également socialement. Vouloir sortir des femmes précarisées de l'isolement et de la pauvreté demande qu'on investisse autant la sphère humaine, relationnelle, affective, que le développement de compétences professionnelles. Or l'informatique n'est pas uniquement un outil pour une insertion professionnelle, mais également un moyen de sortir de cet isolement, de reprendre confiance en soi, de communiquer avec son entourage, de se revaloriser. Mais ces éléments-là ne sont que faiblement valorisés par les pouvoirs publics qui dictent le cadre d'action des associations de terrain.

Les associations nous disent que les femmes ne se sentent pas spontanément "attirées" par les technologies de l'information et de la communication. Elles se construisent des barrières qu'elles lient à des faiblesses personnelles ("je suis nulle"). Ces craintes envers la technologie sont inextricablement liées au stéréotype qui vit encore au sein de notre société: "les TIC et autres technologies, c'est une affaire d'hommes". Mais une fois le premier voile levé, les femmes se réapproprient l'instrument et l'utilisent à des fins qui dépassent souvent leur intérêt propre.

Des associations choisissent donc spécifiquement de travailler avec l'outil informatique pour lutter contre l'exclusion des femmes. L'informatique peut ainsi être vecteur d'émancipation et d'"empowerment". Mais ces potentialités-là ne sont que faiblement valorisées et reconnues dans un contexte qui poursuit avant tout une logique d'insertion économique au sens étroit.

# L'informatique comme illustration d'une logique dominante

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication sont en réalité une illustration des tensions que connaissent les associations d'insertion des femmes dans le contexte où elles doivent fonctionner. Elles montrent à quel point il y a des discordances entre le travail de terrain qui répond réellement aux besoins des groupes exclus et un système qui, non seulement, rend leur travail difficile, mais contribue à générer de nouvelles formes d'exclusion. En effet, le secteur de l'ISP se doit de "formater" les personnes en parcours de formation afin que ceux et celles-ci (re)deviennent 'employables'. L'utilisation des TIC au sein des associations n'est alors soutenue que selon une perspective de rentabilité, c'est-à-dire lorsqu'elle sert le développement de compétences professionnelles. Or nous savons à quel point l'informatique conditionne également l'insertion sociale et culturelle.

En effet, les associations qui réussissent à poursuivre leurs objectifs d'émancipation et d'insertion sociale des femmes peu scolarisées ont découvert à quel point l'informatique peut être un outil intéressant. Ainsi, certaines femmes immigrées ont pu reprendre contact avec leur famille. D'autres ont retrouvé un sentiment d'utilité par rapport à leurs enfants. A d'autres encore, l'ordinateur a révélé des capacités techniques dont elles ignoraient l'existence et les a poussées à suivre une formation plus avancée. Et à toutes, cela a permis de chercher des informations, et d'avancer tout simplement, que ce soit dans la sphère privée, communautaire ou professionnelle.

**En tout cas, une chose est sûre: elles n'ont pas peur des souris!**

## Questions

Quel intérêt voyez-vous à utiliser l'informatique au sein de votre association? Comment l'intégrer dans votre offre de formation?

Comment l'informatique peut-elle être intéressante dans les métiers dits féminins (aide ménagère, serveuse, autres)?

Pourquoi pense-t-on que les femmes sont nulles en informatique?

# Le concept “travail”

Quelle forme de travail est la plus valorisée au sein de notre société (sur le plan financier, de la reconnaissance sociale, etc.)? Quelle forme de travail les femmes exercent-elles généralement?

- Le travail productif qui concerne la production de biens et des services ayant une valeur d'échange ou d'usage;
- Le travail reproductif dont la fonction est de garantir la subsistance des membres de la société (reproduction biologique, mais aussi soin et entretien des personnes de la famille et de la société);
- Le travail communautaire qui vise un meilleur fonctionnement de la société (engagement politique, associatif);
- Le travail “personnel” regroupant les activités de la personne qui s'occupe d'elle-même.

