



ceia

Chemin du Thil
80025 Amiens Cedex 1

Analyse du développement d'une recherche-action en direction d'un public en difficultés d'insertion

Master II

Sciences de l'Education

« Ingénierie de la Formation d'Adultes »

2012/2013

Mémoire présenté par Agnès POSTEL le 23 octobre 2013

Membres du jury

- M. Frédéric CHARLES, Responsable du Master,
- M. Pascal HOULLIER, Directeur de mémoire,
- M. Jean-Christophe Iriarte ARRIOLA, Tuteur de stage, association Cardan.

*« Nous devons être le changement que nous
voulons voir dans le monde »*

Gandhi

Remerciements

J'adresse mes sincères remerciements et ma profonde gratitude aux personnes, qui, durant ces sept mois, m'ont accueillie, accompagnée, guidée, rassurée, soutenue, sur cette route bordée d'observation, d'écoute, d'échanges, de réflexions, d'élaboration de la pensée et de l'écriture.

Ce chemin m'a paru agréable à parcourir, et j'en reviens riche de connaissances et de relations nouvelles, favorisées par les acteurs de la recherche-action qui m'ont spontanément intégrée dans leurs groupes, et par les accompagnateurs de ces mêmes groupes, Krystel, Sandrine, Sébastien, grâce à qui j'ai pu entrer dans la compréhension et la complexité de la démarche.

A Luiz, qui m'a confié cette mission comme si cela allait de soi !!, ancrage d'une motivation supplémentaire,

A Jicé, un tuteur toujours présent, sachant répondre à toutes les sollicitations, dont je salue la disponibilité,

A Monsieur Houiller, directeur de mémoire, qui a su respecter mes craintes et mes doutes, mes élans parfois, et qui m'a toujours soutenu par ses conseils et sa présence bienveillante,

A tous les enseignants qui sont intervenus au cours de cette trop courte année universitaire, grâce à qui j'ai pu élargir ma vision de certaines choses du monde,

A ma famille et mes amis, qui ont fait preuve de compréhension et d'abnégation durant cette période « en pointillés ».

Sommaire

Introduction	7
1 Contexte socio-historique	9
1.1 Genèse et ancrage de l'association	9
1.1.1 Une association militante.....	10
<i>1.1.1.1 L'inspiration humaniste.....</i>	<i>10</i>
<i>1.1.1.2 L'illettrisme.....</i>	<i>12</i>
1.1.2 Les conditions du développement	13
<i>1.1.2.1 Une quête d'indépendance</i>	<i>13</i>
<i>1.1.2.2 Le mode de financement</i>	<i>14</i>
1.1.3 Cadre juridique	14
1.2 Organisation.....	15
1.2.1 Le Conseil d'Administration	15
1.2.2 Le personnel.....	16
<i>1.2.2.1 Les salariés en contrat à durée déterminée ou indéterminée</i>	<i>17</i>
<i>1.2.2.2 Les salariés en Contrat Unique d'Insertion (CUI).....</i>	<i>18</i>
1.2.3 Le bénévolat.....	19
1.3 L'évolution	20
1.4 Situation présente.....	22
1.4.1 Caractéristiques du contexte	22
1.4.2 Les partenaires et les mouvements à l'œuvre	23
<i>1.4.2.1 Les partenaires</i>	<i>23</i>
<i>1.4.2.2 Les mouvements à l'œuvre.....</i>	<i>24</i>
1.4.3 Atouts de l'association, obstacles à son évolution.....	28
2 Un processus associatif en lien avec les politiques d'insertion.....	30
2.1 Les politiques d'insertion	30
2.1.1 La prise en compte de la pauvreté	30

2.1.2	La mise en place de dispositifs d'insertion.....	31
2.1.2.1	<i>Du RMI.....</i>	31
2.1.2.2	<i>...au RSA.....</i>	33
2.2	Un cadre associatif.....	34
2.2.1	Les associations loi 1901	34
2.2.2	Une entreprise associative	38
2.3	La recherche-action	40
2.3.1	Historique laconique.....	40
2.3.2	Un concept polymorphique.....	42
2.4	Le dispositif mis en œuvre au Cardan	44
2.4.1	La recherche-action « Pensées Samariennes »	45
2.4.1.1	<i>Une recherche-action participative.....</i>	46
2.4.1.2	<i>Une démarche systémique</i>	47
2.4.1.3	<i>Une démarche scientifique</i>	48
2.4.1.4	<i>Un processus dynamique</i>	50
2.4.2	Spécification de l'action	50
2.4.2.1	<i>Un cadre conventionnel.....</i>	50
2.4.2.2	<i>La constitution des groupes.....</i>	51
2.4.3	Descriptif de l'action	52
2.5	L'émergence d'une problématique	56
3	La mission et les investigations de terrain	57
3.1	Présentation de la mission	57
3.2	Méthodologie de l'enquête	57
3.2.1	Repères méthodologiques.....	57
3.2.2	Caractéristiques de l'étude.....	59
3.2.3	Analyse des résultats de l'enquête.....	62
3.2.3.1	<i>Enquête menée auprès des salariés en CUI</i>	63

3.2.3.2	<i>Enquête menée auprès des salariés accompagnateurs du Cardan et des cadres techniques d'insertion du Conseil Général.</i>	78
4	La recherche-action en cours et les finalités d'insertion	85
4.1	Le champ notionnel de l'insertion	85
4.1.1	Insertion sociale et professionnelle	86
4.1.2	Prise en compte d'un vocable périphérique	87
4.1.2.1	<i>La notion d'« inemployabilité »</i>	87
4.1.2.2	<i>La notion d'exclusion</i>	88
4.1.2.3	<i>L'impact social du travail</i>	88
4.1.3	Le « pauvre » et le « populaire »	92
4.1.3.1	<i>Le « populaire »</i>	92
4.1.3.2	<i>Le « pauvre » et les mesures d'assistance</i>	93
4.2	La recherche-action en cours et l'insertion	95
4.2.1	Enjeux et légitimité de cette recherche-action	96
4.2.1.1	<i>Les enjeux</i>	96
4.2.1.2	<i>La question de la légitimité</i>	99
4.2.2	Les freins liés à son développement	102
4.2.2.1	<i>La temporalité</i>	102
4.2.2.2	<i>La place du projet professionnel</i>	103
4.2.2.3	<i>Les perspectives d'orientation professionnelle</i>	103
4.2.3	Ses axes d'évolution potentiels	104
	Conclusion	110
	Glossaire	113
	Bibliographie	114
	Webographie	118
	Annexes	119

Introduction

La loi du 1^{er} décembre 1988, relative au revenu minimum d'insertion (RMI) et à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et professionnelle a apporté une réponse essentielle en matière de garantie de ressources minimales d'existence.

L'article 1^{er} de la loi en définit ainsi les objectifs : « Toute personne qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation de l'économie et de l'emploi, se trouve dans l'incapacité de travailler, a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence. L'insertion sociale et professionnelle des personnes en difficulté constitue un impératif national. Dans ce but, il est institué un revenu minimum d'insertion mis en œuvre dans les conditions fixées par la présente loi. Ce revenu minimum d'insertion constitue l'un des éléments d'un dispositif global de lutte contre la pauvreté tendant à supprimer toute forme d'exclusion, notamment dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de la formation, de la santé et du logement. »

La loi du 18 décembre 2003 portant décentralisation du revenu minimum d'insertion et créant un revenu minimum d'activité (RMA) a transféré aux conseils généraux la compétence de l'allocation, relevant auparavant de l'Etat, et la politique d'insertion, jusqu'alors cogérée par l'Etat et le département. L'objectif premier de cette loi était d'améliorer le volet insertion du dispositif, en clarifiant les responsabilités, en les accentuant et en favorisant une gestion de proximité.

Dès la création du revenu minimum d'insertion, l'enjeu de l'articulation entre les dimensions sociale et professionnelle de l'insertion se pose : quelles que soient les orientations, l'un des principaux soucis des conseils généraux est de renforcer et rationaliser l'offre d'insertion mais aussi de développer les passerelles vers l'emploi.

Sur le plan de l'insertion sociale, quantités de chercheurs soulignent l'importance du rôle des instances de l'insertion dans le soutien aux chômeurs, leur évitant une rupture complète avec le monde social. Sur le plan de l'insertion professionnelle, l'appréciation relevée dans nombres d'analyses est beaucoup plus mitigée, malgré certains effets positifs concernant surtout les chômeurs les plus qualifiés, l'accès aux mesures d'insertion professionnelle étant particulièrement défavorable aux moins qualifiés.

Les départements se sont investis dans le domaine de l'insertion en orientant plutôt, selon C. Avenel¹, leurs actions vers le retour à l'emploi et en favorisant l'accompagnement

¹ Avenel, C. et al (2008), *RMI, l'état des lieux*, « L'organisation du RMI dans le cadre de la décentralisation », La Découverte, pp. 213-225.

individualisé, en renforçant le suivi des parcours d'insertion et en diversifiant les partenariats avec des organismes extérieurs spécialisés dans l'insertion professionnelle.

Historiquement, les besoins des populations, pour pallier à des manques structurels, étaient pris en charge sous une forme associative présente dans de nombreux secteurs : professionnel, social, culturel, sportif, de l'environnement, familial ; ils le sont désormais dans les domaines économique et de l'insertion sociale.

Les nouvelles responsabilités en matière économique et sociale que les lois de décentralisation ont confiées aux collectivités territoriales ont fait de celles-ci des instances responsables de l'initiative, de la décision et de l'arbitrage éventuel. Elles sont de ce fait l'interlocuteur principal obligé des associations, désormais concernées comme vectrices d'une citoyenneté active.

Le mouvement associatif est attaché à la démocratie locale, premier niveau d'interlocution entre le politique et la société civile. Dans le même temps, le mouvement associatif est attentif à ce que l'Etat conserve son rôle de garant de l'intérêt général et de l'égalité entre les territoires.

C'est à la frontière de ces instances, institutionnelle et associative, que je situerais le stage m'ayant offert la possibilité de prendre en considération la mise en œuvre d'une action innovante et atypique. Cette action a pris corps dans une démarche de recherche-action imaginé par les membres d'une association, le Cardan, en lien avec le Conseil Général du département de la Somme, et investi, entre autres personnes, par des salariés en Contrat Unique d'Insertion (CUI).

Pour mesurer la nature du travail produit, la méthodologie retenue et appliquée, et le contenu nécessairement provisoire de la présente étude, il est indispensable d'avoir à l'esprit les attendus de la réalisation et des objectifs poursuivis par la recherche-action menée, laquelle est, par définition, inachevée.

C'est pourquoi, après avoir situé l'association dans le contexte fédérateur de son histoire, de ses fondements et de son développement, je la relierai aux politiques d'insertion, accroches de la démarche engagée avec des personnes précédemment bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA). Puis, dans une visée évaluative du dispositif, je ferai état des résultats d'une enquête menée auprès des acteurs et des chercheurs qui l'ont initié, expérimenté et développé. A l'issue de ces recherches exploratoires, des constats me permettront d'interroger l'impact de la mise en œuvre, par un organisme de formation, d'une action spécifique dans laquelle sont impliqués des publics en difficultés d'insertion.

1 Contexte socio-historique

1.1 Genèse et ancrage de l'association

En 1978, une association, le Cardan, voit le jour à l'initiative d'étudiants ; l'objectif de cette association naissante est de pallier aux inégalités d'accès au savoir des personnes issues de milieux défavorisés.

S'inspirant du courant de l'éducation populaire et d'ATD Quart Monde, ces étudiants mettent en place des bibliothèques de rue à l'attention des enfants vivant dans différents quartiers d'Amiens (Saint Maurice, le Grand Marais, la cité Robert Blanchard). Une des principales fondatrices de l'association prend la direction, diligente l'installation et le fonctionnement des bibliothèques de rue, modèle la constitution des groupes d'apprentissage pour les adultes (groupes à petits effectifs, un rendez-vous par semaine, travail autour de la littérature jeunesse), initie les premiers espaces lecture dans deux quartiers d'Amiens, un situé au Nord, l'autre au Sud.

Ces actions mettent en évidence les difficultés de lecture et d'écriture des parents qui accompagnent leurs enfants, ce qui engendre l'émergence d'une demande d'accompagnement à l'apprentissage.

En 1981, des cours à domicile sont mis en place, mais, face à l'afflux des demandes, ces interventions deviennent collectives.

En 1982, suite à un rapport faisant état de l'illettrisme en France, le Cardan est reconnu comme association de lutte contre l'illettrisme ; depuis, cette association n'a eu de cesse de se développer et de multiplier les actions permettant aux personnes les plus défavorisées d'accéder aux savoirs et à la culture.

En 1984, afin d'accueillir un public de plus en plus nombreux, l'association s'installe dans des locaux au 91, de la rue Saint Roch à Amiens. L'apport de fonds divers émanant de personnes civiles et d'une congrégation religieuse permet d'acquérir le bâtiment, qui abrite deux associations : le Cardan et Brasero, et de constituer une Société Civile Immobilière (SCI). En 1994, certains membres de la SCI souhaitent vendre et le Cardan lance un appel aux soutiens et, en parallèle, contracte un emprunt pour racheter les parts mises en vente. Suite au départ de l'association Brasero pour une installation dans des locaux plus spacieux, le Cardan récupère une partie des locaux et loue un local à une troupe de théâtre.

En ce qui concerne l'équipement, celui-ci s'est constitué au fur et à mesure de la naissance des divers projets. Le Cardan n'a jamais perçu de subvention d'équipement pour ses activités.

Pour l'achat des livres et autres albums nécessaires aux activités de lecture, il y a eu, l'espace de quelques années, un financement par le Centre National du Livre (CNL) mais cette source s'est tarie à mesure de la suppression lente et régulière des missions du CNL.

1.1.1 Une association militante

Lors de sa création en 1978, l'objectif premier de l'association était de s'attacher à rendre moins inégal l'accès au savoir, par la mise en œuvre d'activités à l'endroit des plus défavorisés. Cette idéologie a pris appui sur le courant humaniste développé par le mouvement ATD (Aide à Toute Détresse) Quart Monde et s'est matérialisée, dans un premier temps, par des bibliothèques de rue, puis par des actions de lutte contre l'illettrisme.

1.1.1.1 L'inspiration humaniste

Le Quart Monde est une expression figurant dans les dictionnaires et répandue dans notre langage commun. Mais la réalité de ce qu'elle recouvre ainsi que les personnes qu'elles désignent est différente de cette perception véhiculée par les médias. Il est important de lui redonner son sens originel : il se réfère aux droits de l'homme et à l'histoire inachevée de leur mise en œuvre.

Cette expression « *Quart Monde* » naît de la rencontre du père Joseph Wresinski avec les personnes vivant dans la grande pauvreté en France et est inventée à la fin des années 60.

Le père Joseph Wresinski, marqué par son enfance vécue dans la pauvreté, avait souhaité aller à la rencontre des plus pauvres. Envoyé à Noisy-le-Grand, dans la banlieue de Paris, par son évêque, il se retrouve dans un camp de tentes et de baraquements établi par Emmaüs et achoppe une situation concrète : « *Je savais ne plus être en face d'une situation banale de pauvreté relative [comme on disait alors], de difficultés personnelles. J'avais affaire à une misère collective. D'emblée, j'ai senti que je me trouvais devant mon peuple²* ».

« Il utilisera souvent l'expression « peuple de la misère », ce qui dans son esprit, comme il a pu le dire, correspondait à l'exode et à la marche au désert du peuple d'Israël. Cette vision « messianique » en lien avec sa foi, ne l'a pas empêché de vouloir un mouvement non confessionnel, au contraire. Ce peuple n'était ni une ethnie, ni une race, ni même une couche socio-professionnelle, mais un ensemble d'hommes, de femmes, d'enfants, de familles qui partagent une même histoire, une même identité³ ».

² Contribution du Père Joseph Wresinski à la réflexion fondamentale de la CNCDH (1989) : « *Les plus pauvres, révélateurs de l'indivisibilité des Droits de l'Homme* », Les Droits de l'Homme en question, CNCDH, Paris, La Documentation française, pp. 221-237.

³ Grenot, M., Viard, T. *Forger la mémoire d'un avenir commun*, Revue Quart Monde, n°199.

Son objectif était certes de sortir ces familles de la misère, mais également de sensibiliser l'opinion et les politiques pour que tout soit entrepris afin que personne au monde ne se retrouve en situations de vivre dans des conditions humainement intolérables.

Nous sommes en présence d'une pensée entièrement socialisée⁴, dont le modèle repose sur une conception de la culture définie comme l'ensemble des choses reliant les individus à la société, et qui est composée des processus cognitifs (« comprendre ») et de l'ensemble des pratiques (« jouer un rôle ») des individus. Dans cette perspective, la société est constituée d'individus unis grâce au partage de la culture.

Lorsque le terme « exclusion » apparaît⁵, Joseph Wresinski lui soumet une signification d'infériorité, de mépris, de miroir de mauvaise image personnelle, de considération subjective dans le regard et les propos d'autrui. Il souhaite témoigner de la dignité et des valeurs des personnes considérées comme des cas sociaux, des familles lourdes, à problèmes, des incapables, des délinquants. Il a la volonté de créer les conditions pour permettre aux personnes de s'exprimer, de s'associer avec d'autres, d'échanger, d'être représentées et d'interroger la société à partir de cette connaissance. « C'est cette connaissance qui a permis en France, entre autres, un dialogue avec les forces vives de la Nation d'abord au Conseil économique et social, dans des instances consultatives comme la Commission nationale consultative des droits de l'homme et finalement au Parlement, et a abouti au vote de la loi contre les exclusions⁶. Celle-ci vise justement à « *rendre effectifs les droits fondamentaux fondés sur l'égalité de dignité de chacun* » - dans les domaines des revenus, de l'emploi, du logement, de la protection de la santé, de la justice, de l'éducation, de la formation et de la culture, de la protection de la famille et de l'enfance - dont l'Etat doit se porter garant. Elle vise d'autre part à associer ceux qui vivent quotidiennement la grande pauvreté « *à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques* »⁷ ».

Ainsi que le rappelle Jean Labbens⁸, le mouvement créé en 1957 aspire à la reconnaissance de la cause des personnes les plus pauvres comme des citoyens à part entière. A partir de la mise en exergue de cette cause, dont la signification « vouloir sortir de la misère » est de plus en plus affinée, il est impérieux de permettre l'accès aux droits - les droits civils et politiques comme les droits économiques et sociaux - aux personnes qui en sont privées.

⁴ Didier, E. (1998) « *Emergences des mots de l'exclusion* » dans « *Joseph Wresinski : le plus pauvre au cœur d'une intelligence* », Revue Quart Monde, n°165.

⁵ Groupe de Recherche Quart Monde-Université, (1999), *Le croisement des savoirs. Quand le quart monde et l'université pensent ensemble*, Paris, Ed. Quart Monde, Ed.de l'Atelier, p.121.

⁶ Loi relative à la lutte contre les exclusions, 29/07/89.

⁷ Grenot, M., Viard, T. *Forger la mémoire d'un avenir commun*, Revue Quart Monde, n°199.

⁸ Labbens, J. (1969) *Le Quart-Monde. La condition sous-prolétarienne*, Pierrelaye, Science et service (ATD – Bureau de recherches sociales).

Le Cardan, dès sa création, a été influencé par le mouvement développé par ATD Quart Monde, qui décrétait que les individus les plus pauvres étaient « assoiffés » de culture et qui prônait l'inscription et la reconnaissance de la « culture du pauvre » dans la culture officielle. De la même façon, cette prise en compte « des populations les plus pauvres » recouvre le souhait de porter au sein de cette classe marginalisée une volonté de changement, dans la mesure où il est question d'intervenir sur la représentation collective et officielle de la culture.

1.1.1.2 L'illettrisme

Une étape importante dans la lutte contre l'illettrisme est franchie le 29 juillet 1998 avec la loi d'orientation de lutte contre les exclusions. En érigeant la lutte contre l'illettrisme en priorité nationale, la loi lui donne un nouvel élan et en fait partager très largement la responsabilité et la mise en œuvre, ainsi que le stipule l'article 149 : « cette priorité est prise en compte par le service public de l'éducation ainsi que par les personnes publiques et privées assurant une mission de formation ou d'action sociale. Tous les services publics contribuent de manière coordonnée à la lutte contre l'illettrisme dans leurs domaines d'action respectifs ». Le livre IX du code du travail est ainsi modifié en conséquence : « La lutte contre l'illettrisme fait partie de l'éducation permanente. L'État, les collectivités territoriales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises y concourent chacun pour leur part. Les actions de lutte contre l'illettrisme sont des actions de formation, au sens de l'article L. 900-2. Les coûts de ces actions sont imputables au titre de l'obligation de participation au financement de la formation professionnelle prévue à l'article L.950-1 dans les conditions prévues au présent livre⁹ ».

La loi constitue donc l'amorce d'un changement fondamental dans les esprits et les pratiques. La lutte contre l'illettrisme est associée à d'autres politiques et orientée vers des personnes que l'on ne veut ni stigmatiser, ni cataloguer, ni exclure.

En mai 1999¹⁰, un rapport propose de réorienter le dispositif existant en lui donnant des orientations claires, en organisant les moyens et en évaluant les résultats.

Ainsi que l'exprime Vincent Berthet, « chaque parcours de rupture avec l'illettrisme est une conquête singulière, à la fois éminemment personnelle et fruit d'une ou de plusieurs

⁹ Art. L.900-6 du code du travail.

¹⁰ « *Lutter contre l'illettrisme* », Sous la responsabilité de M.-T. Geffroy, rapport publié par la Documentation française.

coopérations. Le défi de la rupture des situations d'illettrisme a cependant quelque chose de singulier, qui rend encore plus nécessaire une solidarité relationnelle et non seulement administrée. Il s'agit de son caractère diffus et invisible. Car une chose est de prendre conscience de l'ampleur de l'illettrisme – ou de l'analphabétisme pour employer un vocable moins spécifique à la France – une chose est de pouvoir de mieux en mieux la mesurer, une autre est de pouvoir organiser son recul, en appui aux adultes concernés.

Rien n'est jamais acquis définitivement pour les individus, les motifs d'éloignement de l'écrit pour les personnes vulnérables sont nombreux dans la vie courante (perte d'emploi, maladie grave, déracinement, abandon de toute lecture-loisir, pauvreté en général. Rien n'est, non plus, définitivement acquis du côté de tous les protagonistes de l'action pour l'accès aux savoirs de base. Il en va de leur motivation et de leur capacité à agir en relation les uns avec les autres ».

L'illettrisme gravite autour de l'importance de la capacité à lire et à écrire, la capacité à compter, et la capacité d'utiliser un ensemble plus large de savoirs de base. « Tous ces mots parlent d'un socle essentiel qui garantit à chaque citoyen l'accès à l'autonomie et conditionne sa participation active à la société. Tous renvoient, de manière explicite ou implicite, au risque d'exclusion contenu en germe dans la non-maîtrise de ce socle et par voie de conséquence, au devoir d'agir pour l'éviter¹¹ ».

Lutter contre l'illettrisme implique de s'adapter à une infinité de situations et d'histoires personnelles. C'est avant tout la mise en cohérence des souhaits d'un individu concerné par l'illettrisme et la proposition de formation ou d'accompagnement d'une association ou d'un centre de formation. Cette cohésion ne peut être réalisée que dans la proximité.

1.1.2 Les conditions du développement

1.1.2.1 Une quête d'indépendance

Lors de sa création, l'objectif affiché du Cardan est le combat pour le droit au savoir, ainsi qu'en témoignent les tampons de l'association. Même si le dialogue est ouvert et certaines modalités de financement acceptées, le souhait d'indépendance vis-à-vis du pouvoir est clair. Pour exemple, lors d'une proposition de soutien émanant de la municipalité, proposition conditionnée par l'essaimage des bibliothèques de rue dans un maximum de quartiers de la ville, l'équipe réagit en affirmant privilégier l'installation dans un lieu et dans la durée plutôt que de favoriser l'action dans de multiples endroits au risque qu'elle ne périclite rapidement.

¹¹ Berthet, V. (2002) « *Vaincre l'illettrisme* », Économie & Humanisme, n° 363.

Cette quête d'indépendance perdure depuis la création de l'association et se matérialise par des discussions « de gré à gré » concernant les modalités de financement avec les partenaires. Cette pratique prévaut également lors du financement de la formation aux savoirs de base par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP). Ce positionnement n'apparaît cependant pas aux instances financières comme des exigences vides de sens. Il est reconnu comme pétri d'une volonté de faire valoir un savoir être ancré dans des savoirs faire, remarquables dans les évolutions des actions de l'association. Ainsi, si le Cardan acquiert une certaine notoriété par des actions qui lui permettent d'acquérir des lettres de noblesse, il n'en demeure pas moins dans la continuité de ses objectifs en privilégiant l'amarrage de ses recherches dans des tentatives continues de médiation culturelle.

La gestion de l'association se veut démocratique en ce sens que les règles de fonctionnement évoluent au gré des questionnements et de la progression des actions. L'élaboration de la politique de l'association s'est communément instituée entre la direction - rôle assumé par le Conseil d'Administration - et les salariés, concurremment à l'accroissement du salariat et à la nécessité de concevoir des moyens de fonctionnement efficaces et adéquats.

1.1.2.2 Le mode de financement

Le Cardan n'a jamais obtenu de subvention de fonctionnement. Toutes les actions ont été développées à partir de projets et sur la base du marché public en ce qui concerne la formation aux adultes.

Les financements ont évolué. Cependant le Cardan bénéficie de financements « hors droit commun », comme ceux de la politique de la ville par exemple, alloués principalement aux actions de lecture (bibliothèques de rue et espaces lecture) et à l'accompagnement culturel. Ces financements revêtent différentes formes, sont versées dans une perspective de soutien et au regard des bienfaits de la culture sur les populations.

Les comptes de l'association sont, au regard du volume financier à considérer et des exigences réglementaires, visés par un commissaire aux comptes. Quoique la trésorerie soit parfois tendue en raison de règlements et du croisement de certains financements nationaux et européens, les comptes sont équilibrés.

1.1.3 Cadre juridique

Le Cardan est une association loi 1901 gérée par un Conseil d'Administration composé de membres bénévoles au nombre de 15 au maximum.

Ces membres, élus pour un an, définissent la politique et les orientations de la structure dans le respect des valeurs et des missions de l'association.

Le fondement des actions apparaît ainsi dans l'article 2 des « Statuts de l'Association Cardan » : « L'association s'adresse aux personnes (enfants, adolescents et adultes) mises en marge de la vie sociale et culturelle. Son but est de proposer à chacun, par des actions de prévention et de réparation, les outils culturels qui donnent accès aux moyens de s'exprimer, de se former, de comprendre, de s'adapter aux normes de la vie sociale afin de pouvoir choisir et agir. »

L'association est rattachée à la Convention Collective de l'Animation.

1.2 Organisation

1.2.1 Le Conseil d'Administration

➤ Les membres

En 2012, le Conseil d'Administration (CA) est composé de quatorze membres. Les personnes qui composent le bureau sont des acteurs impliqués au sein de l'association. Ils interviennent bénévolement dans le cadre des bibliothèques de rue, de la formation ou encore dans les espaces lecture. La présidente du CA, ancienne institutrice, ancienne militante syndicale, a été bénévole en bibliothèque de rue durant six ans et est actuellement formatrice bénévole à Abbeville. Les membres du CA sont, pour bon nombre d'entre eux, retraités de l'enseignement, préalablement chargés de mission en ressources humaines ou en formation, directeur de service culture ; ils ont été, ou sont, investis dans des activités diverses à dominante syndicale ou associative.

➤ Le mode d'organisation et la gouvernance

Le Conseil d'Administration est élu lors de l'Assemblée Générale annuelle de l'association. Aucune place « de droit » n'est prévue dans les statuts. L'assemblée générale est relativement populaire, quelques soixante personnes en apprentissage se joignent aux salariés, bénévoles et sympathisants, pour la lecture des rapports, le vote du budget et l'élection du CA. Le Conseil d'Administration est garant du projet et des orientations du Cardan définis dans des statuts, écrits en 1978 et revisités il y a dix ans. Le CA se réunit une dizaine de fois par an, discute les projets, vote les budgets et prend des décisions à l'issue des échanges et débats qui permettent l'expression de chacun.

Le travail du CA se prépare en amont lors des deux réunions de bureau qui ont lieu entre chaque Conseil d'Administration. Lors de ces réunions, un salarié, différent à chaque fois, après avoir participé à deux réunions mensuelles, vient rendre compte et présenter les sujets abordés avec son équipe aux membres du bureau. Ces sujets sont classés en trois catégories : les sujets qui peuvent faire l'objet d'une prise de décision, ceux qui nécessitent une discussion en CA et ceux qui sont renvoyés à l'appréciation des salariés.

Les réunions sont ouvertes à l'ensemble des salariés. Les sujets sont parfois introduits par les salariés (projet particulier, budget, questionnements spécifiques...) mais sont traités par les membres du CA. L'avis des salariés, s'il demeure consultatif, n'en est pas moins écouté et pris en compte.

Ce mode de gouvernance, installé il y a plus de vingt ans, s'est petit à petit institutionnalisé à mesure du développement de l'association et de l'accroissement du nombre de salariés, nombre qui est passé de 3,5 salariés en 1992 à 20 en 2011, avant la mise en œuvre de la recherche-action.

1.2.2 Le personnel

Les salariés, au nombre de trente-huit - vingt-deux en contrat à durée déterminée ou indéterminée et seize en contrat unique d'insertion -, sont attachés aux fonctions suivantes : responsable de formation à Amiens, responsable de formation à Abbeville, gestion administrative, gestion financière/groupe culture, fonction et coordination du label actif (depuis février 2008), interventions dans les actions de lectures de rue, de bibliothèques, de quartiers, en milieu pénitentiaire et dans l'accompagnement favorisant l'accès à une formation ou à une activité rémunérée, personne réalisant l'entretien des locaux, salariés recrutés dans le cadre d'une recherche action.

La grille de salaire est basée sur la Convention Collective de l'Animation et la grille d'évolution des salaires est définie par le point d'indice. Parmi les salariés de l'association, hormis les salariés en CUI, deux personnes émargent sur le groupe 3 de la Convention Collective, les autres émargeant sur le groupe 5. Les deux personnes situées dans le groupe 3 sont l'ancienne directrice de l'association qui s'occupe désormais plus particulièrement du développement de la lecture et la personne qui lui a succédé mais qui n'a néanmoins pas pris le titre de directeur. La passation s'est produite en 1992, la directrice s'absentant pour un congé parental ayant été remplacée par l'actuel « maître d'œuvre » qui remplissait précédemment des fonctions de direction dans le milieu culturel et associatif.

Ce « maître d'œuvre » a été force de proposition pour dynamiser l'association par des actions innovantes tout en prenant le temps de structurer les modes de fonctionnement et de gouvernance : ouverture à la participation des salariés aux réunions de CA et mise en œuvre d'une méthodologie de montage de dossiers en association avec l'ensemble des acteurs (militants, bénévoles, salariés, membres du CA, « apprenants »). Cette méthode participative a permis de développer la structure associative sans perdre de vue les fondements, les statuts et les objectifs y attendant. Cette organisation ne revêt pas une forme entrepreneuriale, dans la mesure où, même si la vue d'ensemble des actions et leurs financements sont orchestrés par une personne qui dispose d'une grande maîtrise des opérations, il n'y a pas un directeur incarné qui prend les décisions pour l'ensemble des salariés.

Il n'y a donc pas de hiérarchie ; chaque salarié est responsable devant le Conseil d'Administration et dispose de la maîtrise du budget et du suivi des actions dont il a la responsabilité. Les salariés sont responsables de leur emploi du temps en fonction de la définition d'une mission qui peut être évolutive au regard des compétences et de l'accointance de chacun au métier.

Le terme de salarié n'est utilisé que depuis peu. Auparavant, la désignation se faisait sous le vocable de permanent de l'association, étant entendu que la polyvalence était une exigence pour être en mesure d'assurer les actions de lecture et de formation de façon régulière et permanente. Cette nécessité s'est effilée avec le temps et la professionnalisation ; cependant l'investissement dans des actions indifférenciées est toujours de mise pour maintenir vivace le projet associatif.

1.2.2.1 Les salariés en contrat à durée déterminée ou indéterminée

L'association est composée de vingt-deux salariés; parmi eux, deux sont en Contrat à Durée Déterminée et 3 à temps partiel. Ces personnes ont contractualisé pour des projets précis et ponctuels, correspondant à des financements spécifiques.

Les salariés en contrat à durée indéterminée ont été embauchés par le biais de contrats aidés, de stage de réinsertion, de statut d'objecteur de conscience, du dispositif « emplois solidaires », d'actions d'insertion à destination des allocataires du RMI, de formatrice en Label Actif, ou à l'issue de stages réalisés dans un contexte de formation universitaire de formateurs d'adultes. Ils occupent des postes de formation, d'animation, d'accompagnement d'actions de lecture ou d'écriture, de médiations culturelles, de secrétariat, d'entretien de locaux, d'informaticien, de développement de la lecture, d'encadrement de « groupes

projets », de conception et de mise en œuvre d'actions ou de manifestations spécifiques (« *Leitura Furiosa* », projets internationaux, recherche-action).

1.2.2.2 Les salariés en Contrat Unique d'Insertion (CUI)

Seize personnes ont été recrutées en Contrat Unique d'Insertion pour intégrer le dispositif de « recherche-action » ; cinquante-cinq pour cent d'entre elles ont découvert cette offre d'emploi et postulé du fait de leur participation à des groupes de lecture ou de réflexion précédemment initiées par le Cardan¹². Précédemment suivies dans le cadre du Revenu de Solidarité Active (RSA) par le Conseil Général (RSA Socle) ou par Pôle Emploi (RSA Activité), elles travaillent à raison de 20 heures par semaine depuis le 8 février 2012 pour l'association. Leurs situations sociales personnelles ont induit la possibilité de cette contractualisation, comme prévu dans la loi :

L'article L262-1, modifié par la loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 (art. 3) du Code de l'action sociale et des familles stipule en effet que « le revenu de solidarité active a pour objet d'assurer à ses bénéficiaires des moyens convenables d'existence, d'inciter à l'exercice d'une activité professionnelle et de lutter contre la pauvreté de certains travailleurs, qu'ils soient salariés ou non-salariés (...)»¹³.

« Depuis le 1er juin 2009, le **Revenu de Solidarité Active** a remplacé le Revenu Minimum d'Insertion (RMI). Il s'agit d'une prestation sociale qui existe sous deux formes. Quel que soit le type de RSA perçu, cette prestation est une aide qui vise à garantir à chaque résident du territoire français un revenu minimum (...). Le **RSA socle** s'adresse aux personnes n'exerçant aucune activité et n'ayant pas ou plus de droit au chômage ou à l'allocation de Solidarité Spécifique (ASS).

Le **RSA activité** concerne les personnes exerçant une activité même partielle mais percevant des revenus modestes¹⁴».

¹² Voir « L'évaluation quantitative. Tableau : « *Proportion de salariés selon l'origine du contrat* », p.64 du présent mémoire.

¹³ [http://www.service-public.fr/Particuliers/Social-Santé/Minima_sociaux/Revenu_de_solidarite_active_\(RSA\)](http://www.service-public.fr/Particuliers/Social-Santé/Minima_sociaux/Revenu_de_solidarite_active_(RSA)).

¹⁴ http://www.aide-sociale.fr/Le_RSA_socle.

✓ ***Le Contrat Unique d'Insertion dans le cadre du Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE)***

La situation des personnes recrutées leur permettait d'accéder à l'emploi via le Contrat Unique d'Insertion, car les bénéficiaires des minima sociaux, reconnus par les institutions comme spécialement désavantagés dans la compétition pour l'accès à l'emploi, restent prioritaires pour la signature de ce contrat de travail de droit privé.

Le contrat unique d'insertion associe formation et aide financière pour faciliter l'embauche de personnes dont les candidatures, pour occuper un emploi, sont habituellement rejetées. Il se divise en deux catégories : le contrat initiative emploi (CUI-CIE), qui concerne le secteur marchand industriel et commercial, et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), qui s'adresse au secteur non marchand, public ou associatif ; les salariés recrutés par l'association se situent dans cette deuxième catégorie et doivent pouvoir bénéficier :

- D'un *contrat à durée déterminée* d'une durée minimale de 6 mois et d'une durée maximale, renouvellements et prolongements inclus, de 2 ans.
- D'un *accompagnement* : Pour réussir son intégration dans l'emploi, le bénéficiaire d'un CUI conserve le soutien de la personne qui assurait antérieurement le suivi personnalisé de son parcours d'insertion professionnelle et est assisté et conseillé par un salarié expérimenté de l'entreprise.
- D'une *aide financière* émanant des pouvoirs publics, perçue pendant plusieurs mois et d'un montant variable pouvant atteindre 95 % du Smic brut (montant moyen : 70%, soit 1 001,97 € pour un temps plein).
- D'une *formation* utile pour le développement de ses compétences professionnelles.

1.2.3 Le bénévolat

Le Cardan fonctionne principalement grâce aux bénévoles, d'un effectif conséquent et difficilement dénombrable ; 94 personnes interviennent en tant que bénévoles de la lecture dans les quartiers, comme bénévoles de formation, ou encore dans le cadre des manifestations ponctuelles proposées par le Cardan. Ce bénévolat est évalué à approximativement 5426 heures pour l'année 2012. A ces bénévoles permanents viennent s'ajouter les bénévoles occasionnels, préparateurs de repas ou d'en-cas, clowns, écrivains, illustrateurs, comédiens..., qui, le temps d'une manifestation spécifique viennent participer et soutenir les actions par le biais d'un investissement personnel.

L'accompagnement dans le cadre de la formation est effectué majoritairement par les bénévoles qui animent des sessions de formation sur les apprentissages de base et l'acquisition du français.

Ces bénévoles sont issus d'horizons professionnels divers, enseignants en activité ou à la retraite, personnes détentrices de précédentes expériences dans la formation ou l'animation, des étudiants et autres personnes désireuses de s'investir dans une activité au service d'autrui. Chaque postulant à une intervention bénévole s'imprègne du contexte, des pratiques, des publics, des méthodes pédagogiques mises en place lors d'une phase d'observation.

Le responsable de la formation organise son intervention dans un groupe lorsque le formateur bénévole se sent prêt. Ce dernier s'engage alors à intervenir sur des fréquences hebdomadaires et pour une durée de son choix.

1.3 L'évolution

Le fondement du Cardan est l'action auprès des plus pauvres, l'illettrisme ne constituant qu'un des aspects « récurrent » de la pauvreté. L'action phare à l'origine du développement de l'association est la bibliothèque de rue. Mais de quoi s'agit-il ? « Une fois par semaine, des adultes chargés de livres rejoignent des enfants dans une cité, sur un terrain de voyageurs... Là, dehors, à la vue de tous, ils déroulent une natte et s'installent pour une ou deux heures de lecture. Semaine après semaine, ils reconduisent ce rendez-vous pour favoriser le plaisir de lire et susciter échanges et rencontres avec les enfants, leur famille et les habitants. Tôt ou tard, le rituel de lecture hebdomadaire conduit vers de plus vastes horizons, dans le quartier, la ville¹⁵... ».

L'action de formation auprès des adultes s'inscrit dans la continuité des bibliothèques de rue, à la demande des familles rencontrées par le biais de ces actions, et d'autres y afférant : des chantiers, des séjours, des rencontres. La mise en place de la formation auprès des adultes commence par un tâtonnement, les bénévoles pensant qu'il est souhaitable de travailler de façon individuelle avec les personnes et chez elles. Ce choix est très vite remis en question car il est compliqué d'apprendre seul. Le Cardan met en place des petits groupes d'apprentissage, réguliers. Les ateliers sont installés dans les salles municipales de l'Espace Dewailly, puis dans un local au 91, rue Saint Roch.

En 1992, le constat que le public du Cardan n'est pas inséré de manière active dans les manifestations littéraires existantes préside à l'invention de *Leitura Furiosa*. A l'entame, la

¹⁵ Extrait des « *Rapports d'orientation et d'activités* » présentés à l'Assemblée Générale, p.2.

manifestation est embryonnaire et se déroule pendant 2 jours dans une librairie amiénoise, Pages d'Encre. Elle fait l'objet d'un financement exceptionnel de la DRAC grâce à des crédits « fureur de lire », d'où le nom donné à la manifestation. Année après année, la manifestation s'étoffe, prend de l'ampleur avec des groupes et donc des auteurs de plus en plus nombreux, une installation à la Maison de la Culture d'Amiens (MCA), une durée plus longue, 3 jours au lieu de 2 et une reconnaissance des financeurs.

La réflexion se poursuit et les points négatifs sont autant de points d'appui pour améliorer le dispositif. La place des participants est centrale. Les lectures des textes le dimanche, par des professionnels de la lecture ou du conte, sont mises en place à partir de 1996, mais à dater de 2004, ces lectures sont réalisées par les personnes ayant rencontré les auteurs les années précédentes. Pour ce faire, des ateliers de préparation de lecture à haute voix ont été mis en place ; si ces ateliers, qui duraient 20 heures, avaient été mis en place pour l'occasion, ils sont devenus réguliers et permanents.

Au fil des ans et de sa renommée, l'association s'est essaimée dans des villes et autres bourgs du département : Abbeville, Friville-Escarbotin, Chépy, Beaucamps-le-Vieux, Flixecourt, Rue, Doullens, Corbie, Albert, Montdidier, sans cesser de multiplier ses actions dans de nombreux quartiers d'Amiens, ville d'origine de sa création.

Des partenariats se sont créés par le biais de manifestations ponctuelles avec le Portugal, la République Démocratique du Congo et prochainement le Brésil et la Belgique.

Les activités se sont développées par le biais d'actions toujours plus nombreuses et innovantes autour de la formation des savoirs fondamentaux de base mais aussi dans l'écoute et l'accompagnement des personnes résidant dans des villes ou quartiers géographiquement et culturellement éloignés des lieux culturels, dans la prise en compte de la population la plus touchée par le chômage et la précarité.

Les éléments de culture populaire, de savoirs et de connaissances populaires sont constitutifs de la souche militante du Cardan. C'est ainsi que, se prévalant du Manifeste de Villeurbanne¹⁶, les termes « lieux culturels » sont accrédités au regard de la prise de conscience mettant au centre de la réflexion le concept du "non-public" - les exclus de la culture -, et signalant un déficit démocratique de l'action culturelle : « il y a d'un côté le public, notre public, et peu importe qu'il soit, selon les cas, actuel ou potentiel (...) ; et il y a , de l'autre, un « non-public » : une immensité humaine composée de tous ceux qui n'ont

¹⁶ Le "Manifeste de Villeurbanne", adopté 24 mai 1968, texte autocritique et déclaration revendicatrice et réformiste sur le statut des établissements culturels.

encore aucun accès ni aucune chance d'accéder prochainement au phénomène culturel sous les formes qu'il persiste à revêtir dans la presque totalité des cas ».

○ **Le public, générateur de l'évolution**

La place dévolue au public est première, elle est fondatrice de toute démarche entreprise au sein de l'association.

Les actions de formation menées auprès des adultes occasionnent des changements, des compléments à partir de la collaboration avec le public. Ainsi, c'est en s'appuyant sur des réflexions sur l'accès à la culture émanant de personnes en formation qu'à germé l'idée de la manifestation « Leitura Furiosa » qui permet, chaque année depuis vingt ans, aux personnes des milieux populaires de s'exprimer et de créer en collaboration avec des écrivains, des illustrateurs, des conteurs.

Des modifications ont eu lieu au fil du temps, induites par le travail de préparation en amont de ces journées publiques ; elles ont donné naissance à d'autres actions ou manifestations, par exemple, la lecture à haute voix ou encore la recherche-action, née d'un questionnaire concernant la manière de travailler avec les personnes sur ce qui leur pose problème dans l'accès à la culture.

Le Cardan ne construit pas des dispositifs nécessitant que les personnes se fondent dans le moule mais est attentif aux demandes des plus démunis. Les membres de l'association mettent ainsi en place des actions auxquelles ils n'auraient pas forcément pensé sans la prise en compte de ces besoins exprimés.

Le Cardan avance ainsi au gré de l'émergence de nécessités traduites en actions et permettant aux plus pauvres d'être entendus, reconnus et pris en compte dans leur humanité. L'ensemble de ces actions demeure lié à une exigence : l'ancrage de tout un chacun dans la société.

1.4 Situation présente

1.4.1 Caractéristiques du contexte

Les salariés de l'association ne peuvent travailler seuls. C'est avec les bénévoles, constituant ainsi un groupe d'adultes motivés, qu'ils peuvent réaliser un travail de qualité.

L'association, forte d'une implication de ses membres au sein de divers réseaux - pédagogiques, scolaires, culturels, de formation, d'aide et de soutien, ... - est ancrée sur l'éclectisme de bénévoles mus par une volonté d'accompagnement humaine des personnes.

La formation qui perfectionne l'engagement des bénévoles est aussi une des missions développée par le Cardan ; la place de la formation est en effet centrale : l'écoute et la pédagogie de la médiation en interne s'adresse à l'ensemble des formateurs, des formations « à la carte » visant des actions particulières sont proposées en fonction des projets.

Les bénévoles, tout comme les formateurs salariés, peuvent prendre part à des modules de formation axés sur les échanges et analyses de pratiques pédagogiques pour adultes ; ces séances sont proposées plusieurs fois par an par l'Union Régionale de Lutte contre l'Illettrisme en Picardie (URLIP).

1.4.2 Les partenaires et les mouvements à l'œuvre

1.4.2.1 Les partenaires

L'association travaille avec divers partenaires professionnels, financiers et culturels.

- Les partenaires professionnels

Le partenariat est fixé sur la reconnaissance de l'association par les professionnels qui orientent du public vers le Cardan. Ces orientations démontrent leur connaissance des actions de l'association et sa capacité à les mettre en œuvre. Ces partenaires sont des Centres Médico-sociaux, des municipalités, des assistantes sociales, des éducateurs, des centres d'hébergement.

- Les partenaires financiers

Les relations avec les partenaires financiers sont également fondées sur la reconnaissance et sont, de surcroît, le fruit d'une expansion. Cette expansion s'accompagne d'une lourdeur administrative, inhérente à la constitution et au suivi des dossiers, contraignant l'association à des tâches administratives supplémentaires - pour exemple la traçabilité des dépenses – ce qui augmente le risque de bureaucratisation. Ces partenaires sont principalement : la DIRECCTE (Direction Régionale du Commerce, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi) , la DDTEFP (la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle) de la Somme, le FSE (Fonds Social Européen), le FEDER (Fonds Européen de Développement Régional), l'ACSE (Agence régionale pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des chances), la DRAC (Direction Régionales des Affaires Culturelles), le Conseil Régional de Picardie (dans le cadre des emplois aidés et de manifestations culturelles), le Conseil Général de Picardie, la ville d'Amiens (dans le cadre de la culture et de manifestations culturelles), Amiens Métropole, la ville d'Abbeville.

- Les partenaires culturels

Les partenaires culturels, à l'instar des partenaires professionnels et financiers, ont une bonne connaissance des actions menées par l'association. Le public qui prend part aux manifestations est bien identifié par ces partenaires que sont : la Maison de la Culture d'Amiens, l'ACAP Pôle image, CAPS (Centre Social « Culture. Animation. Prévention. Sport »), le Centre Culturel Jacques Tati, le Centre Culturel Léo Lagrange, le Safran, le Relais Social, les FRANCAS, le DRE (Dispositif de Réussite Educative) et des auteurs, écrivains, illustrateurs et conteurs.