# Le concept “genre”

- Définissons les rôles féminins et masculins selon les situations sociales, culturelles et économiques et non seulement selon la différenciation biologique.
- Apprenons à voir comment la société détermine les activités et les statuts selon les caractéristiques psychologiques et sociales qu'elle attribue aux hommes et aux femmes, comment elle crée subtilement des conditions différenciées selon le sexe (ex. le temps partiel).
- Apprenons à voir comment les femmes sont discriminées (manque d'argent, manque d'accès à l'enseignement, aux possibilités de formation, au logement, à la santé, aux loisirs, à la culture).
- Continuons à mettre en évidence les compétences des femmes insuffisamment reconnues et valorisées.

# Et si l'on bousculait quelques idées?

## Quelques représentations sociales ont la peau dure.

On a trop souvent tendance à oublier que la composante culturelle joue un rôle capital dans la reproduction ou le changement des situations.

### Qu'est-ce qu'une représentation sociale?

“Une représentation sociale (RS) est l'ensemble organisé et hiérarchisé des jugements, des attitudes et des informations qu'un groupe social donné élabore à propos d'un objet. Les RS résultent d'un processus d'appropriation de la réalité, de la reconstitution de celle-ci dans un système symbolique. Elles sont intériorisées par les membres d'un groupe social et collectivement engendrées et partagées. Elles sont les “visions du monde” que développent les groupes sociaux, visions qui dépendent de leur histoire, du contexte social dans lequel ils baignent et des valeurs auxquelles ils se réfèrent. Elles correspondent au sens commun, à ce que les gens pensent connaître et sont persuadés de savoir à propos d'objets, de situations, de groupes donnés. Ce sont des connaissances implicites. La RS n'est pas le simple reflet de la réalité, elle est une organisation signifiante qui intègre les caractéristiques objectives de l'objet, les expériences antérieures du groupe, son histoire et son système d'attitudes, de normes et de valeurs. La RS est une vision fonctionnelle du monde qui permet aux individus et aux groupes de donner un sens à leur conduite et de comprendre la réalité.” J.-C. ABRIC

# “La pauvreté est liée au non emploi”

Avec la transformation des systèmes de production et l'avènement de la politique néolibérale, un nombre important de personnes ont perdu leur emploi et se sont retrouvées non seulement dans des situations financières désastreuses, mais aussi dans un désert social et symbolique. Cependant, les conditions d'emploi précaires et un revenu insuffisant peuvent également engendrer la pauvreté et l'exclusion — Les Anglo-saxons parlent de “working poors”. Pour les femmes en particulier — pour ne citer que les femmes en couple—, la précarité n'est pas seulement liée au non emploi et aux conditions d'emploi, elle est aussi liée à l'introuvable égalité dans la répartition des tâches domestiques et reproductives (comprises au sens large du terme: les soins à la famille, le suivi scolaire, les liens sociaux dans l'environnement, etc.). Souvent, le chômage du mari (ou sa perspective) contraint la femme à accepter n'importe quel emploi pour “joindre les deux bouts” tout en continuant à assumer les autres fonctions au sein du foyer. Pour les femmes de milieu modeste, on assiste donc à un triple problème: (a) le type d'emploi occupé les rend peu autonomes sur le plan personnel (mal payé, statut précaire), (b) elles “subissent” le malaise des hommes, (c) elles continuent à exercer les tâches domestiques et de reproduction.

“Le jour où l'on retrouvera autant d'hommes que de femmes dans les emplois atypiques, les femmes quant à elles, continueront d'assumer leurs tâches domestiques en plus du reste”, dit A. VANHEERSWINGHELS (expert ULB).