1.4.2.2 Les mouvements à l'œuvre

- Le développement de l'action de formation

Si l'association s'est surtout développée dans les premières années à Amiens, son implantation est désormais effective dans d'autres territoires du département. Ainsi, son établissement plus prégnant à Abbeville s'est organisé sous l'impulsion de la directrice du service culture de la Ville, conservatrice de la bibliothèque municipale, et du correspondant GPLI, inspecteur du travail chargé de la formation professionnelle, en charge du développement d'ateliers permanents de lutte contre l'illettrisme. Cette installation est proposée à la suite d'une opportunité inhérente à une directive étatique et une demande récurrente des acteurs du terrain locaux. Ces derniers, réunis par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, sont invités à construire une réponse. Le Cardan, empreint de l'envie de construire un projet collectif couvrant le territoire, propose une offre permanente de formation aux savoirs de base en ajout des actions ponctuelles de lutte contre l'illettrisme. Un atelier, « Point Virgule », est imaginé en lien avec les associations Yves Le Fèvre, du Vimeu et AFTAM (Association pour la Formation Technique des Africains et Malgaches, qui s'appelle désormais Coallia). Pour résoudre les inégalités de présences, de public, un système « solidaire » est mis en place. Les financements de la DDTEFP sont alloués en fonction du nombre « d'heures-stagiaires ». L'association du Vimeu proposait déjà de la formation, mais également des chantiers et des actions d'insertion auprès des jeunes sans diplômes et des allocataires du RMI. L'Association Yves Le Fèvre avait un secteur « formation » à Abbeville, aucune offre n'existait dans le Ponthieu (Nord de l'arrondissement). La mise en commun des heures effectuées par chacun et la répartition avait permis la création de 4 postes de formateurs à 30 heures par semaine. Le Cardan assurait la coordination pédagogique de l'atelier. C'est ainsi qu'une intervention a débuté en Picardie

Maritime. Par la suite, les règles de financement ont été modifiées, les exigences de professionnalisation également et le groupement s'est désolidarisé, ce qui n'a pas été très bénéfique, ni pour les autres associations, ni pour le public.

Le travail de Cardan à Friville-Escarbotin et à Rue date de la période où le Cardan animait pédagogiquement l'atelier « Point Virgule ». La participation à « Leitura Furiosa » puis des projets d'écriture, des collaborations avec les bibliothèques municipales ont été proposés aux groupes de l'atelier.

Lorsque d'autres associations, AFTAM dans le Ponthieu et Association du Vimeu à Friville-Escarbotin, se sont trouvées défaillantes face aux mécanismes de marché, les publics qui avaient été « mis en mouvement » d'apprentissage ont été délaissés. Le Cardan a répondu aux marchés publics en mettant en place un atelier d'apprentissage et de réapprentissage à la bibliothèque de Friville-Escarbotin et de Rue. Puis, les mécanismes d'appel d'offre changent encore et le Cardan n'est plus retenu. La question est alors portée par l'association auprès de la présidence du Conseil Général. Le CG ne veut pas pallier au désengagement de l'Etat - l'illettrisme restant une « compétence » nationale - mais connaissant le travail de l'association, espère trouver les moyens de préserver le projet. La formation aux savoirs de base est mise entre parenthèses et par le truchement de « Leitura Furiosa », des groupes permanents de préparation à la lecture à haute voix sont constitués (Friville-Escarbotin, Rue, Corbie, Montdidier...). A Amiens - où le Cardan appartient à un groupement solidaire qui a été retenu dans le marché « Compétences Clé » - et à Abbeville - où le CA de Cardan a décidé de maintenir l'atelier « Point Virgule » et le travail de formation aux savoirs de base, les actions sont maintenues. Un projet déposé auprès du Fond Social Européen permet finalement de pallier ce financement grâce à l'obtention de fonds européens.

On constate que la rémanence des réflexions et des actions menées collectivement dans un mouvement associant militants, bénéficiaires, salariés, partenaires inscrit l'association dans un cadre évolutif.

- La professionnalisation des intervenants

Il y a un accroissement du nombre de salariés, et, sans qu'il soit toutefois proportionnel, un nombre croissant de bénévoles. L'arrivée de nouvelles salariées en développement de la lecture a introduit de nouveaux termes dans l'identification fonctionnelle des postes : on parle désormais de médiatrice du livre, et à l'instar de certaines, de médiatrice du livre et de la culture. Dans le développement de la mission, le travail est centré autour du livre pour

enfants, de la littérature jeunesse, et même si le lien avec les familles est toujours très fort, l'implication des salariés est moins centralisée sur des actions militantes.

En formation adulte, le processus est différent : le Cardan a mis en place des séances d'analyse de pratiques, animées par deux formateurs de formateurs travaillant avec l'université, et auxquelles participent salariés et bénévoles. Cet outil servant la professionnalisation des intervenants est mis en place avec les fonds de formation continue des salariés.

- Les activités actuelles

Le Cardan a pour but de contribuer à l'éducation populaire, c'est une association de lutte contre l'illettrisme. Elle mène des actions multiples et variées et favorise des rencontres et des échanges chez des personnes de tous âges et d'horizons culturels et sociaux divers.

Le Cardan est une association qui dispense des formations en lecture, écriture, mathématiques, Français Langue Etrangère, des formations aux savoirs de base, notamment dans les ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail).

Les activités et actions mises en œuvre dans des bibliothèques, des médiathèques, sur des aires d'accueil des gens du voyage, à proximité des entrées d'immeubles de quartiers, dans les écoles, dans les centres médico-sociaux, dans des salles prêtées par les municipalités, dans les locaux d'associations partenaires se déclinent de la manière suivante :

- Bibliothèques de rue
- Lecture et éveil musical en PMI (Protection Maternelle Infantile)
- « Contes et tartines » pour les tout petits
- « Cafés d'ados » pendant les vacances scolaires
- « Groupe culture ados »
- Espaces lectures
- Repas (soupes) littéraires
- Ateliers « lectures et jeux de société »
- Ateliers lecture au collège
- Lectures parents/enfants en PMI
- « Jardins de mots » : atelier où mamans et assistantes maternelles se côtoient
- Rencontres : lecture dans la rue, dans les maisons de quartier, sur l'aire d'accueil des voyageurs
- Lecture pour les tout petits et leurs familles dans les CMS (Centre Médico-Social)
- Lecture à la bibliothèque

- Ateliers de lecture à haute voix
 - Ateliers de typographie
 - Des animations dans les maisons de quartier avec la bibliothèque municipale
 - Des actions en partenariat avec d'autres associations à l'attention des femmes, des parents et des familles (projet pédagogique à l'école maternelle, atelier de café-lecture, écriture, atelier photo-langage, création et expression poétique)
 - Des actions de valorisation de la parole populaire donnant lieu à des manifestations publiques : « Leitura Furiosa », « Ma Parole ».
 - Des sorties culturelles et artistiques (spectacle de marionnettes, spectacle théâtral, spectacle de contes, visites d'expositions de peinture...)
 - La recherche-action
 - Un journal : « EMERGENCE », action financée par le Conseil Général. Ce journal est rédigé par une équipe d'allocataires du RSA encadrée par une accompagnatrice du Cardan et accompagnée par un journaliste et un maquettiste. Il est envoyé à tous les allocataires RSA (Revenu de Solidarité Active) et aux travailleurs sociaux au format PDF.
- Les nouvelles exigences

Lorsque des éléments supplémentaires sont portés sur les bilans, ils peuvent l'être spontanément ou répondre à des exigences qui sont alors davantage d'ordre administratif que pédagogique. Les bilans peuvent être agrémentés d'éléments qui ne sont pas exigés, par exemple des paroles de participants. Ainsi, dans le cadre du projet financé par le FSE, des éléments d'appréciation et de bilan ont été définis en réunion d'équipe, puis ont ensuite été soumis aux participants afin d'élaborer les bilans individuels demandés par l'institution (ici le Conseil Général). La collecte de ces éléments a été organisée à partir d'entretiens « non-directifs » autour des mots : pertinence, transfert, bénéfice, temps, quantité. Ces entretiens ont été joints au bilan des actions.

L'adjonction d'éléments paraît moins pertinente lorsqu'elle concerne l'exigence d'une foultitude de renseignements administratifs, comme cela peut être le cas dans la nouvelle convention avec le Conseil Général. L'association considère que cela ne peut être associé à un travail de bilan ; elle est, sur ce point, en accord avec un certain nombre de travailleurs sociaux.

1.4.3 Atouts de l'association, obstacles à son évolution

L'association se déploie par le biais d'actions empreintes, tant dans leur conception que dans leur mise en œuvre, d'une idéologie qui repose sur la nécessité de permettre à tous les hommes d'accéder aux savoirs afin de trouver, ou retrouver, la place qui est la leur dans la société. Pour ce faire, elle favorise, à travers des projets novateurs, une impérieuse articulation entre formation, réparation et prévention.

Forte de ses valeurs, l'association façonne ses outils pour optimiser la conjonction entre son projet, la méthodologie attenante, les demandes du public et les contraintes administratives. Cette quête de cohésion se traduit par la construction d'outils, un questionnement constant des actions mises en place et l'analyse des pratiques.

Contrairement à la situation d'origine de l'association, tous les projets sont soumis aux subventions. Les contraintes d'obtention de ces subventions se sont complexifiées : d'une formation des conventions de gré à gré suivies d'une impétration par appels d'offres négociés, les subventions sont désormais tributaires des appels d'offre du marché public. Cela rend aléatoire les possibilités de mise en œuvre d'actions qui, entre la conception et l'élaboration des projets, nécessitent entre cinq à six ans de maturation et ne sont pas toujours en adéquation avec les besoins énoncés. Ainsi, les montages de projet occasionnent une anticipation conséquente, de la constance dans la construction et de la patience. De plus, s'il arrive que l'association ait l'opportunité d'emporter un marché, mais que des éléments du cahier des charges doivent être modifiés pour en assurer l'obtention, le Cardan, s'il considère que les modifications ne correspondent pas à l'idéologie du Cardan, n'hésite pas à décliner l'offre.

Les activités de l'association sont donc très dépendantes du contexte politique dans lequel elles interviennent et de leur évolution dans un espace-temps très éloigné de celui dans lequel s'inscrivent les résultats espérés par les financeurs.

Des menaces s'insinuent par le biais des difficultés budgétaires et trésorières et au regard de possibles dérives. Ces dernières sont présentes dans la confiance indéfectible de l'association en son projet, ce qui la fortifie, mais ce qui peut également provoquer des moments d'égarement. Elles peuvent également se situer dans un accroissement du nombre des salariés susceptible d'insuffler une rigidité dans les fonctions de chacun, alors que la polyvalence a longtemps été un cadre pour les salariés. Cet accroissement peut scléroser les dynamiques, générer une vision plus partielle du travail à réaliser et provoquer un éloignement du projet associatif.

Les difficultés financières sont liées au développement du projet de l'association. En prenant de l'ampleur, l'association s'est mise en quête de financements qui ont permis d'embaucher des salariés, de développer « l'offre ». Cependant, la nécessité de financer les postes nécessite une « avance de trésorerie » de plus en plus importante, alors que les financements garantis tardent à parvenir.

Ces éléments potentiels de déstabilisation ont été questionnés par tous et de la façon la plus transparente possible, notamment lors des modifications apportées aux méthodes d'appels d'offres.

Nous pouvons, au regard de cette note socio-historique, remarquer que l'association n'est pas restée statique dans son intuition originelle et qu'elle sera inévitablement amenée à connaître d'autres évolutions, inhérentes aux financements étatiques et européens d'une part, et inhérentes aux mouvements sociaux d'autre part.

Cette mise en mouvement est d'ores et déjà d'actualité au regard de la prise en considération par le Cardan des difficultés d'insertion du public qui participe à ses activités. Ainsi, la rencontre de personnes prenant part à des modules proposés aux bénéficiaires du RSA a fait germer au sein de l'association un projet d'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi. Ce projet, imaginé de concert avec les représentants du Conseil Général et axé sur l'insertion sociale et professionnelle, a pris la forme d'une recherche-action.

2 Un processus associatif en lien avec les politiques d'insertion

2.1 Les politiques d'insertion

Sans prétendre à dresser un historique de l'ancrage du terme insertion dans un champ sociétal et politique, on peut légitimement en déterminer l'émergence à partir du début des années 1970 dans les rapports et lois situés dans la sphère étatique. Cette concrétisation législative fait suite à la mise en exergue, au cours de la deuxième moitié des années 1960, par les mouvements d'éducation populaire ou de jeunesse chrétienne (JOC), de la nécessité de promouvoir l'insertion sociale des jeunes handicapés, inadaptés et délinquants. Mais le débat s'oriente rapidement vers les rapports entre les jeunes et l'école puis entre les jeunes et le travail (adéquation formation/emploi) et, en parallèle et en corollaire, vers la pauvreté. « Pour les jeunes comme pour les pauvres, l'accent est mis sur « l'éducation permanente », « la citoyenneté », « la globalité » des interventions, « le développement de la personne en tant qu'individu et acteur social », « la prévention » et la réparation »¹⁷ ».

La lutte contre la pauvreté devient un élément constitutif majeur des politiques d'insertion.

2.1.1 La prise en compte de la pauvreté

Dès les premiers chocs pétroliers, l'expression "nouveaux pauvres" apparaît et signifie une remise en cause radicale du discours des Trente Glorieuses selon lequel les 30 années de croissance annonçaient la fin de l'aide sociale. L'apparition du chômage de masse fait naître des situations inédites de pauvreté.

En 1984, une définition de la pauvreté élaborée par les Etats Européens apparaît : « les personnes dont les ressources (matérielles, culturelles et sociales) sont si faibles qu'elles sont exclues des modes de vie minimaux acceptables dans l'État membre où elles vivent » sont des personnes pauvres. La pauvreté est ainsi envisagée d'une façon beaucoup plus large que la seule évaluation du revenu monétaire.

Les multiples dimensions de la pauvreté sont reconnues. Elles génèrent la notion d'exclusion sociale qui induit que certains des individus vivants dans la société n'ont pas accès à l'exercice de certains droits. La notion d'exclusion donne naissance par réaction à celle d'insertion. Une politique globale visant à garantir des droits aux individus touchés par la pauvreté se met alors en place. Il ne s'agit plus de préserver la société contre les conséquences redoutées de la pauvreté mais de garantir des droits aux individus touchés par la pauvreté.

¹⁷ Mauger, M. (2001), *Les politiques d'insertion*, dans *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 136-137, Nouvelles formes d'encadrement. pp. 5-14.

2.1.2 La mise en place de dispositifs d'insertion

Jusque dans les années 1980, les minima sociaux visent à compléter les ressources des personnes qui ne sont plus en capacité de travailler et qui n'ont pas pu acquérir suffisamment de droits sociaux. La mise en œuvre de politiques spécifiques de lutte contre l'exclusion ne démarre qu'à partir des années 80. La progression du chômage depuis les chocs pétroliers et les alertes lancées par les associations et les municipalités sur l'amplification des situations de pauvreté conduisent l'Etat à pallier aux insuffisances du système de protection sociale.

2.1.2.1 Du RMI...

Au cours de la décennie 1980, un nombre croissant de personnes est exclu de la couverture sociale, notamment de l'assurance chômage. Selon le rapport du Conseil économique et social de février 1987 sur la grande pauvreté et la précarité économique – référence pour le projet de création du RMI – la France compte 2,5 millions de personnes ne disposant pas de ressources suffisantes pour vivre, 1 million de chômeurs non indemnisés, 400 000 personnes sans couverture sociale et entre 200 000 et 400 000 personnes sans abri ou installés dans des habitats précaires.

A partir de 1981, des mesures disparates naissant d'initiatives locales sont mises en œuvre ; une trentaine de départements instituent des systèmes d'aides locales par le biais d'une allocation soumise à des conditions restrictives et des contreparties (efforts pour se réinsérer, obligation de recherche active d'emploi). Ces « expériences » sont suivies par le plan d'action contre la pauvreté et la précarité de 1986-1987 (créé par la circulaire dite Zeller) qui propose des compléments locaux de ressources. L'Etat prend ainsi à sa charge 40% du coût de l'allocation, le solde restant au département.

En 1987, les députés socialistes déposent une proposition de loi concernant la création du RMI. Si les mouvements associatifs (le mouvement Emmaüs de l'Abbé Pierre, les Restos du Cœur de Coluche, le mouvement ATD Quart-monde) ont joué un important rôle d'alerte et d'orientation des politiques, le rapport du père Wresinski, « *Grande pauvreté et précarité économique et sociale* », à destination du Conseil économique et social, a influencé les débats par la teneur de ses propositions : garantie du droit à un revenu minimum et allocation différentielle versée sur la base d'un « contrat projet d'insertion » défini au niveau local.

Le 1^{er} décembre 1988, sous la volonté du gouvernement de François Mitterrand, la loi qui institue le RMI est votée à l'unanimité à l'Assemblée nationale et au Sénat en dépit des différentes sensibilités politiques, fait remarquable, car ce projet de loi modifie profondément

les grands équilibres du système de protection sociale. Il en ressort que le RMI doit être ouvert partout en France aux personnes dont les ressources sont inférieures au minimum garanti, sans limitation de durée et sans autre contrepartie que l'engagement de suivre des actions d'insertion.

Si l'opinion publique française est favorable à la création d'un « minimum social garanti » et bien que le projet de loi fasse consensus, il n'en demeure pas moins que le RMI soulève de vifs débats sur certains paramètres de cette nouvelle prestation, notamment ceux du financement, de la gestion de l'allocation mais surtout de la question de la contrepartie, c'est-à-dire l'effort d'insertion demandé au bénéficiaire en contrepartie du versement de l'allocation. Le gouvernement affirme sa volonté de dépasser cette logique de contrepartie et s'il attache une grande importance à l'insertion, il l'envisage comme un droit du bénéficiaire et non comme un devoir. En septembre 1988, le Premier ministre Michel Rocard parle « d'objectif et non pas de condition d'insertion », mais il ne souhaite cependant pas un revenu minimum totalement inconditionnel : le droit au RMI impose au bénéficiaire « de participer aux actions d'insertion sociale et professionnelle qui lui sont proposées¹⁸ ». Même si la majorité des parlementaires s'accorde à faire valoir la nécessité d'un équilibre, la matérialisation de celui-ci n'est pas envisagée de la même manière par tous, ce qui occasionne l'évolution du texte de loi sur trois points : l'implication du bénéficiaire dans la définition des actions d'insertion, le versement immédiat de l'allocation et la possibilité de suspendre le RMI.

Si les termes du texte de loi concernant le paramétrage de l'allocation ont été largement débattus, on peut déplorer qu'il n'en ait été de même pour les moyens à mobiliser en faveur des bénéficiaires, pour les actions à conduire ou encore pour les objectifs de réinsertion.

Peu après sa mise en place, des difficultés sont rapidement apparues. Elles ont principalement émané de déséquilibres émanant de la population concernée par le RMI, à savoir le nombre et l'hétérogénéité des situations, et des parcours des bénéficiaires. Une commission d'évaluation, en place depuis 1989, porte, en 1992, une appréciation globalement positive mais propose un certain nombre d'aménagements pour faire face aux « faiblesses » relevées dans la mise en œuvre du dispositif. Les failles concernant l'insertion sont ainsi identifiées dans la conclusion du rapport d'évaluation : « une dynamique d'insertion encore insuffisante » est liée aux difficultés de fonctionnement et à la conception

¹⁸ Article 1 du projet de loi relative au Revenu Minimum d'Insertion.

du dispositif d'insertion ; en outre, « la procédure du contrat n'a pas eu toutes les vertus qu'on lui avait prêtées initialement ». Le partenariat entre l'État et le conseil général n'a pas toujours fonctionné de manière satisfaisante, les entreprises sont absentes du dispositif, le milieu associatif est demeuré sur la réserve ou peu qualifié face aux nouveaux enjeux. De plus, le fonctionnement des principales instances de l'insertion n'a pas été satisfaisant : leur morcellement et une mauvaise communication ont nui au pilotage¹⁹ ».

La loi de 1992, qui pérennise le dispositif, ne porte plus uniquement sur le RMI mais est « relative à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et professionnelle ». Des modifications sont apportées dans le cadre de textes inhérents à la santé, le logement, l'insertion professionnelle ou de textes d'orientation générale.

2.1.2.2 ...au RSA

Le 7 mai 2003, un projet de loi portant sur la décentralisation du RMI et créant un revenu minimum d'activité (RMA) est déposé au Sénat. Pour François Fillon, alors Ministre des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité, le texte obéit à un double objectif : « optimiser la gestion du RMI au plus près du terrain, au plus près des hommes en clarifiant les responsabilités » et « développer une offre d'insertion dans un cadre plus incitatif et élargi tant au domaine public ou associatif qu'au secteur des entreprises ». Le texte soumis au Parlement ne reprend pas expressément la logique de contrepartie à l'allocation, selon laquelle les minima sociaux devraient être conditionnés à l'exercice d'une activité. Le CI-RMA (Contrat d'Insertion- Revenu Minimum d'Activité), nom exact du RMA, est un contrat de travail conclu entre l'allocataire et un employeur, le conseil général versant à ce dernier une partie de l'allocation. Il constitue donc une offre d'insertion parmi d'autres, qui peut être proposée à l'allocataire mais il n'est pas une condition pour avoir droit à l'allocation. À bien des égards, le CI-RMA est donc une forme particulière de contrat aidé de même nature que le CES, le CEC ou le CIE, même si certaines de ses caractéristiques sont atypiques.

Le projet de loi introduit des modifications, telle l'obligation pour le département de désigner un référent chargé d'un suivi personnalisé pour chaque allocataire ou encore une action orientée vers le retour à l'emploi pour tout contrat d'insertion.

L'opposition dénonce une mise en place du *workfare*, - c'est-à-dire une obligation de prendre un travail en contrepartie du versement d'une allocation – selon le modèle anglo-saxon, et une culpabilisation des allocataires.

¹⁹ Cytermann, L., Dindar, E. (2008), *RMI, l'état des lieux*, « Les grandes étapes de l'histoire du RMI », La Découverte, pp. 23-49.

Une mission d'évaluation, menée par l'IGAS²⁰ en 2006, constate que la priorité en faveur de l'insertion professionnelle n'est pas encore factuelle et qu'il existe des marges de progression sensibles en matière d'individualisation des parcours et d'affinement des outils de pilotage. Elle souligne également que l'Etat doit être en mesure de garantir l'égalité dans les conditions d'attribution du RMI, qui reste une prestation nationale, et de jouer un rôle dans la levée des freins durables à l'insertion professionnelle.

En 2007, le nouveau gouvernement annonce une réforme générale des minima sociaux pour 2008 sur la base d'expérimentations locales. Ainsi que l'écrivent L.Cytermann et C.Dindar, « les objectifs poursuivis sont de renforcer les incitations financières à la reprise d'activité en supprimant les effets de seuil et en rendant le travail plus rémunérateur, et de simplifier les dispositifs existants, les rendant ainsi plus lisibles. Le RSA fusionnera différents minima sociaux, en particulier le RMI et l'allocation de parent isolé (API), et la prime pour l'emploi (PPE). Il s'inscrit dans un projet plus large de mobilisation des politiques publiques au service de l'insertion (lancement du « Grenelle de l'insertion » en novembre 2007), incluant notamment la mise en place d'un contrat aidé unique²¹ ».

2.2 Un cadre associatif

2.2.1 Les associations loi 1901

En France, l'organisation juridique de la grande majorité des associations est régie par la loi du 1er juillet 1901 qui a favorisé la mise en place « d'un statut d'usage souple et simple²² ». Des lois avaient ouvert la voie à cette loi en créant des règles de droit concernant l'association : une loi de 1875 permettant la création d'associations en vue de l'organisation de l'enseignement supérieur et une loi de 1898 autorisant la création des associations de secours mutuel. La liberté d'association avait été reconnue dans la Constitution en 1848 mais avait disparu deux ans plus tard.

L'histoire de l'association est donc celle d'une « longue conquête d'un droit nouveau²³ ». Il faut attendre les grandes lois de liberté de la IIIème République pour que « la notion d'association soit consacrée par la loi de juillet 1901, devenue, à côté de la loi sur la liberté de

²⁰ IGAS (2006), « Évaluation de la loi du 18 décembre 2003 décentralisant le RMI et créant le RMA », *Rapport de synthèse de l'Inspection générale des affaires sociales*, La Documentation française, Paris.

²¹ Cytermann, L., Dindar, E. (2008), *RMI, l'état des lieux*, « Les grandes étapes de l'histoire du RMI », La Découverte, pp. 23-49.

²² Decool, J.-P., (mai 2005), *Des associations en général... Vers une éthique sociétale*, rapport au Premier Ministre, p.4.

²³ Decool, J.-P., (mai 2005), *Des associations en général... Vers une éthique sociétale*, rapport au Premier Ministre, p.5.

la presse ou la loi sur la liberté de culte, une loi fondatrice de la démocratie française. Sa nature originale en fait toute sa modernité : un contrat unissant volontairement et librement des personnes autour d'un projet commun. (...) Acte éminemment républicain, ce texte a été porté par Pierre Waldeck-Rousseau, très attaché aux valeurs de la République²⁴ » qui avance que l'on doit « substituer à l'égoïsme individuel la loi féconde de la fraternité ».

Cette loi a permis d'asseoir les fondements d'un engagement citoyen encore très vivace cent douze ans après la promulgation de la loi, ainsi que le souligne en 2005 Edith Arnoult-Brill, alors Présidente du Conseil National de la Vie Associative : « la loi 1901 a été l'instrument qui a permis la mobilisation citoyenne et qui a donné corps à l'ambition de transformation sociale permanente et durable que, globalement, le monde associatif exprime par sa démarche. Selon l'article premier de la loi du 1^{er} juillet 1901 : « L'association est la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, d'une façon permanente, leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices. Elle est régie, quant à sa validité, par les principes généraux du droit applicable aux contrats et obligations. » Elle favorise l'initiative et permet à des individus de se réunir, de manière volontaire et en toute liberté, autour d'un projet commun. Elle prend pour cela la forme d'un contrat de droit privé dont les statuts constituent les articles.

Avec environ 65 000 associations créées chaque année en France, le milieu associatif fait preuve d'une belle vivacité, dans des secteurs aussi divers que les activités culturelles, sociales, sportives, environnementales ou familiales. Cependant, parmi ces créations, seules 37 000 deviennent effectivement vivantes et actives, « soit un taux annuel de croissance du nombre d'associations de 4%, taux supérieur à la croissance de leurs ressources, ce qui fragilise les associations en les plaçant dans des situations de concurrence entre elles et avec le secteur privé²⁵ ».

Les associations concernent toutes les professions et catégories socioprofessionnelles, toutes les tranches d'âges et sont essaimées sur l'ensemble du territoire national. Leurs interventions se situent dans les secteurs de l'éducation, de la santé, de l'action sociale, des activités culturelles et sportives (Hély, 2008²⁶). Elles représentent une mise en place concrète d'actions de cohésion sociale. Localement, les membres des associations œuvrent au plus près de la population, ce qui leur permet de construire des actions pérennes de proximité, de nouer des

²⁴ Decool, J.-P., (mai 2005), *Des associations en général... Vers une éthique sociétale*, rapport au Premier Ministre, pp. 4-5.

²⁵ Archambault, E. & Tchernonog, V. (mars 2012), <http://cpca.asso.fr>, *Repères sur les associations en France*, p.3.

²⁶ Hély, M., (février 2008), « *L'économie sociale et solidaire n'existe pas* », <http://www.laviedesidees.fr>.

relations de confiance, notamment auprès du public le plus éloigné des propositions d'ouverture sociale. Elles disposent ainsi de la capacité d'insuffler des dynamiques territoriales en créant des attaches au sein de la population. « L'association participe à la vie de la cité. Elle est un creuset de la démocratie faisant l'interface entre le citoyen et le politique²⁷ ».

« Les associations vivantes sont évaluées en 2012 à 1,3 million, parmi lesquelles 165 000 employeuses. L'emploi associatif sur 10 ans a cru deux fois plus vite que l'emploi salarié total. Mais cet essor connaît un léger ralentissement depuis fin 2010.

Le budget cumulé des associations est d'environ 70 milliards d'euros (3,5% du PIB), soit plus que l'hôtellerie et restauration (2,6%) et autant que l'agriculture et l'industrie agroalimentaire (3,4%).

Les financements publics représentent 49% des financements des associations, essentiellement apportés par les communes (13%), l'Etat (11%), les départements (11%) et les organismes sociaux (9%).

Les financements privés des associations (51% de leurs budgets) proviennent essentiellement de cotisations et de ventes, les dons et mécénat ne représentant que 5% de ces ressources privées.

Les financements publics continuent d'augmenter en volume (1,6% par an), mais moins rapidement que les financements privés (3% de hausse par an). C'est notamment lié à une hausse de la participation des usagers aux ressources associatives.

Les financements publics ont cependant subi des transformations : baisse des financements de l'Etat, essor des financements des départements, recours assez important à la commande publique²⁸ ».

Les associations françaises peuvent bénéficier de financements alloués par les Fonds structurels de l'Union Européenne²⁹, notamment le FSE (Fonds Social Européen) et le FEDER (Fonds Européen de Développement Régional) qui constituent d'importants mécanismes de solidarité au sein d'une Union Européenne économiquement disparate. Ainsi que le souligne Rachel Guyet³⁰, « le territoire européen présente non seulement des disparités socio-économiques importantes d'un Etat membre à l'autre mais également entre les régions

²⁷ Decool, J.-P., (mai 2005), Des associations en général... Vers une éthique sociétale, rapport au Premier Ministre, p.3.

²⁸ <http://www.associations.gouv.fr>, Nouveaux repères 2012 sur les associations en France.

²⁹ <http://www.touteurope.eu>, Les fonds européens : pour qui ? pour quoi ?

³⁰ Guyet, R. <http://ceriscope.sciences-po.fr>, *Les politiques de cohésion économique et sociale au sein de l'Union Européenne*.

au sein d'un même Etat. Ces écarts se sont accentués avec les effets de la crise qui frappe l'Union européenne depuis 2008. En 1989, celle-ci s'est dotée d'une politique de cohésion pour réduire ces déséquilibres économiques et sociaux et encourager la convergence entre les régions européennes, contribuant ainsi au développement économique et social de tous les territoires. L'aspect territorial est renforcé par l'article 174 du traité de Lisbonne qui fait de la cohésion territoriale un des objectifs déclarés de l'Union européenne, aux côtés de la cohésion économique et sociale. Cette politique s'est consolidée au fil du temps et s'est dotée d'instruments financiers à hauteur de 347,4 milliards d'euros pour la période 2007-2013 ».

Prélevés sur le budget européen, les fonds structurels s'adressent à l'ensemble des régions d'Europe, bien qu'une partie de l'enveloppe soit réservée aux plus vulnérables d'entre elles, afin qu'elles ne soient pas laissées pour compte dans le marché intérieur. Ces financements ont pour objectifs de réduire les inégalités de développement et d'améliorer la compétitivité sur tout le territoire européen. Ces Fonds sont versés directement aux porteurs de projets, qu'ils soient issus du secteur public ou privé, afin de privilégier les actions plus proches du citoyen.

Le FEDER favorise en particulier la coopération entre les régions, au sein d'un Etat ou par-delà les frontières et œuvre ainsi à la cohésion économique et sociale de l'UE (Union Européenne).

Le FEDER vise plus précisément à promouvoir l'innovation, la société de l'information, l'esprit d'entreprise, la protection de l'environnement ou encore la prévention des risques, le but étant de rendre les régions européennes plus attractives.

Chaque région bénéficie d'une enveloppe FEDER, distribuée pour différents projets portés par des acteurs du secteur public ou privé. Le FEDER fonctionne selon le principe du cofinancement : les Fonds européens fournissent le coup de pouce déterminant dont un projet a besoin pour voir le jour, mais n'en financent pas l'intégralité. Les projets sont jugés, non sur leur taille, mais sur leur impact au regard des objectifs des programmes, quelle qu'en soit l'échelle. Ils sont aussi sélectionnés pour leur caractère innovant.

Là où le FEDER cherche à développer l'attractivité des régions européennes, le FSE se concentre sur l'emploi et soutient des projets combattant l'exclusion et le chômage. Le FSE est davantage centré sur la personne et s'attache à étayer l'emploi, la formation et l'insertion professionnelle ou encore la lutte contre les discriminations. A l'image de ce qui se pratique pour le FEDER, l'Europe ne finance pas intégralement les projets, qui doivent impérativement bénéficier de subventions publiques nationales ou locales, ou bien privées.

L'argent versé par le FSE permet d'améliorer ou de boucler un projet. Les projets doivent permettre l'intégration au marché de l'emploi de personnes qui y ont difficilement accès (personnes âgées, travailleurs handicapés, jeunes en recherche d'un premier emploi, personnes peu qualifiées...) ou l'amélioration des conditions de travail au sein des entreprises (meilleure égalité des sexes, lutte contre les discriminations...).

2.2.2 Une entreprise associative

L'entreprise associative recouvre une variété de profils. Néanmoins, l'enquête sur les associations menée par Viviane Tchernonog³¹ confirme un certain nombre d'informations déjà connues sur le secteur associatif français. Ce dernier est composé d'un grand nombre de petites associations qui prend appui sur le bénévolat et des ressources en nature, et un nombre moins important d'associations professionnalisées qui concentrent les budgets et les financements publics. L'auteure distingue 3 types d'associations à partir des données de l'enquête : les associations dont le projet est articulé à l'action publique, les associations militantes, les associations de membres orientées vers la pratique d'une activité.

Matthieu Hély³² prolonge ces travaux en proposant une typologie des entreprises associatives autour de deux facteurs : la légitimité de l'action associative et les formes du lien associatif (bénévolat/salariat). Les formes prises par le lien associatif vont de la prédominance du bénévolat combiné à du salariat « périphérique » à la prépondérance du salariat de droit commun auquel est associé un bénévolat en retrait.

Si le monde associatif est généralement considéré comme le lieu d'expression d'un bénévolat désintéressé, il n'est pas que cela ; il est en effet devenu un monde du travail. C'est ainsi que Matthieu Hély abandonne le terme d'association pour lui préférer le concept d'« entreprise associative » qui, écrit-il, « fait référence au passage de l'association déclarée, dont les règles sont fixées par la loi de 1901 et composée de bénévoles, à l'association employeur d'au moins un salarié³³ ».

Matthieu Hély rassemble la diversité des profils de l'entreprise associative en quatre types :

- Type 1 : « L'entreprise associative gestionnaire »

Caractéristique de la période de l'après-guerre, elle se caractérise par une proximité à l'égard de l'action publique, un mode de régulation tutélaire qui soumet la gestion tarifaire et

³¹ Viviane Tchernonog, chargée de recherche au CNRS et au Centre d'Economie de la Sorbonne.

³² Hély, M. (2009) *Les métamorphoses du monde associatif*, Presses Universitaires de France, Lien social.

³³ Hély, M. (2009) *Les métamorphoses du monde associatif*, Presses Universitaires de France, Lien social, p 99.

budgétaire de l'association à un contrôle étroit. Les conditions d'emploi se caractérisent par les règles qui fondent traditionnellement une « activité professionnelle légitime » : emploi de droit commun (temps plein, employeur unique, contrat à durée indéterminée), convention collective, représentation assurée par des associations professionnelles organisées ou groupements syndicaux, formation qualifiée et reconnue par l'Etat.

- Type 2 - « L'entreprise associative mécénale »

Elle est de configuration récente, eu égard aux nouvelles pratiques managériales des entreprises, à qui il est demandé de faire preuve de « responsabilité sociale ». Ce type d'association a recours aux dons des particuliers dans le secteur de l'humanitaire ou de la santé. A l'instar de Greenpeace, typique de cette forme d'association, la reconnaissance publique et médiatique de leur expertise est la clé de leur fonctionnement. Le cadre de référence de l'emploi reste celui du salariat typique.

- Type 3 - « L'entreprise associative marchande »

Comme dans le cas de l'entreprise associative partenaire, elle est souvent composée des bénévoles à l'origine du groupement. Le rapport aux pouvoirs publics est plus « instrumental et direct », dans le recours aux aides à l'emploi notamment. Elles n'ont pas pour visée de relayer des politiques publiques à l'échelon local.

Ce type associatif se retrouve dans le sport, la culture, le tourisme, les loisirs. Ces établissements ont dû faire face au retrait de l'Etat dans le financement de leurs ressources.

Conduites à développer des prestations commerciales pour garantir leur existence, la vocation de l'entreprise associative marchande n'en reste pas moins non lucrative, les services constituant un moyen au service de l'objet social.

- Type 4 - « L'entreprise associative partenaire »

A l'instar de l'entreprise associative gestionnaire, elles sont organisées en concertation avec les pouvoirs publics. Néanmoins la présence de nombreux bénévoles et l'attachement au projet fondateur garantissent une relative indépendance dans la gestion et les orientations collectives.

Le partenariat avec les pouvoirs publics se développe alors selon une méthode qui privilégie des contrats locaux sur des projets à court terme. En conséquence, le lien financier n'est pas tant celui de la subvention, mais celui de financement sur projets dans le cadre de conventions dont le renouvellement n'est jamais assuré.

Ce type d'associations s'appuie sur un salariat souvent atypique : volontaires, statuts souvent hybrides à la frontière du bénévolat et du salariat, prégnance de l'engagement affectif pour la cause, professionnalisation incertaine,... autant de traits typiques d'un « marché du travail externe » ou « périphérique ».

Ce type d'associations a vu le jour avec la mise en place de la politique de la ville, de la lutte contre les exclusions, ou encore avec les politiques d'insertion par l'activité économique.

2.3 La recherche-action

La recherche-action ne peut être astreinte à un cadre réduit. Des thématiques diverses et variées peuvent en effet être abordées par les chercheurs dans une sphère où se situent les sciences humaines et sociales. Les précurseurs de cette méthode, tout comme leurs successeurs, « l'envisagent comme une démarche duale. Il s'agit non seulement d'accroître les connaissances scientifiques sur tel ou tel aspect de nos communautés humaines, mais aussi de transformer leur réalité quotidienne. La pratique classique de l'investigation académique se double donc ici d'un vœu civique et politique délibéré qu'alimentent, en cours de processus, les relations développées entre les chercheurs et leurs interlocuteurs³⁴. »

2.3.1 Historique laconique

On peut se mettre en quête des racines de la recherche-action dans les méthodes d'investigation proposées par des chercheurs en sciences sociales du XIXème siècle et du premier quart du XXème siècle, chez les philosophes et sociologues qui, grâce à leurs travaux et à l'utilisation de méthodes d'investigation, ont activé la nécessité de comprendre avant d'expliquer les situations sociales.

Aux États-Unis, dans la première moitié du XXème siècle, l'industrialisation massive et la migration démographique de personnes venues de l'étranger, avec son cortège de délinquance juvénile et de problèmes de sociabilité, suscitent une demande sociale de sciences humaines efficaces, portées par des techniciens sociaux (social workers). Sous l'influence de l'École de Chicago, une voie de recherche originale est développée par le biais de l'implication des habitants de quartiers dans la réalisation d'un programme d'aide sociale. « L'entre-deux guerres voit également aux États-Unis, l'apparition d'un courant de psychologie industrielle dit de “*human relations*”, d'Elton Mayo à Roethlisberger, qui prépare le terrain à une participation plus active des membres d'une organisation.

³⁴ Christen-Gueissaz, E., Fontaine, M., (2006), *Recherche-action: Processus d'apprentissage et d'innovation sociale*, L'harmattan, p.9.

En France ou en Suisse, ce n'est pas avant les années soixante-dix que nous verrons un courant "histoire de vie" émerger au CNRS avec Daniel Bertaux (1974) et, en formation des adultes dans les universités, avec Gaston Pineau (1983), Pierre Dominicé (1990) ou Christine Josso (1991). En Allemagne, la recherche-action sera plus politique et en Angleterre elle s'ouvrira de plus en plus aux praticiens, en redéfinissant ainsi la spécificité de ce type de recherche³⁵ ».

L'émergence de la recherche-action est attribuée, de manière générale à Kurt Lewin. D'autres auteurs, comme Anne-Marie Thirion, estiment que le premier type de recherche-action, qui avait pour but de défendre l'idéal démocratique en se basant sur les fondements de l'éducation, a été inspiré par John Dewey et le mouvement de l'école nouvelle après la Première Guerre mondiale³⁶. Georges Lapassade³⁷ situe le terme recherche-action au début du XXème siècle et en attribue sa provenance à John Collier qui souhaitait que ses recherches anthropologiques, effectuées auprès des Indiens des Etats-Unis, soient portées au bénéfice d'une politique favorable aux populations indiennes.

Pendant la Deuxième Guerre mondiale, Kurt Lewin a proposé des interventions visant à modifier des attitudes et des comportements dans un certain nombre de secteurs de l'activité sociale. Il permit ainsi à la recherche-action de prendre appui sur l'action des groupes et il mit en exergue la nécessité de faire participer les gens à leur propre changement d'attitude ou de comportement dans un système interactif.

Dans sa conception, K. Lewin mettait volontiers l'accent sur le pôle recherche, mais peu à peu le pôle action deviendra plus important, dans la perspective de répondre à un nouveau besoin : la résolution de problèmes.

Dans les années 60, le lien de la recherche-action avec les idéologies politiques occasionne son déclin, notamment aux USA, en Grande Bretagne, en France, au Canada. Les promoteurs de la recherche-action se mettent alors en quête de valeurs, de sens et d'un questionnement épistémologique.

Une deuxième génération de recherche-action apparaît dans les années 70. Elle est associée aux travaux de Stenhouse (Dolbec³⁸, 1997) qui, préoccupé par les questions liées à la

³⁵ Barbier R (2006), *Historique de la recherche-action par René Barbier*, document électronique, <http://foad.iedparis8.net/>.

³⁶ Goyette, G, Lessard-Hébert, M. (1987), *La Recherche-Action: Ses Fonctions, Ses Fondements et Son Instrumentation*, PUQ, p.5.

³⁷ Lapassade, G. (1989), *Pratique de Formation/Analyses*, Recherche-action et formation. Le travail de terrain, université Paris 8, Formation Permanente ? n°18, pp.17-41.

³⁸ Dolbec, A. (1997). *La recherche-action*. Dans B. Gauthier (dir.). Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec, p.467-496.

réforme du curriculum en Grande Bretagne, cherche à impliquer les enseignants dans l'étude de leur pratique pédagogique et dans le développement de leur analyse critique. « Ces travaux sont renforcés par ceux de Schön³⁹ sur la réflexion en action et de Kolb⁴⁰ sur l'apprentissage expérientiel.

King et Lonnquist⁴¹ font coïncider la troisième génération de la recherche-action avec les travaux de chercheurs australiens (Kemmis, McTaggart) qui ont conceptualisé la recherche-action comme un instrument d'émancipation personnelle et sociopolitique. Elle doit servir à changer non seulement les individus mais aussi les organisations (...).

Côté-Thibault (1992) identifie une quatrième génération de la recherche-action qui, elle, poursuit des buts émancipateurs et est menée essentiellement par des groupes⁴² ».

Au fil du temps, différents types de recherche-action ont émergé et leur usage s'est aujourd'hui répandu, entre autres domaines, en sociologie, en psychologie industrielle, en anthropologie, en sciences de la gestion, en éducation, dans les domaines de la santé, du travail social.

2.3.2 Un concept polymorphique

A. Dolbec définit la recherche-action comme étant « un système d'activités humaines qui vise à faire émerger un processus collaboratif dans le but de produire un changement dans le monde réel⁴³ ». J. Dubost la définit comme « une action délibérée, visant un changement dans le monde réel, engagée sur une échelle restreinte, englobée par un projet plus général et se soumettant à certaines disciplines pour obtenir des effets de connaissance ou/et de sens⁴⁴ ». Ces deux définitions mettent bien en relief le caractère dynamique, transformateur et naturaliste de ce type de recherche.

Sur le plan épistémologique, L. Savoie-Zajc distingue trois types de recherche-action en se référant à une classification proposée par Carr et Kemmis⁴⁵ qui distinguent la recherche-action selon ses différentes natures : technique, pratique et émancipatrice.

³⁹ Schön, D. (1983), *The Reflective Practitioner*, New York, Basic Books.

⁴⁰ Kolb, D. (1984). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

⁴¹ King, J. A et Lonnquist, M.P. (1994), *A Review of Writing on Action Research (1194 present)*, texte inédit. Communication présentée au Colloque de l'American Educational Research Association, New York, avril.

⁴² Anadon, M., L'Hostie, M. (2001), *Nouvelles dynamiques de recherche en éducation*, Presses Université Laval, p.20.

⁴³ Dolbec, A. (2003), *La recherche-action* dans B.Gauthier (dir.) *Recherche sociale-De la problématique à la collecte des données*, 4^e éd., Québec, Presses de l'Université du Québec, p.527.

⁴⁴ Dubost, J., (1988), « *La question de la spécificité des recherches-action selon les champs* », dans Hugon et al(dir.), *Recherches impliquées, recherches action : le cas de l'éducation*, Bruxelles, De Boeck, pp.45-46.

⁴⁵ Carr, W., Kemmis, S., (1986), *Devient critique. L'éducation, la connaissance et la recherche-action*, Lewes.

La recherche-action *technique* est associée au courant positiviste. Dans ce cadre, les participants ont un intérêt réel dans la recherche, dans la mesure où ils en tirent des bénéfices, mais ils n'en sont pas partie prenante.

La recherche-action *pratique*, en lien avec le courant interprétatif, où le chercheur joue un rôle de facilitateur de la démarche de réflexion entreprise par un groupe d'individus participant activement à la recherche.

La recherche-action *émancipatrice*, rattachée au courant critique où se produit un partage complet des rôles et des responsabilités entre tous les participants, qui deviennent des co-chercheurs à part entière.

Les processus qui constituent les finalités essentielles de la recherche-action, à savoir le changement et le développement personnel, apparaissent différemment, selon Savoie-Zajc, en fonction de la posture épistémologique adoptée par le chercheur ou le groupe de co-chercheurs.

Si les types de recherche-action technique et pratique se distinguent par la place accordée au développement professionnel - plus importante en recherche-action pratique - une de leurs finalités communes reste de « produire un changement afin d'améliorer la performance et la cohérence en ce qui concerne les pratiques individuelles et systémiques⁴⁶ ».

Les finalités de la recherche-action critique, quoique également enclines au changement et au développement professionnel, se situent dans un espace où la réflexion critique des participants tend vers une transformation personnelle et institutionnelle.

Le terme de recherche-action, s'il a pu être déprécié à certaines périodes, reste employé pour de nombreuses recherches et correspond en général à une étude visant une action stratégique et requérant une participation des acteurs. Karlsen⁴⁷ l'identifie à une nouvelle forme de création du savoir dans laquelle les relations entre théorie et pratique et entre recherche et action sont significativement étroites. La recherche-action permet ainsi aux acteurs de construire des théories et hypothèses qui émergent du terrain, testées à la suite sur le terrain, et qui entraînent des changements inhérents à la situation problématique identifiée. Guénard⁴⁸ parle d'un "cycle continu entre trois processus qui s'enchevêtrent: la planification et l'action, combinées à un constant recueil d'informations quant au groupe et son contexte

⁴⁶ Savoie-Zajc, L., (2001), « *La recherche-action en éducation : ses cadres épistémologiques, sa pertinence, ses limites* » dans Anadon, M., L'Hostie, M. (2001), *Nouvelles dynamiques de recherche en éducation*, Presse Université Laval, p.21.

⁴⁷ Karlsen, J. I. (1991), "Action research as method: reflections from a program for development methods and competence" in: Whyte, W. F., *Participatory Action Research*, Newbury Park: Sage Publications.

⁴⁸ Guénard, D., (1992). "Introduction à la dynamique lewinienne" in: Baribeau, C., éd. *La recherche-action de Kurt Lewin aux pratiques contemporaines*. ARQ, Vol. 7, Automne, p.46.

propre". D'autres chercheurs, à l'instar d'André Morin, la décrivent comme "celle qui vise un changement par la transformation réciproque de l'action et du discours, c'est-à-dire d'une action individuelle en une pratique collective efficace et incitatrice et d'un discours spontané en un dialogue éclairé, voire engagé. Elle exige qu'il y ait un contrat ouvert, formel, impliquant une participation coopérative pouvant mener jusqu'à la cogestion⁴⁹".

Whyte⁵⁰ distingue trois types de recherche-action liés au degré de participation au processus de recherche. Le premier type est axé vers la résolution de problèmes, le deuxième type vise le changement dans une organisation. Le troisième type favorise l'implication des acteurs dans toutes les phases du projet de recherche, de la définition du projet à la présentation du rapport et à l'implantation des solutions retenues. Whyte parle dans ce dernier cas de recherche-action participative.

Si les différents courants, les différents types, les différentes accroches épistémologiques, traduits dans des termes singuliers, se distinguent dans le cadre de démarches particulières, stratégique, existentielle, collaborative, intégrale, formatrice, transformatrice, réflexive, adaptatrice, qualitative, institutionnelle, participative, ..., ils n'en demeurent pas moins orientés vers l'exploitation de méthodologies de recherche novatrices relevant de plusieurs cadres conceptuels de résolution de problème.

Les différentes recherches-action se distinguent par leur objet de recherche et les finalités attendues, par le rapport des chercheurs aux financeurs, demandeurs et sujets impliqués dans la recherche, par les modalités du processus de recherche, par les méthodes utilisées.