# “Les femmes ont obtenu l'égalité”

Il s'en faut de peu pour croire que, parce qu'on le proclame haut et fort, l'égalité entre les hommes et les femmes existe bel et bien dans nos sociétés occidentales. En exagérant le propos, on peut d'ailleurs se demander si les législations en faveur de l'égalité Hommes/Femmes n'ont pas une fonction essentiellement symbolique, c'est-à-dire qu'elles serviraient à donner une image “gendervriendelijk”. Ceci a malheureusement au moins deux conséquences:

- Sur le plan individuel, il faut de plus en plus de courage à une femme pour avouer qu'elle vit une inégalité de genre. Comme elle vit dans une société égalitaire entre hommes et femmes, si elle se sent “inégaie”, c'est probablement de sa faute. C'est elle l'incapable.
- Sur le plan collectif, comme l'égalité entre les hommes et les femmes est censée être atteinte, la problématique particulière des femmes est “noyée” dans celle de la “diversité”. Les programmes visant l'égalité entre hommes et femmes ainsi que les programmes en faveur des femmes risquent tout simplement de disparaître.

“Le manque de formation  
— des personnes — est la  
cause première du chômage  
— de leur — chômage”

(a)

Pour certains — dont ceux qui tirent profit du système —, il est sans doute plus facile d’adhérer à cette idée plutôt qu’à celle qui explique l’origine structurelle du chômage en tenant compte des facteurs économiques internationaux et européens, de l’ouverture des marchés et de la technicisation. Il est plus simple de penser que la responsabilité du chômage incombe aux chômeurs, à l’école ou dans certains cas, à l’Etat.

## Représentation renforcée par les dispositifs “jeunes”

Cette thèse avait déjà eu son succès auprès de certains employeurs bien avant les années ‘80 avec notamment la tendance à dévaloriser les diplômés dont de plus en plus de travailleurs étaient porteurs. Fin des années ‘70, début des années ‘80, le fait que le chômage des jeunes — et notamment celui des non qualifiés s’est accru de façon considérable a probablement renforcé cette représentation. Le raccourci est rapide et facile: les jeunes qui sont au chômage sont peu qualifiés, ils sont au chômage parce qu’ils sont peu qualifiés et donc, raisonnablement, si on les qualifie, ils trouveront du travail. Et puisque ces jeunes sont en échec dans le système scolaire traditionnel, ils intégreront un dispositif spécial alternant périodes de cours et de stages en entreprises et ce, jusque l’âge de dix-huit ans.

“Le manque de formation  
— des personnes — est la  
cause première du chômage  
— de leur — chômage”

(b)

## Représentation appréciée par les pouvoirs publics

1. Elle est simple et rationnelle
2. Elle est justifiable par des statistiques
3. Les actions découlant de cette représentation sont
  - aisément maîtrisables par eux: le domaine de la formation peut encore entrer dans leurs attributions, alors que les décisions économiques importantes leur échappent complètement;
  - effectivement susceptibles de s'avérer positives: des personnes exclues “s'en sortent” grâce à une formation.

Les mesures d'insertion sociale et professionnelle par exemple présentent certainement des avantages individuels pour les personnes en difficulté mais ce n'est pas parce que certaines d'entre elles trouvent du travail qu'on peut affirmer que des emplois se créent et qu'il suffit d'être employable pour être engagé. On peut d'ailleurs se demander si, malgré la panoplie des mesures mises à la disposition des entreprises pour favoriser l'insertion de non qualifiés, celles-ci acceptent d'embaucher ces populations. L'évaluation faite en 2000 du Parcours d'insertion en Wallonie (par le CERISIS — voir bibliogr.) montre que les entreprises n'ont qu'un recours limité aux demandeurs d'emploi peu diplômés.