2.4 Le dispositif mis en œuvre au Cardan

Pour les concepteurs, la recherche-action a constitué un choix méthodologique pour initier la démarche spécifique présentée dans cette étude. Pour tirer des enseignements de cette action nouvelle et novatrice, il est nécessaire de rendre compte du processus en précisant ses objectifs, les moyens mis en œuvre, l'action qu'il a générée, la perception des premiers effets, les éléments à reconsidérer et les évolutions à envisager.

⁴⁹ Morin, A. (1992). *Recherche-action intégrale et participation coopérative*, Volume 2, Théorie et rédaction du rapport, Laval: Agence d'Arc, p.21.

⁵⁰ Whyte, W. F. (1991), *Participatory Action Research*, Newbury Park : Sage Publications.

2.4.1 La recherche-action « Pensées Samariennes »

Le nom donné à la recherche-action initiée par le Cardan nous renseigne sur la volonté de faire valoir l'expression d'idées des habitants et membres d'une association revendiquant une place active dans le tissu associatif départemental.

Il était question, lors de la conception de l'offre de travail proposée à des bénéficiaires du RSA, d'allier la théorie et la pratique, d'articuler l'action et la recherche.

La teneur du projet a tout d'abord nécessité la constitution du cadre conceptuel et des axes de recherche puis la détermination d'une méthodologie adaptée.

Pour l'atteinte des objectifs visés, et dans la perspective d'un accompagnement formatif, la recherche-action s'est imposée dans la mesure où elle constitue une posture de recherche pertinente pour aborder les pratiques d'enseignement/apprentissage.

La conduite de cette méthode s'ancre dans un processus d'apprentissage et d'innovation sociale dans un but de renforcement des connaissances et de changement de perception de la réalité. L'action est toujours première, même si elle est motivée par des questions et des connaissances construites antérieurement. Elle prend sens au sein d'une équipe de chercheurs/acteurs qui partagent des projets communs. L'action est accompagnée d'une recherche qui la régule, mais qui la dépasse aussi parce qu'elle ouvre de nouvelles pistes ou oblige à mettre de la distance là où l'implication risque d'oblitérer des pans entiers de la réalité (Kohn, 1986)⁵¹. « La connaissance produite est toujours contextualisée, mais validée par l'explicitation des questions, des choix épistémologiques et des méthodes et par l'examen de leur cohérence⁵² ».

L'intervention sur les pratiques n'a pas pour dessein exclusif de les modifier mais de les rendre conscientes, de permettre leur analyse et leur compréhension. Le changement n'est pas une révolution mais relève plutôt d'une évolution. Dans ses travaux sur la méthodologie de la recherche, Van der Maren⁵³ décrit deux modèles de recherche-action qu'il classe en référence aux enjeux qu'ils portent : un enjeu centré sur l'action elle-même, c'est à dire à visée pragmatique et actionnelle, et un enjeu à visée politique. Ainsi peut-on envisager la finalité de cette recherche-action.

⁵¹ Kohn, R.C. (1986). *La recherche par les praticiens : l'implication comme mode de production des connaissances*. Bulletin de psychologie 377, 39(16-18), 817-826.

⁵² Charlier, B. (2005) *Parcours de recherche-action-formation*, Revue des sciences de l'éducation, vol.31, n° 2, p.272.

⁵³ Van der Maren, J.-M. (1999). *La recherche appliquée en pédagogie*. Bruxelles, De Boeck Université Collection Méthodes en sciences humaines.

2.4.1.1 Une recherche-action participative

La méthode utilisée par la recherche-action « Pensées Samariennes » installe deux perspectives, la considération du principe de distance entre le chercheur et l'objet de recherche et le mode d'accompagnement du changement social. Cette méthode prend racine dans le creuset d'une recherche-action qui emprunte nombre de ses caractéristiques à la recherche-action participative. Afin d'illustrer les points d'ancrage de la démarche, j'évoque, par l'intermédiaire de B.Gabriot⁵⁴, les aspects saillants de ce que René Barbier nomme « la recherche participante », à savoir :

- Le problème naît dans la communauté qui le définit, l'analyse et le résout,
- Le but ultime de la recherche est la transformation de la réalité sociale dont les bénéficiaires sont les membres de la communauté,
- La recherche exige la participation effective de la communauté,
- Le processus de la recherche peut avoir un effet de prise de conscience chez les participants de leurs propres ressources,
- La recherche participante se veut plus scientifique que la recherche classique : la participation de la communauté augmente la finesse possible de l'analyse et garantit l'authenticité de la réalité sociale,
- La recherche implique des groupes de personnes éloignés du pouvoir : pauvres, marginaux...,
- Le chercheur s'engage.

Indépendamment de ces aspects dictés par le modèle participatif, les concepteurs de la recherche-action « Pensées Samariennes » mettent en évidence l'aspect productif de la démarche en déclinant trois types concomitants ainsi déterminés dans le projet :

- La recherche-action socialisante dont l'objectif est le changement des acteurs,
- La recherche-action expressive afin d'exprimer et formaliser l'expérience,
- La recherche-action structurante dont le but est de produire une nouvelle forme de savoir.

⁵⁴Gabriot B, (1996) *A propos de la recherche-action existentielle* de R. Barbier, Compte-rendu de lecture du livre *La recherche-action*, de Barbier, R., Document électronique.

2.4.1.2 Une démarche systémique

Le système est un concept qui constitue le socle sur lequel repose la systémique. Etymologiquement, le mot provient du grec *sustēma* qui signifie "ensemble cohérent". Parmi la pluralité des définitions pouvant en être données, nous retiendrons celles d'un biologiste autrichien (L. Von Bertalanffy), d'un économiste, (B.Walliser) d'un chimiste organicien (Joël de Rosnay) et d'un ingénieur généraliste devenu professeur d'université (J.L. Le Moigne), autant de professionnels qui se sont intéressés aux applications de la théorie des systèmes.

L. Von Bertalanffy définit un système comme « un complexe d'éléments en interaction⁵⁵ ».

B.Walliser le définit comme « une entité relativement individualisable, qui se détache de son contexte ou de son milieu tout en procédant à des échanges avec son environnement⁵⁶ ».

Pour Joël de Rosnay, l'approche systémique doit être vue comme « une nouvelle méthodologie permettant de rassembler et d'organiser les connaissances en vue d'une plus grande efficacité dans l'action⁵⁷ ». Elle favorise l'étude des problèmes dans leur totalité, leur complexité et leur propre dynamique.

Le Moigne⁵⁸, nous éclaire également sur sa considération du système en ces termes : « un objet qui, dans un environnement, doté de finalités, exerce une activité et voit sa structure interne évoluer au fil du temps, sans qu'il perde pourtant son identité unique » ; il nous en propose une vision plus mnémonique :

- « quelque chose (n'importe quoi, présumé identifiable),
- qui dans quelque chose (environnement),
- pour quelque chose (finalité ou projet),
- fait quelque chose (activité = fonctionnement),
- par quelque chose (structure = forme stable),
- qui se transforme dans le temps (évolution) », et met l'accent sur le caractère

interactionniste : « Un système est un ensemble d'éléments en interaction tels que la modification de l'un d'eux entraîne la modification de tous les autres. (Cette modification porte bien sur les relations, et non pas sur les éléments) ».

L'approche systémique ouvre une voie originale et prometteuse à la recherche et à l'action. La démarche a déjà donné lieu à de nombreuses applications, aussi bien en biologie, en écologie, en économie, dans les thérapies familiales, le management des entreprises,

⁵⁵ Von Bertalanffy, L. (1991), *Théorie générale des systèmes*, Dunod, Paris, p.53.

⁵⁶ Walliser, B. (1977), *Systèmes et modèles, introduction à l'analyse de systèmes*, Editions du Seuil, Paris, p.13.

⁵⁷ De Rosnay, J. (1975), *Le Macroscopie. Vers une vision globale*, Paris: Éditions du Seuil, p.83.

⁵⁸ Le Moigne, J.L. (1977), *Théorie du système général, théorie de la modélisation*, PUF, Paris, p.61.

l'urbanisme, l'aménagement du territoire,... Combinant en permanence connaissance et action, la systémique se présente comme l'alliance indissoluble d'un savoir et d'une pratique. Elle offre une base pour comprendre les objets complexes, les décrire dans leur globalité, et permet d'en appréhender concomitamment la finalité, les éléments, les relations entre ces éléments et les mécanismes qui en assurent l'évolution.

Dans le cadre de la recherche-action « Pensées Samariennes », le mode d'application systémique s'inscrit dans une approche globale de la complexité. Elle s'attache à centrer ses préoccupations sur le sens des évolutions souhaitées, sur l'importance du système à considérer (ici les acteurs influents à prendre en compte) et sur l'importance de l'accompagnement des acteurs dans les transformations subies.

2.4.1.3 Une démarche scientifique

Le reproche souvent émis par les sciences académiques à l'endroit de la recherche-action est qu'elle n'est pas une vraie science, mais qu'elle peut, à la rigueur, être une méthodologie de travail au service d'une science « pure » ou « dure ».

De plus, la culture scientifique, particulièrement en France, est plus de tradition académique que pragmatique et confère à l'écrit un rôle central. Toutefois, comme le souligne H. Bazin, « ce n'est pas l'écrit en lui-même qui pose problème. Face au modèle académique du savoir il s'agit de réinventer en permanence un vocabulaire, une grammaire en situation, dans un jeu d'interaction, d'appel à réponses, telle une langue populaire qui évolue au rythme des rencontres et des contextes. En travaillant la réalité, le langage de la recherche-action innove en permanence d'autres manières de l'appréhender, de la traduire et de la retranscrire.

Ainsi, le langage de la recherche-action peut établir un jeu de correspondance entre des situations de vie et une problématique scientifique⁵⁹ ».

Toujours selon H. Bazin, la recherche-action doit puiser dans l'ensemble des approches et doctrines scientifiques déjà constituées pour construire son propre langage (sciences de l'éducation, de l'action, approches cognitives, psychosociologiques, ...). Cette dépendance est le signe d'une richesse évolutive et d'une liberté dans la manière de reconstruire les paradigmes scientifiques pour être au plus près d'une compréhension de la réalité contemporaine.

⁵⁹ Bazin, H. (2003-2007), « Questions fréquentes sur la recherche-action », document électronique in Bibliographie R-A.

Le principe de recherche-action ne peut se vérifier que dans les pratiques effectives et les interactions en situation, à l'opposé d'une approche positiviste qui considère les faits sociaux comme des objets extérieurs d'études. L'individu en recherche adopte une posture particulière ; il est « impliqué » puisqu'il intervient délibérément sur la réalité et n'en est pas simplement l'observateur détaché et distancié.

Il n'en demeure pas moins que le chercheur est défini avant tout à partir de son projet de production de connaissance. Le chercheur produit lui-même ses outils conceptuels et méthodologiques, mais ces derniers n'atteignent un seuil de scientificité qu'à partir du moment où ils sont devenus transposables, ré-appropriables par d'autres chercheurs, autrement dit réfutables.

En se questionnant sur la « scientificité » de leur action, les chercheurs de la recherche-action « Pensées Samariennes » se rapprochent de Karl Popper qui, à la recherche d'un critère ultime de détermination de la frontière entre science et non-science, a fait de la falsifiabilité des énoncés théoriques la clé de voûte de son épistémologie. Popper définit la science comme une activité que l'on peut considérer comme une « démarche dont le caractère rationnel tient au fait que nous tirons la leçon de nos erreurs⁶⁰ ».

Les salariés des différents groupes de la recherche-action, outre le fait qu'ils soient invités à réfléchir et se questionner sur la scientificité de leur démarche au cours des regroupements mensuels en présence de chercheurs universitaires, utilisent d'autres outils de réflexion et de production émanant de divers courants issus des sciences sociales. Leurs pratiques s'inspirent de techniques issues de concepts humanistes, philosophiques, sociologiques qui les mettent en situation d'expérimenter, entre autres : l'induction et la déduction, l'observation, l'écoute, la relation, l'entraînement mental. Les concepteurs se réfèrent à Karl Popper, à Boris Cyrulnik, à Karl Rogers ainsi qu'à Joffre Dumazedier, élaborateur d'une démarche d'éducation permanente et de formation générale qui s'est élargie en 1945, principalement comme "formation intellectuelle pratique" dans le champ de "l'éducation populaire", sous l'impulsion du Conseil National de la Résistance. De cette discipline non académique née du "mouvement social", les accompagnateurs de l'action extraient notamment les bases de la triple vigilance associée à l'entraînement mental : vigilance logique, vigilance dialectique et vigilance éthique, parades respectives à la confusion du raisonnement, à l'oubli de la prise en compte de la complexité, à l'interdiction de la liberté de pensée et de conscience.

⁶⁰ Popper, K. (1985), *Conjectures et réfutations. La croissance du savoir scientifique*, Paris, Payot, p. 328.

L'expression de ces techniques peut par exemple se matérialiser par une explicitation d'un concept par le biais de sa propre représentation mentale ou encore par la récolte collective d'éléments en vue de l'élaboration d'un schéma heuristique⁶¹ (ou carte mentale), constitutif d'un outil extrêmement efficace d'extraction et de mémorisation des informations.

En tout état de cause, ces apports contribuent à une implication croissante des salariés au sein de la recherche-action et tendent à restreindre la perception réductrice de leur contribution au sein d'une sphère « savante ».

2.4.1.4 Un processus dynamique

Il s'agit d'une démarche inscrite dans la durée, entreprise en collaboration avec des groupes insérés dans un contexte. La problématique et les objectifs de recherche ne sont pas initiés d'après des théories ou hypothèses préalables, qu'il est question de confirmer ou d'infirmer, mais dépendent de situations et de pratiques sociales concrètes. Les données recueillies au cours du travail trouvent leur intérêt en tant qu'éléments d'un processus de changement social et, en ce sens, l'objet de la recherche-action est une situation sociale considérée dans un ensemble. Les chercheurs abandonnent les rôles d'observateurs, qui sont les leurs habituellement, au profit d'une attitude participante.

2.4.2 Spécification de l'action

2.4.2.1 Un cadre conventionnel

La recherche-action « Pensées Samariennes » fait l'objet de financements européens, nationaux et départementaux.

Une convention relative à l'octroi d'une subvention du Fonds Social Européen, pour le financement d'une opération inscrite dans le cadre du programme opérationnel *Compétitivité Régionale et emploi Picardie*, a été signée pour les années 2011-2012-2013. Elle a été établie sur l'axe « Cohésion Sociale, inclusion sociale et lutte contre les discriminations, la mesure « inclusion sociale » et la sous-mesure « soutien des publics ayant des difficultés particulières d'insertion ».

En parallèle, une convention a été octroyée à l'association par le Département au titre des années 2011, 2012, 2013, pour la participation au financement du personnel dédié à l'encadrement technique des salariés en insertion. Cette convention précise notamment les engagements des cosignataires et stipule, dans l'article 2 concernant les engagements du

⁶¹ Annexe 1 : carte mentale de la recherche-action « Pensées Samariennes ».

bénéficiaire, les attentes inhérentes à la mise en place de l'action « Atelier de production de connaissances populaires dans les domaines de la mobilité, de l'emploi, de l'offre culturelle et de l'apprentissage citoyen⁶² », à savoir un objectif fixé à 30% de sorties dynamiques (CDI, CDD, formation qualifiante, intérim, emploi de transition) du dispositif⁶³.

2.4.2.2 La constitution des groupes

- Organisation territoriale

La recherche-action est engagée dans le département de la Somme à partir de trois groupes installés sur trois territoires distincts : à Rue dans un environnement littoral, à Abbeville en zone urbaine et à Moreuil/Montdidier, dans un contexte rural.

Le choix de Rue, dans le Ponthieu Marquenterre, s'est opéré en raison de ses spécificités « littorales » : tourisme, pêche à pied, travail saisonnier ; dans cette ville de trois mille habitants, située dans la baie de Somme, il peut arriver qu'il y ait, de manière saisonnière, davantage d'offres d'emplois que de demandes.

La ville d'Abbeville a été retenue en raison de sa situation sur un territoire urbain et rural, la ville de Moreuil pour son caractère rural à forte dimension agricole, où la demande d'activités est contrainte par le travail saisonnier de récoltes de pommes de terre ou d'endives.

La sélection de ces lieux a été pensée afin de mettre en exergue les problématiques propres à chaque territoire et favoriser le dessin d'une carte globale des politiques d'insertion. Dans la continuité de la méthode de recherche-action, les objectifs poursuivis étaient de mettre en évidence des préconisations différentes en fonction des territoires et de favoriser la réflexion commune des chercheurs sur la particularité des dispositifs existants en fonction de leur localisation.

Les groupes se retrouvent trois jours par semaine dans des locaux prêtés par les municipalités : à Rue, dans un local attenant à l'église face à la Mairie ; à Moreuil deux jours au Centre Culturel et le mercredi dans une salle de la Mairie ; à Abbeville, le matin à la Bibliothèque dans une salle d'activités habituelles de l'association et l'après-midi dans une salle des Beaux-Arts.

- La composition des groupes

Les trois groupes sont composés de cinq personnes au maximum et d'un accompagnateur. Aux quinze salariés composant les trois groupes est adjointe une seizième personne,

⁶² Annexe 2.

⁶³ Annexe 3.

également en contrat CUI, chargée de constituer la mémoire historique visuelle de la recherche-action.

Les personnes des groupes sont des bénéficiaires du RSA socle ou du RSA activité, à qui il est proposé, par le biais des assistants sociaux, des conseillers de pôle emploi ou encore des intervenants du Cardan, de prendre part à la recherche-action dans le cadre d'un Contrat Unique d'Insertion. Ce contrat est un contrat de six mois, éventuellement renouvelable deux fois. Les professionnels chargés de l'information ouvrent largement le recrutement au genre féminin, dans la mesure où il est moins aisé pour les femmes d'accéder à certaines activités, type chantiers d'insertion, que les hommes.

Le recrutement est envisagé à partir d'une information collective puis est formalisé par le biais d'entretiens individuels. Lors des entretiens, les candidats sont évalués sur leur compréhension du projet et leur motivation à se mobiliser sur les axes de travail.

Chaque groupe dispose d'un accompagnateur, salarié du Cardan en Contrat à Durée Indéterminée et recruté prioritairement pour la mise en œuvre de cette action. L'accompagnateur assure un rôle de tuteur tout au long de la période couverte par le Contrat Unique d'Insertion ainsi que précisé dans le plan de formation : « le tuteur accueille le salarié, l'informe, l'aide et le guide dans l'acquisition des savoir-faire professionnels. Il l'accompagne dans l'acquisition des méthodes de travail et dans la construction d'outils. Il organise des temps de formation collective consacrés à la construction des contenus ».

2.4.3 Descriptif de l'action

○ Les objectifs de l'action

La recherche-action doit permettre à des personnes en rupture sociale de faire émerger des savoirs dans le champ de l'insertion, les appréhender de manière effective et concrète et d'accompagner les changements induits par la démarche.

Le but de cette démarche est de favoriser un changement de rôle des personnes qui rencontrent des difficultés importantes d'insertion, par l'appropriation et la restitution de savoirs et la production de connaissances.

○ Le cadre de la démarche

La proposition du Cardan est de réaliser un atelier de production de connaissances populaires dans le cadre d'une recherche-action en considérant certains éléments fondateurs de leur démarche :

- La prise de conscience par les participants de leur capacité à nommer avec leurs propres mots et à expertiser les situations personnelles qu'ils jugent insatisfaisantes,
- L'élaboration progressive d'un travail de déconstruction de situations de blocages pour lesquelles il n'y a pas de conscience de réalité.
- Une attention portée à l'atteinte des éventuels résultats autres que ceux attendus institutionnellement,
- La production de connaissances populaires dans le cadre d'expérimentations concrètes, qui ne soient pas induites par les dispositifs institutionnels, tout en questionnant les connaissances établies,
- La mobilisation des chercheurs et la réalisation de changements sociaux,
- L'exacerbation de motivations concomitantes : distanciation et engagement.

L'association met en exergue un intérêt de l'engagement des personnes au sein du dispositif qui repose sur la pertinence de la compréhension des choses de tout un chacun et la reconnaissance de l'autre dans sa différence.

○ La méthode

La méthode utilisée dans le cadre de la recherche-action du Cardan est très proche de la démarche participative ; ainsi, les personnes qui sont objets de recherche, sont impliquées comme actrices dans la conduite de celle-ci. Elle exige l'engagement intellectuel et affectif de chaque participant, une ouverture à la critique et à la remise en question ainsi que la capacité de chacun de faire évoluer ses conceptions, sa pratique et ses rapports interpersonnels en fonction du développement de la recherche-action. Le positionnement des chercheurs, dans le même temps sujets de la recherche, induit une double perspective, la distanciation du chercheur avec l'objet de la recherche et l'accompagnement de l'évolution sociale.

La recherche-action vise à produire une meilleure connaissance des conditions et des résultats de l'action expérimentée pour en dégager des acquis susceptibles d'être généralisés.

○ Les axes de travail

Les axes de travail proposés se situent dans le domaine de l'insertion. Les champs relationnels proposés à l'étude étaient, à l'origine, l'insertion et « l'offre économique », l'insertion et « l'offre mobilité », l'insertion et « l'offre culturelle », l'insertion et « l'offre d'apprentissage », sur les territoires concernés du département. Pour les thèmes retenus, les recherches s'orientaient respectivement, vers une mise en exergue des différents secteurs d'offre et modes économiques du territoire, des potentielles offres de mobilité et leur

adéquation avec les besoins des plus matériellement démunis, des modes de culture du territoire et leur concordance avec la production d'une offre culturelle, les offres et les modes d'apprentissage proposés.

Au cours de la première année de fonctionnement, les thèmes proposés à l'étude dans chaque groupe se situaient à deux niveaux : le travail était organisé à partir d'un thème principal couplé à un autre thème ; pour exemple, l'étude de l'offre économique du territoire pouvait être menée par le biais de l'étude sur la mobilité.

Le bilan effectué au terme de cette première année a mis en avant des difficultés générées par cette organisation : la complexité d'éclairer un thème par un autre, ce qui se traduisait par des confusions, des difficultés d'analyse des thèmes dans leur particularité et la redondance de ces analyses d'une part ; l'intrication des éléments de la démarche de recherche-action n'en favorisait ni l'explication ni la compréhension d'autre part.

Une modification d'organisation a été envisagée et le thème « recherche-action » s'est ajouté aux cinq autres thèmes. Deux thèmes ont été attribués à chaque groupe : la recherche-action et la mobilité pour le groupe de chercheurs de Rue, l'offre culturelle et l'emploi pour les chercheurs du groupe d'Abbeville, l'apprentissage et la citoyenneté pour les chercheurs du groupe de Moreuil/Montdidier.

○ Les outils de travail

Les outils de travail sont proposés, adaptés et organisés en fonction des thèmes et permettent d'établir des liens entre l'axe et le programme de travail.

Ces outils de travail sont construits afin de favoriser l'observation, la représentation, la compréhension, la qualification, la production, l'élaboration et les échanges des personnes prenant part à la recherche-action. Ils se matérialisent par le biais de :

- L'expression sur les thèmes de chacun des participants à partir de son propre lexique et la formalisation, en lien avec l'accompagnateur, d'un état des lieux du savoir disponible,
- L'appropriation de concepts par des exercices d'élargissement du champ lexical pour la mise en pratique de la distanciation (*cf l'entraînement mental*),
- L'expression autobiographique,
- Les productions monographiques pour dénombrer les approches existantes relatives aux sujets traités sur le territoire concerné,
- La confrontation des connaissances en cours de production avec les savants (philosophe, sociologue, économiste et géographe).

- La formation collective

Des temps de formation collective, intégrés dans un plan de formation, sont axés sur la construction des contenus. Ils sont répertoriés en cinq modules : l'outil informatique, la production d'écrits, la prise de parole, l'approche systémique.

- L'outil informatique permet aux participants de procéder à des recherches sur internet, de communiquer avec leurs homologues des autres territoires et de contacter plus aisément les partenaires institutionnels. Les objectifs de la formation se situent dans l'initiation à l'usage d'internet, à l'utilisation d'un tableur, à l'utilisation du traitement de textes.

- La production d'écrits est utilisée pour faire état de l'évolution du travail, pour consigner les préparations et les travaux de recherches de chacun. La formation doit permettre d'acquérir les bases ou améliorer le niveau d'écriture (syntaxe, grammaire, orthographe) des salariés.

- La prise de parole est un outil de travail quotidien exploité au sein des groupes et dans les rencontres avec les différents partenaires et autres institutions ; l'optimisation de la prise de parole doit développer l'aisance orale, préambule à la recherche d'emploi : prise de rendez-vous, quête d'informations via le téléphone, entretien d'embauche...

- L'approche systémique permet l'étude des interactions entre les individus dans les différents systèmes et favorise notamment l'identification des freins et atouts de chacun, utilisés dans un contexte évolutif. L'objectif de cette formation est l'observation et la prise de conscience du rôle de chacun au sein des différents systèmes (système familial, système relationnel, système professionnel).

- La régulation

Les temps de régulation, institués un après-midi par semaine dans chaque groupe, permettent de questionner la production réalisée, de favoriser la métacognition au regard des objectifs de travail, de fournir des apports théoriques et revêtent un rôle formatif. Cette formation *in situ* permet notamment d'aborder la reformulation, l'écoute active, les techniques de questionnement et la fonction des différents systèmes en présence. La régulation permet la prise de recul par rapport aux axes de recherche ordinaire et favorise la description et l'analyse des aspects particuliers du travail effectué. Ce lieu permet des prises de conscience des manques et des besoins, favorise les demandes de précisions et ouvre sur des perspectives complémentaires.

- Organisation du temps de travail

La durée de travail est de 20 heures semaine. La charge de travail est répartie en : 8 heures consacrées à l'appropriation de l'axe de travail et à la problématisation de l'insertion au regard des axes thématiques, 4 heures de production écrite des connaissances produites et des approches existantes, 4 heures de mise en œuvre des connaissances nécessaires à l'analyse et à l'émergence de préconisations, 4 heures de régulation interne et externe.

Cette charge de travail est modifiée chaque cinquième semaine et la durée du temps de travail est répartie entre la confrontation des connaissances avec un savant sous forme de questionnement à l'instar de la recherche universitaire, la production écrite de l'approche théorique des connaissances produites lors de cette confrontation, la journée de regroupement consacrée à des travaux inter-groupes sur les différents thèmes et à leur restitution en séance plénière, la régulation. A cet emploi du temps régulier, viennent se greffer deux temps solennels de restitution publique organisés dans l'année.

2.5 L'émergence d'une problématique

Après avoir fait état de la teneur des mesures liées à l'insertion, posé les fondements et les bases de la démarche spécifique du Cardan et, dans une visée connective, je me suis interrogée sur les incidences du développement d'une recherche-action en direction de publics en difficultés d'insertion. Quelle peut être, en effet, la portée d'une action mise en œuvre par un organisme de formation dans le contexte actuel des politiques à destination des personnes les plus éloignées de l'emploi ? Cette association, qui œuvre prioritairement dans le domaine de la formation, ne se satisfaisant pas d'une passivité que l'on attribue trop aisément aux personnes en difficultés, ne représente-t-elle pas un maillage singulier dont le dessein est de rendre ces personnes actrices de leur devenir ?

Dans une quête d'éléments constitutifs d'hypothèses et de réponses, je vais tenter de mesurer, par le biais d'une enquête de terrain, les effets du développement d'une recherche-action en direction de publics en difficultés d'insertion. J'explorerai ensuite les conditions susceptibles d'optimiser la mise en œuvre d'un tel dispositif au regard de son intérêt et des dynamiques en présence dans le champ de l'insertion.

3 La mission et les investigations de terrain

3.1 Présentation de la mission

J'ai pu appréhender de manière globale la mission qui m'était confiée lors d'un premier entretien où m'a été présenté le projet initié à l'endroit de bénéficiaires des minima sociaux. Cette présentation m'a permis de cerner la manière dont cette démarche novatrice, une recherche-action, était établie dans trois territoires du département de la Somme, mais également de percevoir la complexité relevant d'une action située à la croisée de différents dispositifs.

La recherche-action, mise en œuvre depuis un peu plus de dix mois à la date de mon pré-stage de décembre dernier, avait déjà affronté des questionnements liés au terme des contrats de salariés sortis du dispositif sans pour autant être insérés professionnellement.

La question du bien-fondé du développement de l'action se posait dans la mesure où les objectifs, s'ils étaient précisés au sein d'une convention signée entre le Cardan et les institutions (Conseil Général et Pôle Emploi), ne semblaient par revêtir les mêmes finalités.

L'objectif de la mission que l'on me confiait était une mesure de la portée d'un dispositif orienté vers l'insertion sociale et professionnelle et de la potentielle inscription d'une telle démarche dans un cadre institutionnel pérenne. Il était donc question de vérifier, outre les difficultés de fonctionnements liés à la jeunesse du dispositif, que la recherche-action soit dotée des atouts nécessaires pour inscrire des personnes dans une dynamique d'insertion durable, nonobstant les contraintes institutionnelles auxquelles elle est confrontée.

3.2 Méthodologie de l'enquête

3.2.1 Repères méthodologiques

En parallèle de mon insertion dans les différents groupes de travail, j'ai procédé à une recherche documentaire sur le cœur de ma mission, à savoir le concept de recherche-action mis en œuvre dans une finalité d'insertion professionnelle.

Cette étape de documentation et de recueil d'informations est incontournable pour aiguïser les observations de terrain, pour cerner le sujet et constituer une bibliographie. Ces recherches documentaires, accolées à une appréciation du sujet, doivent permettre l'expression d'une problématique et l'émergence d'hypothèses.

La préparation de l'enquête est première et doit permettre à l'enquêteur de mobiliser des connaissances afin d'appréhender les situations en présence de manière optimum, de les interpréter, voire de les anticiper en quête de vérification d'hypothèses.

Le champ d'investigation documentaire était dense et complexe à arpenter dans la mesure où la recherche-action ne jouit pas d'un statut favorable dans le monde universitaire français où elle est considérée comme une simple instrumentalisation pragmatique.

Ainsi que le rapporte W.E Van Trier⁶⁴, le champ de la recherche-action est un champ très hétérogène : il comprend des « courants aussi divers que l'approche classique de Tavistock, le *social analysis* de E. Jacques et R. Rowbottom, l'analyse institutionnelle de R. Lourau et J. Lapassade, la sociopsychanalyse de G. Mendel, la *conscientization method* de P. Freire et appliquée par O. Negt, le *community development approach* des Anglais R. Lees et G. Smith, la sociologie permanente d'A. Touraine, et peut-être même l'approche organisationnelle de M. Crozier et E. Friedberg. »

Cet aperçu bibliographique n'est toutefois qu'un mince aperçu de toute la panoplie offerte dans le cadre de la recherche-action. Les courants sont variés, elle est multiforme et intéresse de nombreuses sciences, telles la sociologie (Crezé et Liu⁶⁵, 2006 ; Mesnier et Missotte⁶⁶, 2003), la psychologie sociale (Levy⁶⁷, 1997), la sociologie de l'intervention (Vrancken et Kutty⁶⁸, 2001), l'ethnographie (Lapassade⁶⁹, 1993) qui traversent, à partir du contexte formation et apprentissage scolaire, la sphère des sciences de l'éducation. Les multiples formes qu'elle emprunte ont contribué au flou qui règne sur la notion. Sa méthodologie, considérée comme intuitive, ne la sert guère dans un contexte de recherche "à la française", soucieux de précision, de cartésianisme et d'apports quantitatifs.

Pour la mission qui m'était proposée, j'ai orienté mes recherches vers des méthodes s'apparentant à celle utilisée dans le cadre de la recherche-action du Cardan. Néanmoins, aucune méthode n'a été explicitement ni concrètement retenue ; pour pallier à cette inadaptation et pour favoriser l'adéquation entre la méthode et les finalités de l'étude, les concepteurs du projet ont inventé une « heuristique locale ». Cette méthode, adaptée à l'objet de la recherche, a ainsi permis l'utilisation de règles pratiques, simples et rapides, facilitant la

⁶⁴ Van Trier, W.E.(1980) *La recherche-action*, Déviance et société, vol.4, n°2, p 180.

⁶⁵ Crezé, F. et Liu, M., (2006), *La recherche-action et les transformations sociales*, L'Harmattan.

⁶⁶ Mesnier .P-M, Missotte.P, (2003), *La recherche-action : une autre manière de se chercher, se former, transformer*, L'Harmattan.

⁶⁷ Levy.A, (1985), « La recherche-action, une nouvelle voie pour les sciences humaines », dans Boutinet.J.P (Collectif) *Du discours à l'action*, L'Harmattan.

⁶⁸ Vrancken.D, Kutty.O (2001), *La sociologie et l'intervention. Enjeux et perspectives*, De Boeck et Darcier.

⁶⁹ Lapassade, G. (1993), Familles de recherche-action. *De l'ethnographie de l'école à la nouvelle recherche-action*, Document dactylographie, Université Paris VIII.

recherche des faits et l'analyse de situations, dans un objectif de résolution de problèmes et de prise de décision. « Ces heuristiques n'ont pas de prétention à une validité universelle ni permanente. C'est pourquoi nous les qualifions de locales⁷⁰ ».

Dès lors, la présente étude s'attache à éclairer la notion de recherche-action dans deux voies complémentaires contribuant à la description et l'explication d'une méthodologie d'une part, à la compréhension de la notion d'autre part. Si la description cherche les causes, mesure les effets et se veut être une approche rationnelle, la compréhension renvoie à une tendance plus subjective, celle de la quête de sens, associée à la recherche de théories fondatrices de l'action.

3.2.2 Caractéristiques de l'étude

- **Une enquête géographiquement délimitée**

L'enquête a été menée sur les trois territoires du département de la Somme accueillant le dispositif de recherche-action : le Ponthieu Marquenterre, Abbeville Vimeu vert, et le Santerre. Les entretiens « semi-directifs » ont eu lieu, pour les salariés en contrat unique d'insertion, dans les différents lieux de travail des trois groupes situés sur le département : à Rue pour le territoire du Ponthieu Marquenterre, à Abbeville pour le territoire Abbeville Vimeu vert, et à Moreuil pour le territoire du Santerre. Ils se sont déroulés dans les locaux du Conseil Général en territoire pour les cadres techniques d'insertion, par le biais de réunions et rencontres, formelles et informelles avec les accompagnateurs du Cardan.

- **L'entretien comme support d'enquête**

Une intégration rapide et effective au sein des groupes m'a permis de mobiliser plusieurs techniques d'enquête au cours de ce stage : l'observation participante, le questionnaire, l'entretien.

Par l'observation participante, l'observateur est en même temps acteur : il s'intègre au groupe étudié en participant à ses activités et manifestations diverses. Le questionnaire sert de guide d'entretien et permet de mettre en exergue, pour la partie directive, des informations et favorise, à terme, des mesures d'écart concernant certains items ; il permet également de recueillir des points de vue, des ressentis, et d'observer, de manière analogique, des attitudes à l'énoncé de sujets ou problématiques particuliers.

⁷⁰ Liu.M, (1992) *Présentation de la recherche-action : Définition, déroulement et résultats*, Revue internationale de systémique, vol.6, n°4, p 294.

Le questionnaire d'enquête est un outil permettant d'enregistrer une série d'informations sur les caractéristiques sociales, les opinions et les pratiques.

L'entretien semi-directif laisse libre cours aux choix de réponses des enquêtés, avec leurs mots et des détails faisant sens pour eux. Cette méthode permet l'étonnement, ouvre le questionnement sur la complexité des sujets abordés.

L'entretien permet de vérifier, au-delà du recueil des informations et autres sentiments émanant des enquêtés, les hypothèses de départ et donnent du sens à l'enquête en l'inscrivant comme l'aimant autour duquel gravitent les éléments de recherche.

L'entretien

Le choix de l'entretien « semi-directif » s'est imposé dans la mesure où je souhaitais opérer une mesure d'écart sur les évolutions cognitives repérables sur la durée du contrat et, en parallèle, favoriser la liberté d'expression chez les sujets interviewés.

L'entretien dit « semi-directif », la méthode d'entretien la plus couramment utilisée en sociologie, est réalisé grâce à un ensemble, une "grille" de questions - appelée aussi "guide d'entretien" - que l'enquêteur pose en l'adaptant plus ou moins et en sollicitant un approfondissement variable des réponses. Le travail en amont rend compte de l'art et de la difficulté de l'entretien semi-directif qui doit donner, à un travail maîtrisé et préparé, l'impression de spontanéité.

Lors de l'entretien, réalisé en face à face dans les lieux de travail et de formation, j'ai provoqué une expression organisée des personnes interviewées.

Le préalable à l'entretien a été, avec chacune des personnes rencontrées, une présentation de l'objet de la rencontre et un engagement verbal sur les conditions des échanges : dans un contexte de recherche universitaire en lien avec leur environnement et leur situation de travail, leurs objectifs et leurs projets, sous couvert de l'anonymat.

• **Les personnes interviewées**

Les interviews ont concerné les personnes ayant pris part à la conception et la mise en œuvre du dispositif, les cadres du Conseil Général chargés de l'accompagnement des bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active, les salariés de l'association accompagnateurs des groupes, les salariés en contrat unique d'insertion ayant intégré le dispositif de recherche-action. Les cadres techniques d'insertion et les accompagnateurs du Cardan ont été soumis à

la même grille d'entretien, les salariés du Cardan en Contrat unique d'insertion étant interviewés à partir d'une autre grille.

J'ai rencontré la directrice de l'insertion, une responsable de territoire et trois cadres techniques d'insertion du Conseil Général, les trois accompagnateurs et les trois régulateurs du Cardan, les quinze salariés de la recherche-action en contrat unique d'insertion ainsi que cinq salariés ayant pris part au dispositif et dont les contrats n'ont pas été reconduits.

Au contact de ces personnes côtoyées au cours de ces trois mois, m'est rapidement apparue la nécessité d'investiguer l'inscription, les motivations passées - présentes et à venir-, le ressenti, l'investissement, les perceptions différenciées, la situation et les attentes de chacune d'elles dans le cadre de leur participation à cette action. Loin de les surprendre, voire de les déstabiliser, la proposition de mise en exergue de leur vécu et de leur implication dans cette démarche a favorisé une loquacité reflétant la satisfaction d'être considérés à l'aune d'un statut de chercheur.

- **Le contexte et le déroulement des entretiens**

Les entretiens ont été réalisés sur les lieux de travail respectifs des personnes, hormis pour la directrice de l'insertion du Conseil Général interviewée lors de manifestation « Leitura Furiosa », organisée le temps d'un week-end par le Cardan à la Maison de la Culture d'Amiens. Toutes les personnes sollicitées ont accueilli favorablement ma demande d'entretien et ont facilité nos rencontres en fonction de nos disponibilités. Mieux, informées préalablement de l'objet de ma demande, les salariés en contrat unique d'insertion ont organisé spontanément l'ordre de passage en fonction de la programmation des différents travaux dans les groupes. Il est indéniable que toutes souhaitent s'exprimer sur les prémisses, l'intuition, le fonctionnement et l'avenir d'un dispositif qui interpelle, ou questionne, ou rassure, ou séduit, mais qui ne laisse personne indifférent. Les entretiens ont été accueillis au-delà, ce me semble, d'une participation à une enquête informative. J'ai décelé chez les cadres d'insertion et les accompagnateurs du Cardan un besoin affirmé d'expression sur la démarche, sur le déroulement de l'action, sur l'avenir du dispositif. Les salariés en contrat unique d'insertion ont fait montre, outre la satisfaction de faire valoir le ressenti de leur évolution personnelle, de fierté inhérente à leur intégration au sein d'une action novatrice. J'ai notamment pu saisir la prégnance de leur implication dans la manière dont ils font face à la complexité du concept ; je fais ici référence aux enseignements scientifiques proposés lors des regroupements et avoue ma surprise, pour ne pas dire ma

perplexité, face à leur positionnement dans un univers inconnu et abscons : loin de s'en désintéresser, ils font preuve d'opiniâtreté tout en étant conscients des limites actuelles de leur persévérance. Les personnes ayant pris part à l'action depuis un an et plus ont exprimé leur satisfaction, voire pour certaines leur exaltation, d'avoir la possibilité de construire des relations durables au sein d'un groupe d'appartenance.

Cependant, si les propos des personnes interviewées relevaient d'un intérêt majeur couplé à un réel investissement, ils n'en étaient pas moins empreints d'incertitudes et de craintes inhérentes à l'avenir de cette action.

- **Les limites de l'enquête**

Si les conditions de réalisation de l'enquête de terrain ont été favorables, la principale difficulté a résidé dans le nombre de personnes enquêtées, concomitante à une mise en œuvre récente du dispositif. L'ancienneté variable et l'inégalité contractuelle de certains salariés au sein de la recherche-action ont également complexifié l'enquête. En effet, eu égard au temps de participation des individus au sein de l'action, et surtout à la récente intégration de certains salariés ayant rejoint le dispositif depuis moins de quatre mois (au moment de l'enquête), il n'a pas été aisé d'en mesurer l'impact global pour chacun d'entre eux. Dans ce contexte, il a néanmoins été intéressant d'apprécier les effets inhérents au renouvellement partiel des salariés dans le groupe.

Les modalités de l'engagement dans une recherche-action, telles que relatées au niveau des recherches-actions parcourues au cours de ma quête documentaire, situent majoritairement le temps nécessaire d'élaboration du concept à cinq ans, réduit à trois ans au minimum. Dans le cadre de l'enquête, le temps était trop peu conséquent pour inclure des éléments d'évaluation de sortie du dispositif significatifs.

3.2.3 Analyse des résultats de l'enquête

Mon intégration au sein de cette recherche-action participative a induit le choix d'une enquête méthodologique mixte. Cette méthode m'a semblé la plus appropriée dans une visée d'incorporation de collecte d'éléments concrets et d'interprétation de données à la fois quantitatives et qualitatives. La démarche participative de la recherche-action considérée, préoccupée par le changement social et la promotion de la démocratie, entraîne des répercussions sur l'approche qualitative. Le processus participatif et la quête qualitative partagent des dynamiques qui ont pour corollaire une centration sur le sujet, la prise en

compte de la subjectivité du chercheur et des sujets, la valorisation des expériences et des potentialités des sujets et le renforcement, chez les personnes impliquées, d'une prise de conscience de leurs propres capacités. Dans ce contexte, l'approche qualitative, qui prend en compte la connaissance et la reconnaissance du sujet, peut l'inciter à participer de plein droit à la définition de ce qui le lie collectivement aux autres.

L'enquête a fait l'objet de l'élaboration de deux grilles d'entretien distinctes, l'une à l'attention des salariés ayant intégré le dispositif « recherche-action », une deuxième à destination des accompagnateurs salariés du Cardan et des cadres techniques d'insertion du Conseil Général.

L'objectif des entretiens avec les salariés était de mesurer l'évolution des salariés en Contrat Unique d'Insertion sur les plans cognitif, social et économique entre le moment où ils intègrent le dispositif et celui où se déroule l'interview. Si cette mesure des écarts se pare d'une subjectivité certaine, ancrée sur l'expression d'un ressenti propre à chaque individu, elle n'en est pas moins mesurable par le biais de l'évaluation concrète d'une évolution cognitive ou encore des changements observés dans l'entourage des salariés.

3.2.3.1 Enquête menée auprès des salariés en CUI

Dans cette enquête⁷¹, il est question de recenser, dans un premier temps, des éléments informatifs sur l'ancienneté des salariés au sein du dispositif, sur les modalités de leur recrutement, sur leur niveau scolaire et sur la manière dont ils mesurent leur évolution sur un plan cognitif d'une part, et dans le cadre des apprentissages d'autre part.

Pour mesurer cette évolution sur le plan cognitif, j'ai proposé quatre grilles comprenant cinq items chacune, items représentatifs de niveaux, bas, plus ou moins médian, et haut, d'aptitudes en lecture, écrit, calcul et informatique.

Dans le cadre des apprentissages, deux grilles m'ont permis d'apprécier, pour l'une, l'évolution des salariés sur la production écrite et orale, personnelle et collective, et sur leur implication au sein du groupe, et pour l'autre, leur degré d'autonomie dans l'entreprise de démarches. Dans un second temps, et dans un souci de positionnement des salariés dans un contexte professionnel, il m'a semblé opportun de m'informer sur la date de leur dernière activité professionnelle mais aussi de vérifier leur cadre d'autonomie personnelle, qui, selon le degré, peut représenter un frein dans leur parcours d'insertion professionnelle.

⁷¹ Annexe 4 : Questionnaire à destination des salariés en Contrat Unique d'Insertion.

J'ai ensuite souhaité mesurer l'appréhension des salariés sur la compréhension et l'exécution du travail dans le cadre de la recherche-action et ceci au regard de la complexité du concept et des attentes inhérentes à leur contrat.

L'enquête se termine par quelques questions ouvertes relatives aux potentielles difficultés rencontrées, aux éventuels changements à opérer pour optimiser leur progression dans le cadre du contrat, aux substantielles modifications remarquables dans leur manière d'être et de faire et enfin, à leur définition actuelle de projet.

Ø L'évaluation quantitative

➤ *Informations sur l'origine des contrats*

✚ Dates de début et nombres de contrats

8 février 2012	12	6 août 2012	2
8 février 2013	6		

✚ Date de fin et nombres de contrats non reconduits

8 février 2013	4
----------------	---

✚ Sur le recrutement des salariés

▪ *Proportion de salariés selon le type de RSA*

RSA activité	25
RSA socle	75

▪ *Proportion de salariés selon l'origine du recrutement*

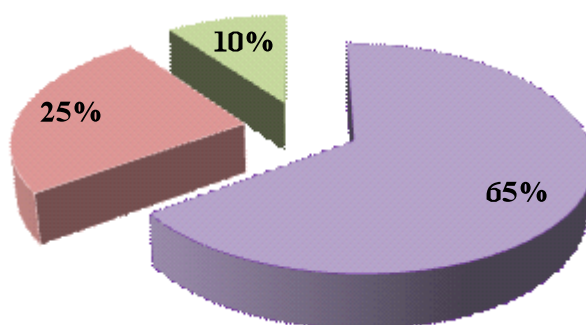
Assistante sociale	20
Pôle emploi	25
Cardan	55

■ *Proportion de candidats selon l'origine de leurs motivations*

Graphique 1 : Représentation proportionnelle des salariés selon l'origine de leurs motivations

- Les personnes enquêtées se sont positionnées par rapport aux motivations suivantes :

- Je participais à d'autres actions du Cardan
- La personne qui m'en a parlé m'a expliqué et convaincu
- Je souhaitais sortir du dispositif RSA et travailler

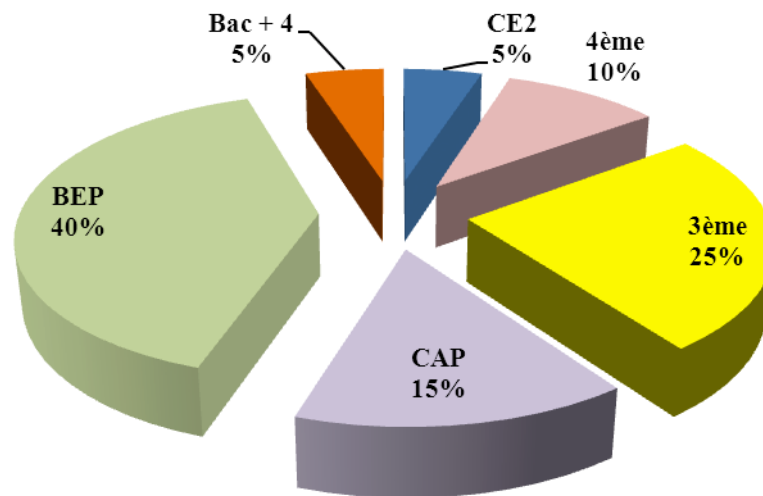


Si les accompagnateurs, salariés du Cardan n'éprouvent aucune difficulté pour expliquer le principe de recherche-action aux bénéficiaires, il n'en est pas de même pour les cadres et intervenants du Conseil Général ou conseillers du pôle emploi qui avouent, pour certains, être en difficulté du fait de la complexité d'un concept auquel ils n'ont pas été associés dans la phase d'élaboration. Cet état de fait réduit leur implication dans la tâche d'accompagnement des personnes dont ils assurent le suivi et à qui ils ne sont pas en mesure de soumettre le projet. Ils sont, de fait, défaillants dans leur proposition de candidatures à l'association, et en difficulté pour donner du sens à l'action entreprise par les bénéficiaires qui contractualisent.