# “Le manque de formation — des personnes — est la cause première du chômage — de leur — chômage”

(c)

## Représentation sous-entendant au moins deux boucs émissaires

### Premier bouc émissaire: le chômeur

- Le “mérite” de cette représentation est de faire reposer la cause du chômage sur la personne elle-même: le chômage n’est plus la conséquence de la crise économique, mais la conséquence d’un manque de formation. Le chômeur n’a qu’à s’en prendre à lui-même s’il ne trouve pas d’emploi.
- Et cette “accusation” est légitimée dans le contexte puisque la cause “structurelle” créant le chômage est acceptée par tous: la restructuration nécessite des sacrifices. Comme l’objectif des entreprises — la performance économique — est reconnu et accepté de tous, personne ne remet en question la manière de gérer des entreprises, qui se concrétise essentiellement par la suppression d’emplois. Celle-ci devient presque une pratique de gestion “naturelle” — quasi bénéfique pour tous — que chacun intègre comme étant la conséquence inévitable

de l’évolution des temps. A partir du moment où cette “intérieurisation” collective est achevée, il y a de grandes chances pour que ce soient les chômeurs qui deviennent les premiers suspects de la crise.

- Pour éviter d’être “suspecté”, le chômeur a une solution: manifester sa bonne volonté, c’est-à-dire des comportements d’intégration. Son insertion est en quelque sorte la “contrepartie” que le chômeur doit donner pour bénéficier de son statut.
- Plutôt que conséquence, le chômage devient la cause des maux sociaux. Michel Albert a raison d’écrire “dans notre société, le chômage est plus une solution qu’un problème”, solution pour justifier des changements du système économique.

### Deuxième bouc émissaire: l’école

Cette représentation déforce également l’image du système scolaire aux yeux des populations qui ne comprennent pas pourquoi le système scolaire et formatif — qui a été prolongé et s’est diversifié — est aussi peu performant dans l’adéquation formation/emploi.

# “Le manque de formation — des personnes — est la cause première du chômage — de leur — chômage”

(d)

## Conséquences concrètes: un mieux pour les entreprises

- Une formation professionnelle de plus en plus à charge de l'Etat et non plus des entreprises  
La formation professionnelle, la formation technique et la reconversion des travailleurs sont actuellement essentiellement pris en charge par les pouvoirs publics. Il n'en a pas toujours été ainsi. Naquère, l'entreprise pouvait avoir ce rôle d'assumer les moins bons, et notamment les jeunes, en prenant en charge la marge d'erreurs produites par les jeunes inexpérimentés et en considérant la période de formation comme un “investissement”. Et s'il arrivait que seules quelques entreprises acceptaient d'assumer les “moins bons” ou les moins qualifiés, la plupart investissaient dans la formation de leurs jeunes travailleurs (formation sur le tas, filières de perfectionnement, stages, etc.) Un certain type de formation professionnelle était sous la responsabilité de l'entreprise.
- Un soutien public aux entreprises qui “forment”  
Les entreprises reçoivent des compensations pour “former” (elles obtiennent un assouplissement des conditions de salaire ou de contrat: stages Onem, contrats d'apprentissage industriels, etc.)  
Les entreprises obtiennent une main-d'oeuvre qui est déjà mieux préparée (prolongation de l'obligation scolaire, stages, etc.)
- La culture économique (y compris les besoins des entreprises) prise en compte toujours davantage au sein de l'ensemble du champ formatif  
La logique culturelle économique entre dans l'ensemble des dispositifs de formation mis en place par les pouvoirs publics qui voient leur mission première éducative se réduire. Le rôle de l'Etat n'est-il pas d'appuyer l'objectif de former des êtres humains capables de vivre dans une société aux valeurs démocratiques? Malheureusement, l'idée est bien intériorisée par tous: pour rester “inséré”, il faut continuer à se former, mais bien dans le sens “rester employable” et non plus “rester citoyen”.

# Si la femme reste au foyer ou qu'elle travaille à temps partiel, c'est son "libre choix"

Lorsqu'elle devient exclusivement une valeur de la société libérale, la notion de "libre choix" prend une autre signification. En mettant l'accent sur l'individualité comme raison ultime, cette notion occulte les conditions de production du choix individuel. Quelles sont les conditions à l'intérieur desquelles le choix s'opère? Autrement dit: que peut-on choisir? Quelles sont les possibilités qui s'offrent à la personne?