L'origine des motivations repose donc prioritairement sur les liens existants entre les membres de l'association et les bénéficiaires de minima sociaux ayant pris part à d'autres actions du Cardan, ainsi qu'illustré ci-dessus.

➤ Informations sur le niveau scolaire

Graphique 2 : Répartition proportionnelle des salariés selon leur niveau scolaire



Le graphique ci-dessus indique que 40% des salariés ont suivi une scolarité jusqu'au niveau V alors que 5% des personnes parmi les plus âgées n'ont pas eu la possibilité de suivre une scolarité au-delà du cycle médian de l'école primaire. Une personne, d'un niveau Bac + 4, est titulaire d'un diplôme de sociologie obtenu en Afrique anglophone.

Ces personnes, qui ont été rapidement positionnées sur le marché du travail, ont travaillé dans les milieux de la vente et de l'action marchande, de la mécanique automobile, de la peinture, dans les métiers de la mode, dans le secteur industriel, de la bureautique, des jardins et espaces verts. Elles ont, pour la plupart, bénéficié sur des temps restreints, de contrats précaires, intérimaires ou aidés.

➤ Mesure de l'évolution des personnes ayant rejoint le dispositif

🚦 Sur le plan cognitif

Les tableaux de 1 à 4 font état de l'évolution positive des salariés sur un plan cognitif ; cette évolution est rendue possible par la découverte de mots nouveaux, par l'entraînement à la lecture orale, par la production journalière d'écrits, par l'utilisation quotidienne de l'informatique.

Au regard de ces différents tableaux, de fortes évolutions sont visibles entre le moment où les personnes ont intégré le dispositif et celui où j'ai procédé aux interviews.

Tableau 1: Mesure proportionnelle de l'évolution des aptitudes en lecture

APTITUDES A LA LECTURE	% avant contrat	% à ce jour
Non lecteur	15	0
Je sais déchiffrer, mais ne comprends pas toujours	10	0
Je lis, mais ça me demande des efforts et génère des erreurs de lecture	10	20
Je lis couramment, mais ne comprends pas toujours le sens des mots	20	20
Je lis couramment en comprenant	45	60

Grâce à l'utilisation du taux de variation⁷², on observe une évolution d'environ 33% sur le nombre de personnes sachant lire couramment sur la période intermédiaire située entre l'avant contrat et le jour de l'enquête.

Les aptitudes à la lecture ont fortement évolué et, si avant la signature du contrat, 15% des bénéficiaires du RSA étaient non lecteurs, aucun d'entre eux n'accuse plus à ce jour ce handicap ; même si le pourcentage des personnes lisant sans toutefois toujours comprendre le sens des mots reste identique, on constate une évolution globale, car 60% des salariés lisent désormais couramment en comprenant, contre 45% précédemment.

Tableau 2: Mesure proportionnelle de l'évolution des aptitudes à l'écrit

APTITUDES A L'ECRIT	% avant contrat	% à ce jour
Je sais recopier mais ne comprends pas ce que j'écris	5	0
J'écris phonétiquement	15	5
J'écris et comprends ce que j'écris	10	15
J'écris, fais beaucoup de fautes (orthographe et syntaxe) mais suis compréhensible	40	30
J'écris couramment, mes écrits sont compréhensibles et je fais peu de fautes	30	50

Dans ce tableau faisant état de la mesure proportionnelle de l'évolution des aptitudes à l'écrit, on observe un même mouvement de progression ; en effet, tous les salariés sont, au jour de l'interview, en capacité de recopier un écrit en comprenant, alors que précédemment, 5% d'entre eux écrivaient sans comprendre. Les progrès sur les plans orthographique et

⁷² Le taux de variation correspond à la valeur d'arrivée – la valeur de départ / la valeur de départ x100.

sémantique sont également remarquables : la moitié des participants atteste être à l'aise à l'écrit, contre 30% avant leur intégration au sein du dispositif.

Grâce à l'utilisation du taux de variation, on remarque une évolution d'environ 67% sur le nombre de personnes écrivant phonétiquement entre le temps précédant le contrat et ce jour.

Tableau 3: Mesure proportionnelle de l'évolution des aptitudes en calcul

APTITUDES EN CALCUL	% avant contrat	% à ce jour
Je ne sais pas compter	15	15
Je sais réaliser des opérations simples	15	15
Je sais réaliser des opérations complexes avec décimales	35	35
Je sais compter et suis capable d'effectuer plusieurs opérations mathématiques	20	20
Je sais compter et suis capable de résoudre des problèmes complexes	15	15

En ce qui concerne les aptitudes en calcul, aucun changement n'est à noter dans la mesure où le dispositif n'inclut pas de travaux sollicitant intrinsèquement l'utilisation d'outils mathématiques.

Tableau 4: Mesure proportionnelle de l'évolution des aptitudes en informatique

APTITUDES EN INFORMATIQUE	% avant contrat	% à ce jour
Je ne sais pas utiliser un ordinateur	30	0
J'utilise internet	30	5
J'utilise internet et suis capable de produire des textes	25	55
J'utilise internet, suis capable de produire des textes et d'utiliser un tableur	5	25
Je suis parfaitement à l'aise avec l'informatique	10	15

L'évolution positive est beaucoup plus probante dans le domaine de l'informatique. Tous les salariés savent désormais utiliser un ordinateur alors que 30% d'entre eux ne s'étaient encore attachés à le faire. La progression est proportionnellement identique en ce qui concerne la production d'écrits : 55% des participants utilisent un logiciel de traitement de textes contre 25% avant formation.

Grâce à l'utilisation du taux de variation, on observe une évolution d'environ 120% du nombre de personnes utilisant internet et en capacité de produire des textes, dans un laps de temps situé entre le pré contrat et le jour de l'entretien.

La familiarisation avec des outils de travail, par le biais de formations et de tâches répétitives générées par les demandes de production régulières, a permis des évolutions positives d'une majorité de salariés sur le plan cognitif.

Outre ces apports techniques destinés à chacun des participants, l'impact du groupe et le rôle alloué à sa dynamique n'est pas à minimiser. On peut ici faire référence à Vygotsky⁷³ (1985) qui, dans ses travaux sur la construction des connaissances, remarque qu'en coordonnant ses propres actions et réflexions avec celles d'autrui, le sujet parvient à un résultat (un équilibre cognitif supérieur) auquel il ne serait pas parvenu seul. Reprenant cette explication de Vygotsky, qui voit le développement de chaque fonction psychique supérieure s'opérer en deux temps, d'abord comme activité collective, sociale, *interpsychique*, puis comme activité individuelle, intérieure, *intrapsychique*, Doise et Mugny font ainsi état de cette modification : « un processus interpersonnel se transforme en un processus intra personnel⁷⁴ ».

Dans le cadre des apprentissages

La méthode expérimentée dans la recherche-action propose la réalisation d'un atelier de production de connaissances populaires. Pour ce faire, il est primordial que chacune des personnes composant les groupes ait l'opportunité, au même titre que ses collègues, des moyens d'expression. La structuration de la production s'agence autour d'apports personnels et collectifs, organisés et coordonnés au sein d'une démarche participative qui vise à l'implication de tous les acteurs.

Les salariés qui ont quitté le milieu scolaire depuis longtemps et qui n'ont eu, du fait de leur situation sociale ou professionnelle, que peu d'opportunités de mettre en pratique leurs connaissances et de faire évoluer leurs cognitions, prennent des notes, font des synthèses et contactent des professionnels susceptibles de faire évoluer leurs travaux de recherche. De même, peu ou prou enclins à prendre la parole dans un groupe en dehors du cadre familial ou amical, ils sont invités à intervenir, partager leurs idées, et prendre la responsabilité d'animer un groupe dans un contexte habituel de travail ou, plus sporadiquement, lors des regroupements mensuels en présence de chercheurs universitaires.

⁷³ Vygotsky, L. (1985), *Pensée et langage*, Editions sociales.

⁷⁴ Doise, W, Mugny, G, (1981), *Le développement social de l'intelligence*, InterEditions, p 32.

Tableau 5: Mesure de l'évolution des salariés selon le type d'apprentissage

	Pas du tout		Parfois		Souvent		Très souvent		Toujours	
	% avant contrat	% à ce jour	% avant contrat	% à ce jour	% avant contrat	% à ce jour	% avant contrat	% à ce jour	% avant contrat	% à ce jour
Production d'écrits	50	5	35	15	10	65	0	5	5	10
Recherche d'informations	55	0	25	10	10	65	5	15	5	10
Prise de paroles dans un groupe	80	10	15	20	0	40	5	25	0	5
Animation d'un groupe	95	10	5	50	0	20	0	15	0	5

Par le biais du taux de variation, nous prenons en compte une évolution considérable de 550% du nombre de personnes s'attachant à produire souvent des écrits entre la période de pré contractualisation et aujourd'hui. Il en va de même, dans une proportion encore plus grande, c'est-à-dire une progression de 900%, en ce qui concerne l'animation ponctuelle de groupes. Cet exercice d'animation intéresse toutes les personnes qui se voient confier, à tour de rôle, la tâche d'animation de groupes lors des regroupements inter-territoires ; si l'enquête indique un pourcentage égal à la moitié des salariés, c'est en raison de l'arrivée récente de certaines personnes au sein du dispositif, personnes qui n'ont pas encore été formés à cet exercice.

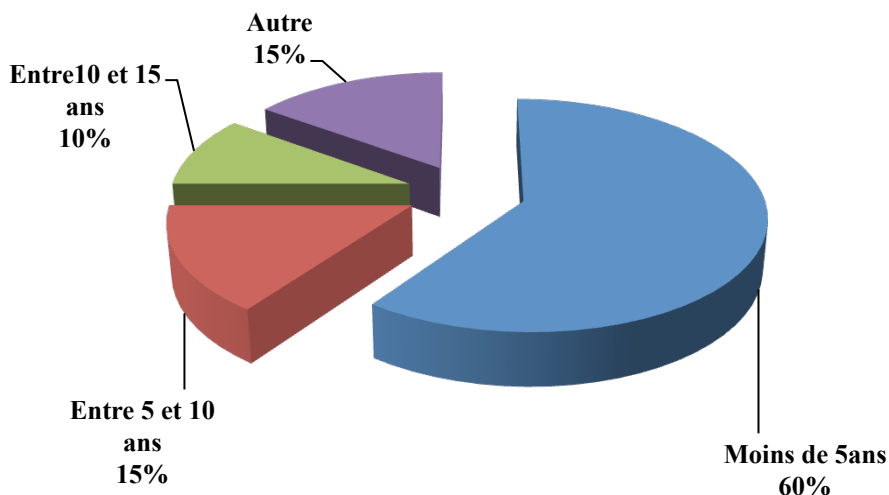
Tableau 6: Mesure de l'évolution des salariés selon une forme d'autonomie

	Pas du tout		Parfois		Souvent		Très souvent		Toujours	
	% avant contrat	% à ce jour	% avant contrat	% à ce jour	% avant contrat	% à ce jour	% avant contrat	% à ce jour	% avant contrat	% à ce jour
Capacité à entreprendre des démarches seul(e)	15	5	10	5	20	30	0	0	55	60

A l'aide du taux de variation, nous pointons une évolution de 67% qui concerne les salariés n'étant pas en mesure d'entreprendre des démarches seuls avant la signature du contrat et le moment présent.

Dans le cadre d'une activité salariée

Graphique 3 : Proportion de salariés selon la date d'occupation de leur dernière activité professionnelle

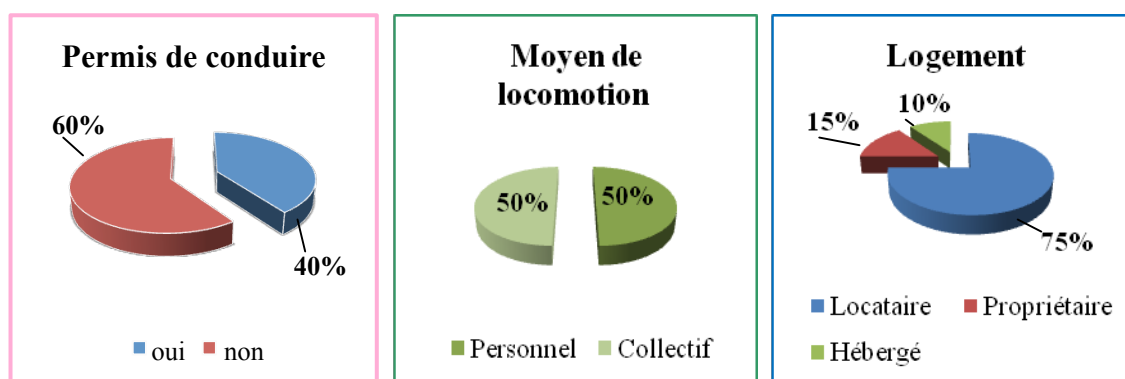


Situation temporelle de la dernière activité salariée

Ce graphique nous indique que 60% des salariés en contrat unique d'insertion ont occupé un emploi depuis moins de cinq ans. Ils ont travaillé en intérim, ont été ouvriers d'usine, agent d'entretien, aide cuisinier, bagagiste d'aéroport, intermittent du spectacle, caissière de supermarché, femmes de ménage, assistante de vie à domicile, ont été embauchés pour des travaux saisonniers ou l'entretien d'espaces verts. 40% d'entre eux n'ont pas exercé d'activité salariée depuis cinq ans au moins et parmi ceux-ci, 15% n'ont jamais été rémunérés pour un travail contractualisé.

Sur le plan de l'autonomie

Graphique 4 : Proportion de salariés autonomes selon les moyens matériels dont ils disposent.



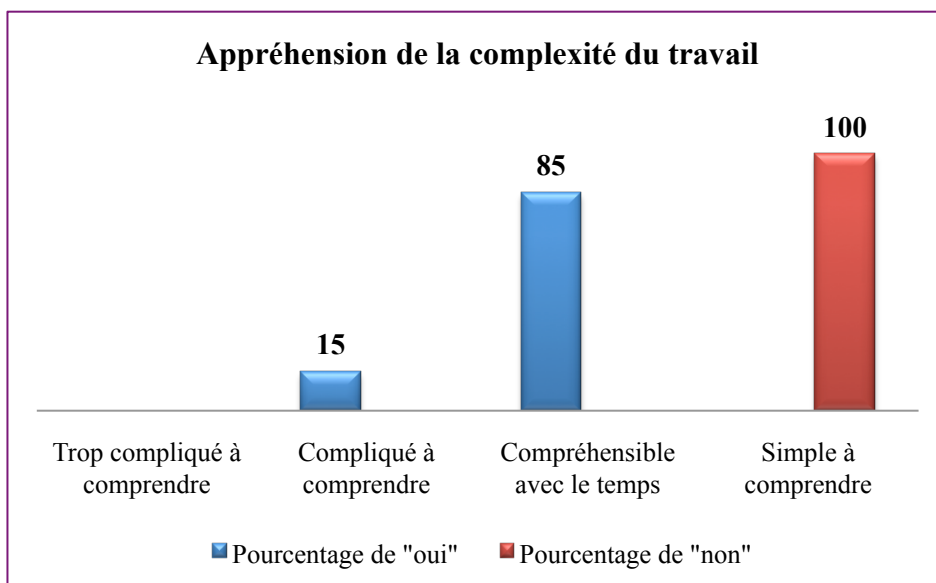
Au regard de ce graphique, nous pouvons constater que 40% seulement des salariés sont en possession du permis de conduire et que 50% disposent de leur propre moyen de locomotion. La majorité des personnes en CUI, soit 75%, sont locataires, les 10% de personnes hébergés élisent domicile chez des parents, père et mère ou frère.

➤ ***Appréhension du travail proposé au sein de la recherche-action***

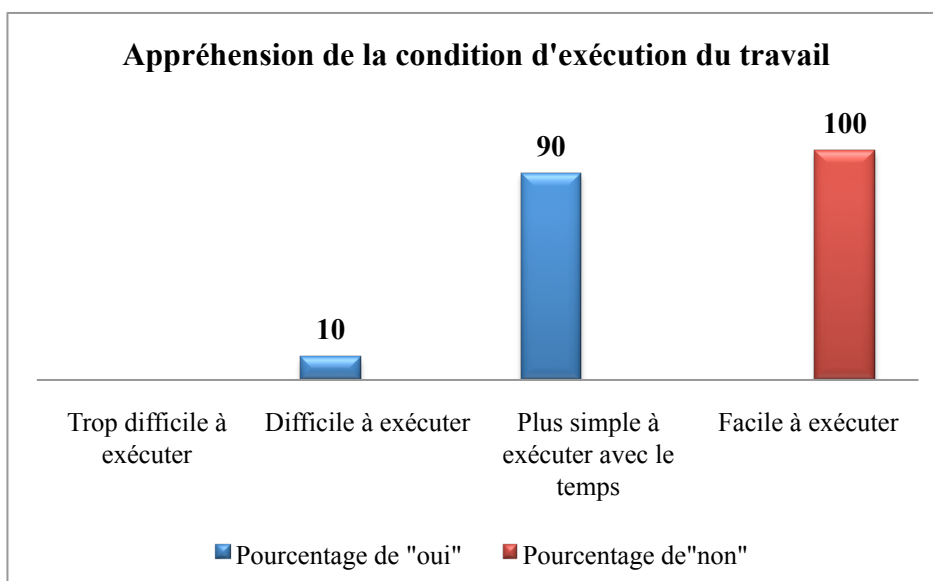
Il m'importait, au regard du niveau d'abstraction du travail proposé dans le cadre de cette action, d'appréhender la manière dont les salariés entraient dans la compréhension du concept et dans l'exécution des tâches y attendant.

✚ Sur la compréhension du travail

Graphique 5 : Perception proportionnelle de l'appréhension du travail selon la complexité



Graphique 6 : Perception proportionnelle de l'appréhension du travail selon la condition d'exécution

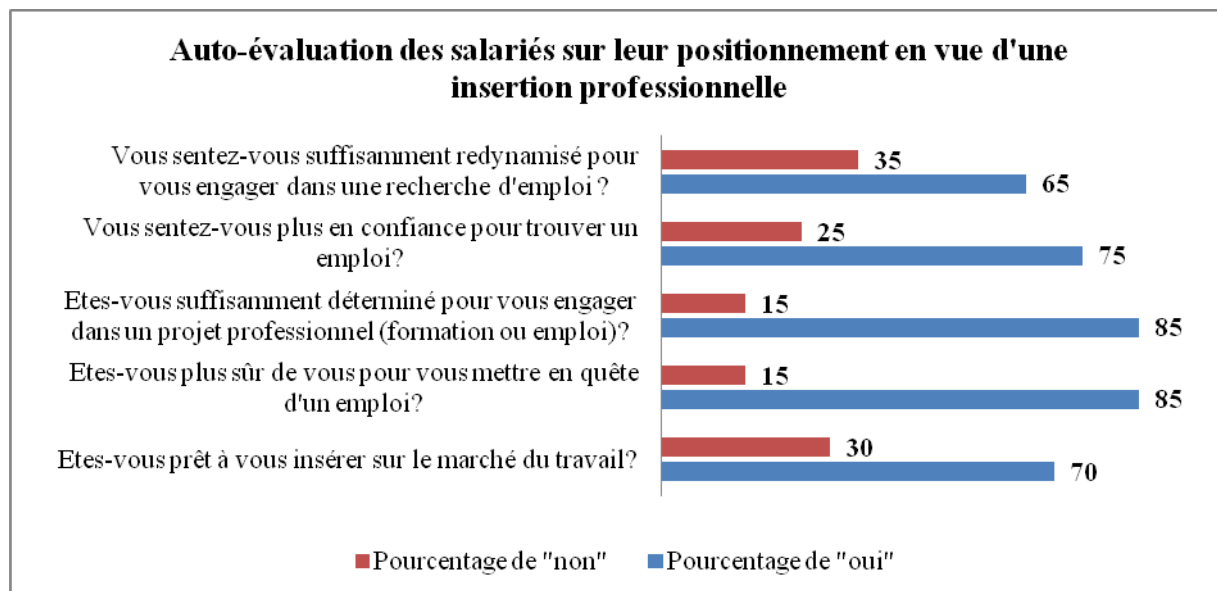


Les graphiques 5 et 6 ci-dessus nous indiquent que le temps constitue un élément majeur favorisant l'intégration et l'implication des salariés dans la démarche de recherche-action. Les premiers jours de travail sont très déstabilisants, voire angoissants pour la majorité des personnes interrogées. La verbalisation de la complexité, l'écoute, la présence et le soutien des accompagnateurs et l'entreprise de travaux concrets permettent une approche plus compréhensible et une inscription effective dans la réalisation des actions personnelles et communes.

Pour rendre compte des propos recueillis lors des entretiens, je puis faire état des principales difficultés rencontrées dans le cadre de cette activité professionnelle particulière. Ces difficultés sont évoquées par tous les salariés et situées dans l'appréhension de la méthode et la compréhension du travail demandé. Les outils de travail utilisés déstabilisent une majorité de personnes qui évoquent leurs craintes de prendre la parole dans un groupe, d'être à la marge en raison de l'utilisation d'un vocabulaire inconnu, de devoir affronter la complexité des productions à réaliser. Cependant, passé un délai de trois mois ou quatre mois, elles se sentent rassurées quant à leur place au sein du dispositif ainsi que dans leur capacité de production.

➤ *Appréhension d'un projet professionnel*

Tableau 7 : Evaluation proportionnelle du positionnement des salariés en vue d'une insertion professionnelle.



Les questions de ce tableau ont parfois paru répétitives aux salariés lors des entretiens. Il m'importait de mesurer les niveaux de confiance, d'assurance, de dynamisme - sous-tendus par des degrés de détermination variables - dans la perspective d'un projet professionnel. On remarque que les « oui » l'emportent à 65% au minimum dans tous les items. Les 35% de « non » émanent de personnes ayant peu d'ancienneté ou de celles dont le contrat n'a pas été renouvelé, avec ce que cela draine d'incertitudes, ainsi que l'exprime l'une d'entre elles : « Quand j'étais au Cardan, ça allait, mais depuis la fin de mon contrat, ça va moins bien, j'ai été déçue au sujet du projet de formation ; depuis, je suis en perte de confiance⁷⁵. »

Dans la continuité de ces constats, et afin de donner la voix aux participants, je me suis intéressée aux répercussions personnelles et sociales induites par la recherche-action en prenant en compte le rapport à autrui, le respect des points de vue et l'inclusion dans le processus de recherche.

⁷⁵ Propos d'une personne interviewée.

Ø L'évaluation qualitative

Afin de prendre en considération la perception des activités subordonnées à la recherche-action et des éléments susceptibles de provoquer une émancipation personnelle, sociale et professionnelle, j'ai soumis une série de questions à toutes les personnes interviewées. Dans un souci de concision, j'ai procédé à une synthèse des propos tenus par les participants aux entretiens et en ai dégagé un certain nombre d'éléments significatifs.

➤ ***La mesure des difficultés rencontrées dans l'activité professionnelle et les modifications envisagées pour optimiser une progression dans la cadre du contrat de travail.***

Les difficultés rencontrées reposent sur des considérations ayant trait à la vie personnelle des salariés ou au mode de vie en groupe. Les considérations exprimées dans un registre personnel résident dans la complexité d'aborder les choses de manière collective, de favoriser le groupe plutôt que les individus qui le composent, ce qui nécessite une position d'écoute et de non-jugement, une posture bienveillante à l'endroit de chacun. Sont également mises en exergue les difficultés personnelles pour gérer un temps partagé entre temps de travail et vie de famille, ainsi que les problèmes de mobilité.

Pour une partie des salariés et au cours des premières semaines de travail, le contexte de la présence quotidienne au sein d'un groupe nécessitant d'être assis dans une pièce avec pour mission d'échanger, d'apprendre et de réfléchir, paraît pesant et provoque ponctuellement des blocages.

Les obstacles liés au fonctionnement du groupe de travail reposent sur la rencontre avec des personnes inconnues, sur la gestion de conflits naissants, sur la difficile acceptation d'une moindre assiduité et sur l'interrogation face aux comportements de certains collègues, jugés inadéquats. De même, une gêne, associée au renouvellement des effectifs - inhérente aux fins de contrats -, génère le ressenti d'un écart entre les « anciens » et les « nouveaux » arrivants dans le groupe et l'impression de « reculer et devoir reprendre les choses au début⁷⁶ ».