"Quand on suit pas à pas les démarches faites, les décisions (prises par les femmes chômeuses) apparaissent comme l'expression de contraintes acceptées, subies ou choisies, mais dans le cadre d'une problématique qui est celle du devoir." Rogerat/Senotier

Et sous cette représentation courante sur "le libre choix", il en est une deuxième: la femme, si elle prend un temps partiel (et non un temps plein) ou si elle chôme, ce n'est pas parce qu'il n'y a pas d'emploi à temps plein, c'est "naturellement" pour s'occuper des enfants, du mari, des parents et des tâches ménagères. Et les faits sont là: une réduction, voire une disparition du temps "salarie" n'entraîne pas nécessairement pour la femme une augmentation du temps libre pour elle. Au contraire, cela servira probablement à renforcer plus encore son travail domestique et de reproduction. Comme l'écrit A. LIPIETZ "Si le temps des femmes libéré du salariat ne sert qu'à renforcer le temps dû au patriarcat, à quoi bon en effet?"

Il n'y a que les naïfs pour croire que l'avènement du temps partiel a été voulu pour favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariées. Il a été tout simplement imposé. Dans son article "Le temps partiel en Europe, M. MARUANI écrit: "Le pourcentage de chômeuses recherchant un emploi à temps partiel est inférieur au pourcentage de femmes travaillant effectivement à temps partiel. L'essor du travail à temps partiel est plus de nature à ponctionner les emplois à temps plein qu'à résorber le chômage. Là où le travail à temps partiel progresse de façon significative, il mord sur la croissance de l'emploi à temps plein et non sur celle du chômage." Et pour les femmes, c'est "le serpent qui se mord la queue": comme les femmes (et les plus défavorisées notamment) sont toujours celles qui, dans le ménage, exécutent les tâches domestiques et de reproduction, ce sont elles qui "choisiront" le temps partiel et comme elles travaillent à temps partiel, elles se consacreront davantage aux tâches domestiques. Le cercle vicieux est bouclé.

Alors, dira-t-on encore — autre représentation sociale —, mais si-elle-ne-prend-pas-de-temps-libre-pour-elle,-elle-n'a-qu'à-s'en-prendre-à-elle-même. C'est oublier que le temps du travail domestique et de reproduction n'est pas le temps de la production industrielle. Les seules limites sont celles que la personne s'impose et comme ce travail est intimement enchâssé dans le terrain affectif, les balises sont extrêmement difficiles à placer. Les femmes ont développé des représentations, des croyances au cours de leur histoire et principalement de leur socialisation en tant que femmes/mères, femmes/filles, femmes/épouses, femmes/ménagères.

# “On ne peut rien y faire”

Une des grandes réussites du modèle culturel néolibéral est bien celle d'avoir imposé ses valeurs non seulement en matière de développement économique (de la planète), mais également dans les autres aspects du développement.

L'ensemble des champs de la société et des activités humaines — santé, culture, services sociaux, formation, etc. . . — est contaminé par les idées de performance et de rentabilité, présentées comme seules valables — du moins si l'on veut aller vers le progrès ou freiner la crise économique. Le modèle culturel “gender blind” (aveuglement sur les aspects du genre) quant à lui a aussi tendance à s'imposer comme “naturel”, comme le prouvent régulièrement les analyses féministes sur les images, les arts, le droit, les institutions, la religion, etc.

Heureusement, en Belgique comme ailleurs en Europe et dans le monde, nombreuses sont les associations qui, malgré un contexte lourd, développent des contre-représentations, qui continuent de mener des actions au quotidien notamment avec des “exclues”, qui font éclater ces références “naturelles” en donnant à voir les failles de ce double modèle: libéral et patriarcal. Pour changer les choses, il faut d'abord en être convaincu et ensuite, croire avec d'autres que c'est possible. . .