Certaines personnes évoquent avec angoisse le terme du contrat et le moment où elles vont quitter le dispositif.

A la question des modifications qu'ils pourraient proposer pour améliorer leur progression dans le cadre du contrat, les salariés parlent d'éléments concrets à changer, tel un apport plus rigoureux concernant les règles de travail ou une optimisation du travail de lien

⁷⁶ Extrait d'entretien.

entre les différents intervenants. Ils font des préconisations sur l'évolution du dispositif ; les propositions concernent principalement la durée du contrat en lien avec la formation et le projet professionnel, ainsi que l'expriment les personnes interviewées : « six mois est un délai trop court pour accompagner les personnes qui pensent ne pas être utiles à la société », « il faut prévoir un contrat plus long et sur la dernière reconduction, coupler l'activité recherche-action avec une formation professionnelle », « on aimerait voir aboutir un projet sur lequel on a travaillé concrètement, voir que l'on a pu changer quelque chose », « une préparation au retour à l'emploi est nécessaire, il faut utiliser la recherche-action comme un tremplin », « il faut que nous soyons formés à la méthode *recherche-action* et il faut plus de communication sur ce que l'on fait en recherche-action⁷⁷. »

➤ ***Les éléments de changement à mettre à l'actif de la recherche-action.***

Les mots les plus couramment utilisés en réponse à la question des changements apparus depuis leur inscription dans le dispositif sont : confiance, utilité, activité, découverte, apprentissage, compréhension, ouverture, projet, satisfaction, nouvelle motivation, sensation de sécurité.

Les vingt personnes interviewées ont, spontanément et avec fierté, détaillé les bienfaits ressentis dès leur inscription dans une activité professionnelle salariée. Elles évoquent un regain de confiance, un sentiment d'utilité, le bonheur de sortir de chez soi et de rencontrer de nouvelles personnes ; elles se sentent plus dignes car elles ont pu « faire tomber l'étiquette du RSA, rejoindre le Cardan, avoir une certaine liberté de parole, ressentir la satisfaction d'aller au travail, de découvrir des choses notamment grâce aux échanges entre collègues⁷⁸ ... ».

Cet emploi a permis aux salariés une entrée plus facile dans les apprentissages, a favorisé une meilleure compréhension de la langue française et, par extension, une prise de parole plus aisée et des relations sociales plus sereines et plus ouvertes. Cette rupture avec la solitude leur a permis de porter un intérêt nouveau aux problèmes de société et a favorisé une nouvelle motivation tournée vers un souhait de repositionnement dans la vie active.

L'aspect financier de l'activité salariée a été évoqué à deux reprises en lien avec les termes « autonomie de gestion d'un budget » et « liberté de choix relative aux dépenses ».

De manière plus générale, les changements avancés sont palpables et positifs pour toutes les personnes rencontrées. Les propos tenus reflètent une évolution favorable et concrète qui se matérialise dans l'univers personnel et social de tous les interlocuteurs.

⁷⁷ Extraits d'entretiens.

⁷⁸ Extrait d'entretien.

Des barrières tombent, la méfiance de soi et des autres recule, la curiosité est à nouveau de mise, le calme et l'apaisement s'installent, ainsi qu'il en est fait état dans les phrases suivantes :

« Désormais, je m'intéresse à ce qui se passe ailleurs, ça m'a rendue curieuse », « ça m'a fait beaucoup de bien sur un plan personnel, ça m'a restructuré au niveau hygiène de vie, sur les actes simples du quotidien », « ça m'a apaisée », « ça m'a changé en mieux, ma progression sert d'exemple au sein de ma famille, je suis plus attentive aux autres, à leurs préoccupations, et plus à l'écoute », « j'ai enfin un sujet de conversation avec mes enfants sur ce que je fais à l'extérieur, ça m'a redynamisée », « je suis plus confiante et plus assurée », « j'ai gagné en autonomie et je peux entreprendre des démarches que je ne faisais pas avant », « cela a favorisé mon écoute par rapport à mon environnement de travail, ma réflexion par rapport à la recherche d'emploi », « cela m'a permis d'être plus sociable, j'ai un plus grand nombre d'amis parce que je vais vers les autres⁷⁹... »

➤ *Le positionnement des personnes interviewées face à l'avenir.*

Les réponses à la question d'un engagement plus serein dans leur vie se sont révélées plus mitigées que les précédentes, et je n'ai pas ressenti un même enthousiasme dans l'échange. Quatre « non » et six « oui » ont été prononcés, les sept autres personnes faisant état des changements perceptibles mais ne se disant ni plus ni moins sereins. Cela peut s'expliquer par le statut des personnes au moment des entretiens : certaines étaient encore sous contrat, les contrats des autres n'ayant pas été reconduits. Ce qu'il en ressort toutefois est que, même si certaines personnes sont déçues et que cela a pour effet de les déstabiliser sur un plan personnel, elles en ont conscience et œuvrent à ne pas perdre le bénéfice de leurs acquis. Ainsi, j'ai trouvé en face de moi des personnes qui, même si elles avouent leur pessimisme et leur méfiance - parfois leur perte de confiance -, mettent des moyens en place pour ne plus être contraintes de retrouver leur précédent statut. Ces moyens reposent sur un gain de facilité à entreprendre des démarches, un profit de maturité et de patience, une diminution de stress, une prise de conscience sur le fait que les événements peuvent être autres que ce qu'elles imaginaient précédemment, une manière de relativiser en se disant que les choses vont s'arranger avec le temps.

Sur les perspectives professionnelles, les projets sont multiples et variés ; néanmoins, 50% des personnes interrogées souhaitent intégrer une formation qualifiante dans le champ

⁷⁹ Extraits d'entretiens.

professionnel de leur choix : formation multi métiers avec remise à niveau, formation d'aide à la personne, formation d'animatrice, formation de secrétariat médical, formation d'assistant de direction...

Si les projets exprimés sont majoritairement d'ordre professionnel, ils ne sont pas toujours envisagés dans un avenir proche. Certaines personnes privilégient l'exploitation de leurs ressources dans le but de quitter la campagne pour la ville, dans l'objectif de se consacrer à leurs enfants ou encore pour trouver une occupation - même bénévole - afin de ne pas régresser et perdre le bénéfice des progrès réalisés sur le plan social.

3.2.3.2 Enquête menée auprès des salariés accompagnateurs du Cardan et des cadres techniques d'insertion du Conseil Général.

Ainsi que pour les interviews des salariés en Contrat Unique d'Insertion, j'ai proposé un questionnement aux accompagnateurs de l'association et aux cadres techniques du Conseil Général chargés de l'insertion. Cependant, ces entretiens reposaient uniquement sur une évaluation qualitative rassemblant un questionnaire⁸⁰ axé sur le concept et les objectifs, sur la place des différents intervenants, sur la pertinence du contrat de travail et sa durée, sur les évolutions remarquées et proposées. De la même manière, j'ai synthétisé et regroupé les éléments de réponses et autres positionnements sous quelques items.

➤ La présentation du concept aux bénéficiaires

La difficulté réside dans l'abstraction d'un concept qui nécessite du temps d'appropriation avant d'être en mesure de l'explicitier et de le proposer aux bénéficiaires du RSA. Ce qui est attendu, c'est une présentation concrète de la forme que revêt cet emploi, une information sur le contenu qui doit permettre d'évoquer le sens donné à l'action.

Une présentation initiale trop succincte et trop peu concrète n'a pas permis aux référents sociaux de s'inscrire en relais du dispositif.

➤ La plus-value du contrat de travail et le suivi des bénéficiaires

Proposer un contrat de travail dont l'objet est principalement de réfléchir, de questionner et de préconiser des leviers de changements sociétaux, cela génère des réactions variées de la part des participants et des encadrants du dispositif.

⁸⁰ Annexe 5 : Questionnaire à destination des accompagnateurs du Cardan et des cadres techniques d'insertion.

Ce contrat de travail peut paraître incontournable pour des raisons purement politiques, si je m'en réfère aux propos d'une personne interviewée, pour qui « il est primordial de favoriser des créations de visu, qui laissent des traces de ce qui est mis en place pour favoriser le retour à l'emploi des inactifs ».

La plus-value du contrat de travail réside plutôt dans le bénéfice qu'en font les salariés : être rémunéré pour penser en partant de sa propre expérience, pour analyser, réfléchir les sujets différemment et être force de proposition pour l'avenir, c'est l'apport essentiel verbalisé par d'autres personnes ; celles-ci considèrent en effet que ce contrat valide la reconnaissance de la capacité à penser pour des personnes entrant dans la catégorie des plus éloignées de l'emploi.

La participation à la recherche-action dans le cadre d'un contrat de travail vient cependant bousculer les habitudes et peut créer, selon certaines, des inégalités : les personnes qui perçoivent le revenu de solidarité active intègrent des modules d'intégration sociale et économique sans être rémunérées alors qu'au sein de cette action particulière, elles sont payées ; cela est considéré comme une inégalité dérangeante et difficilement justifiable. A contrario, il est exprimé que le statut de salarié participe des changements opérés et ressentis par chacune des personnes ayant contractualisé.

Concernant le contexte d'exécution du contrat, une personne rapporte que cette activité salariée est trop éloignée de la réalité d'un contexte de travail ordinaire empreint de conditions moins favorables et plus contraignantes ; cette personne affirme que ces conditions ne permettent pas aux salariés en CUI de porter un regard objectif et réel sur le monde du travail.

La difficulté du suivi réside dans le fait que les salariés aient intégré le dispositif par le biais d'un Contrat Unique d'Insertion. Ce contrat lie les salariés à un employeur, qui propose une mission sur un temps partiel, et les relie à des instances décisionnelles (Conseil Général, Pôle Emploi) répondant d'un accompagnement, dans une perspective de finalité positive en termes d'insertion. Les salariés sont sortis du dispositif R.S.A et ne sont donc plus soumis aux droits et devoirs tels que l'exprime la loi. Le contrat de travail prend appui sur une convention et les bénéficiaires sont employés par le Cardan. L'accompagnement tel que réalisé précédemment n'a plus lieu d'être et on remarque que les liens entre les signataires de la convention, susceptibles de donner un sens global à l'action, sont trop ténus.

Le suivi prend une autre forme ; ainsi, les relations favorisées par le travail en groupe et la proximité des accompagnateurs du Cardan sont reconnues par les référents sociaux et attisent leur crainte que les salariés en CUI, au terme de leur contrat, ne se sentent démunis du fait d'un accompagnement distendu.

La représentation, voire la perception de la recherche-action comme un dispositif s'apparentant à un chantier d'insertion, introduit de la confusion ; certains le considèrent ainsi comme un outil d'aide à l'insertion orienté vers l'emploi, ce qui peut être perçu comme tel car deux heures hebdomadaires dans chacun des groupes sont consacrées à l'élaboration progressive du projet professionnel de chaque participant. De ce fait, les salariés ont parfois tendance à se penser en formation plutôt qu'en situation d'activité professionnelle.

➤ ***La place et le rôle des différents intervenants au sein du dispositif***

Les intervenants qui accompagnent les groupes au sein de la recherche-action du Cardan sont multiples : référents sociaux, cadres techniques d'insertion, accompagnateurs, régulateurs, chercheurs universitaires, représentants de l'employeur.

Le travail de suivi ainsi que la manière d'envisager la sortie de l'action apparaissent compliqués aux travailleurs sociaux : ils souhaitent occuper une place plus importante dans le dispositif et demandent à être associés, dans la perspective de favoriser de meilleures orientations et de permettre l'élaboration d'un projet d'accompagnement.

Le statut des accompagnateurs, salariés en CDI, peut générer de la confusion en lien avec le statut de leurs collègues, salariés en CUI, et nécessiter des définitions de rôles : en effet, les accompagnateurs sont amenés à centraliser la fonction administrative (feuilles d'émargement, gestion des absences, bilans), à recruter parfois, et partagent le travail de leurs collègues au quotidien. La fonction des accompagnateurs peut s'apparenter à un rôle de coordinateur de groupe.

La multiplicité des acteurs intervenants dans le cadre de la recherche action de manière pragmatique induit un effort de communication plus important et engendre de possibles incompréhensions concernant la mise en œuvre du projet dont l'animateur est le garant.

➤ ***L'évolution des bénéficiaires et la durée du contrat***

Les accompagnateurs et les référents sociaux sont unanimes : les salariés progressent sur un plan personnel, renvoient l'image d'un mieux-être. Cette amélioration prend appui sur le sentiment d'utilité lié à un statut professionnel, synonyme de reconnaissance sociale.

Les évolutions questionnées reposent sur trois registres : social, cognitif et économique.

L'évolution sociale est soulignée de manière unanime mais est principalement repérable à travers les propos des salariés ou encore des comportements et attitudes observés par les

intervenants. Il n'est pas aisé de mesurer cette évolution en tant que telle ni d'appréhender sa durabilité, d'autant qu'elle s'inscrit dans une action collective.

Cette évolution peut être remarquée à partir des bilans réalisés avec les salariés à travers : les changements de regards et d'attitudes envers les institutions et ses représentants, de meilleures relations aux autres, le besoin de s'informer, de comprendre, de discuter, par la mise en application des acquis de la formation (reformulation, circulation de parole, questionnement).

La socialisation au sein des groupes passe par l'écoute, les échanges d'idées, la communication, l'élaboration d'arguments, autant d'éléments étayés par le sentiment d'appartenance à un groupe. Elle permet un élargissement des représentations d'autrui, la prise de conscience du bénéfice des interactions avec des personnes d'autres milieux, d'autres cultures. Cette socialisation est transférable dans les rapports avec les institutions, la famille, le monde du travail, l'environnement sous de diverses formes : prise d'initiative dans les propositions d'organisation du travail, élaboration de projets, choix de vie, développement du réseau personnel (quantité et élargissement), relations favorisées dans l'espace familial.

Cette évolution sociale positive est couplée avec une progression d'ordre cognitif où sont recensées une qualité de l'expression, une facilité de compréhension, une adaptation du langage en fonction de l'interlocuteur, une ouverture à un vocabulaire et des concepts nouveaux, une structuration de la pensée, une assimilation des informations plus rapide, une progression dans la production d'écrits, une meilleure écoute, une prise en compte des difficultés. La combinaison de ces aspects évolutifs s'accompagne, chez les salariés, de la verbalisation de leurs fonctionnements propres et des enjeux cognitifs, de l'argumentation, de leurs représentations mentales.

Sur le plan économique, la perception d'un salaire ouvre à des activités, permet de soigner son apparence, change la relation à l'environnement familial, mais ces éléments ne sont pas étendus à tous, car chez certaines personnes les difficultés financières perdurent du fait de revenus trop peu substantiels ou de situations d'endettement.

La durée du contrat pose problème dans la mesure où, « le temps politique n'est pas le temps des personnes, on ne peut faire correspondre le temps social au temps politique⁸¹ ».

La législation concernant les contrats aidés sous-entend une obligation de résultats ; dans le cas présent, il y a une exigence de rentabilité émanant de la DIRECCTE et du Conseil Général avec lequel, et de manière explicite, la nécessité de 30% de sorties qualifiantes à l'issue du contrat est inscrite dans la convention.

⁸¹ Propos d'une personne interviewée.

De l'avis général, la durée est trop peu conséquente pour initier et consolider les changements. Dans le cadre de la reconduction de contrat, il y a trop d'incertitudes concernant un renouvellement éventuel, ce qui représente une contrainte morale qui a un impact sur la productivité.

Les constats sur les contrats sont élaborés de la manière suivante par une des personnes interviewées : « les six premiers mois permettent aux personnes de reprendre confiance, de tâtonner, de se tester, de se découvrir, voire redécouvrir des capacités. Les six mois suivants permettent l'amorce de la mise en projet, le développement des savoirs, des aptitudes. Ensuite vient la période de consolidation, la mise en mouvement effective, la mise en perspective d'un projet professionnel, d'une quête de solutions pour pallier aux manques et satisfaire des besoins. Tout ceci en parallèle du travail requis dans le cadre de l'emploi ».

La recherche-action dans ce cadre temporel imposé ne permet pas de rendre « employables » les personnes les plus éloignées de l'emploi.

➤ *Les limites de l'action et les propositions d'évolution*

Les limites de l'action évoquées concernent la temporalité de l'action, le cadre du contrat, l'appréhension de la sortie du dispositif, le suivi, l'impact du travail.

La durée trop courte, et l'inadéquation entre le temps institutionnel et le temps de l'insertion sociale sont les constats premiers exprimés par l'ensemble des personnes interviewées.

L'évocation des limites de l'action reflète souvent la crainte de l'avenir pour les salariés à la sortie du dispositif, et occasionne le fait que le manque d'étayage en prévision de la fin de contrat soit souligné. « Le fait que l'action soit départementale et localisée sur trois territoires, ne permet pas », si je me réfère aux dires d'une personne, « d'avoir une vue globale ni d'évaluer les attentes. Le contrat est trop restrictif, il est nécessaire de se donner les moyens de travailler l'après ».

Le changement des salariés a été abordé dans le cadre des limites de l'action. Ce changement est porteur d'une inquiétude inhérente à la potentielle difficulté des salariés de faire valoir leur évolution et de la porter au quotidien dans leur environnement : « L'implication dans les groupes peut avoir un impact déstabilisant car les personnes doivent être en capacité d'accepter et assumer les transformations induites par des changements de rôles dans leur environnement familial, social et professionnel ».

Les propositions d'évolution sont, elles aussi, axées sur la temporalité de l'action, sur le suivi des personnes et leur sortie du dispositif, mais également sur la nécessité d'une évaluation.

Il est proposé de « rallonger la durée du contrat sur une base initiale d'un an ». Pour le suivi, il est préconisé de nommer un référent social unique pendant la durée du contrat et de renforcer le suivi en sortie de dispositif pour faciliter la transition. Cette prise en compte de sortie de dispositif doit être effective dès le début du contrat.

Le travail de partenariat entre le Cardan, le Conseil Général et les représentants des institutions doit être envisagé de manière concrète. De plus, la création d'un réseau d'insertion avec des acteurs locaux, auquel seraient associés les salariés, doit être pensée. Il est important, selon une personne interviewée, de favoriser « des créations de poste pour faire valoir les compétences de ces personnes dans la société ». Des formations sont également possibles, notamment, comme il me l'est indiqué, « une formation dans le cadre d'un dispositif PAL (Programme d'Action Local) financé par la région à l'issue du dispositif ». Une formation sur les savoirs de base, en parallèle de la recherche-action, est préconisée, de même que des rencontres institutionnalisées plus fréquentes afin de confronter, de manière régulière, les savoirs populaires et les savoirs savants.

La question de l'évaluation est prépondérante dans les modes d'évolution envisagés : une évaluation des forces et faiblesses de l'action avec, en parallèle, une communication accrue sur les résultats. Elle serait sous-tendue par une analyse sur les apports, les limites, la plus-value de l'action et dans une perspective du futur des personnes concernées.

La mise en place d'un comité de suivi et d'un comité de pilotage avec le Conseil Général incluant respectivement l'axe « projet professionnel », « l'après » recherche-action et les bases d'une analyse reposant sur la mise en œuvre et les exigences de l'action apparaissent inéluctables pour trois des personnes rencontrées.

Ø **Analyse conclusive**

Au terme de cette analyse mixte, il nous est possible de mettre en exergue une évolution positive concernant les salariés en CUI qui ont, pour un temps plus ou moins long, intégré le dispositif. Si la mesure de la progression de chacun est remarquée à partir des évaluations sur le plan cognitif, l'expression d'un mieux-être, mesure subjective s'il en faut, n'en est pas moins traduite par un regain de dynamisme sur le plan personnel et social. Ce repositionnement social ouvre les portes sur la possibilité de se forger ses propres opinions, de n'avoir de crainte de les partager, de s'affirmer, d'être ainsi confirmé dans un rôle de citoyen.

Le cadre de la recherche-action favorise un accompagnement qui diffère de celui qui était proposé aux bénéficiaires précédemment ; cet accompagnement ne réside pas dans l'apport d'aides concrètes et matérielles – concernant notamment les questions financières – mais s'attache plutôt à favoriser la responsabilisation des personnes. Cependant, la participation à la recherche-action n'est qu'une étape sur le chemin de l'insertion. Une question, parmi d'autres, est de savoir si cette étape est suffisamment longue pour permettre aux salariés d'asseoir leurs acquis et de les exploiter en vue de l'étape suivante. Une autre question pourrait interroger l'impact de ce dispositif, développé au sein d'un organisme de formation, sur les politiques d'insertion, ainsi que les moyens mis à disposition par les institutions pour favoriser l'atteinte des objectifs conjointement visés.

4 La recherche-action en cours et les finalités d'insertion

A ce stade de l'étude, il me semble primordial, afin d'apparier la recherche-action « Pensées Samariennes » au registre de l'insertion et de jauger l'impact de la démarche sur le public considéré comme le plus éloigné de l'emploi, de considérer les freins et les leviers d'améliorations possibles de ce dispositif. Pour ce faire, je me propose de revenir sur la notion d'insertion, insertion sociale et professionnelle, de la relier aux systèmes qu'elle génère puis de l'observer à l'aune de l'action entreprise par le Cardan.

4.1 Le champ notionnel de l'insertion

Le concept d'insertion, qui a remplacé celui plus classique d'intégration, est utilisé de manière courante depuis la publication du rapport de Bertrand Schwartz⁸² sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en 1981. Ainsi, au début des années 80, l'insertion est centrée sur l'accès à l'emploi et le développement de la formation professionnelle ; au cours des années 90, elle se focalise plutôt sur les conséquences sociales du chômage.

Le rapport au premier ministre de Bertrand Schwartz, qui se traduit par la mise en place des missions locales, et le vote de la loi sur le RMI de décembre 1988 autorisent la mise en exergue d'une socialisation des individus que l'on considère comme exclus. L'exclusion n'est pas ici uniquement appréhendée du point de vue professionnel, mais également à partir des dimensions concrètes de la vie en société (logement, santé, culture,...). Ainsi, au-delà des questions liées à l'accès à l'emploi, les institutions se doivent de remédier aux conséquences engendrées par l'absence d'emploi et la précarisation professionnelle. Cela passe par le renforcement des mesures d'aide sociale et le développement des mesures d'accompagnement, notamment pour les publics considérés en grandes difficultés d'insertion, allocataires du RMI et autres chômeurs de longue durée. L'insertion ne revêt plus seulement le sens d'un simple correctif d'écarts mais s'inscrit dans une visée « socialisatrice », qui se traduit notamment par une stratégie occupationnelle dans le champ de l'emploi et de la formation. Les activités proposées ne sont pas forcément qualifiantes et ne favorisent pas l'insertion de ceux qui se trouvent plus ou moins définitivement écartés de l'emploi salarié. De plus, un classement est effectué au sein des dispositifs d'insertion en fonction des caractéristiques personnelles des bénéficiaires par rapport à l'emploi. Dans cette configuration, les contrats aidés seraient susceptibles d'être alloués à une population capable de se conformer aux exigences du marché du travail, les stages proposés pour augmenter les capacités des individus déqualifiés, et les actions d'insertion sociale destinées à des personnes dés-insérées et devenues, de ce fait, inemployables. Cependant, l'employabilité d'une

⁸² Schwartz, B. (1981), *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes*, Rapport au Premier Ministre.

personne variant selon l'état du marché, ce classement serait par conséquent établi en fonction d'un jugement d'exclusion émanant de la sphère économique.

4.1.1 Insertion sociale et professionnelle

La distinction entre insertion sociale et professionnelle est courante mais la question de l'ordre d'apparition de ces deux qualificatifs accolés au terme d'insertion n'est pas anodine et oriente les discours et les pratiques organisés sur le sujet. Ainsi, même si le rapport de B.Schwartz portait en son intitulé le professionnel avant le social, on constate, dans les discours des professionnels, que « l'insertion dite sociale est toujours un préalable à l'accès à l'emploi⁸³ ». R.Castel⁸⁴ s'interroge sur la consistance d'une insertion sociale qui ne serait pas orientée vers une insertion professionnelle, en précisant que la distinction entre ces deux notions n'est pas porteuse de sens dans une société comme la nôtre, structurée autour des rôles économiques, et donc autour de l'identité professionnelle. Il étaye son propos en précisant que cette distinction organise les discours et les pratiques des agents d'insertion qui, pour des raisons diverses, ont renoncé à l'objectif initial d'accès à l'emploi. Cette désaffection à l'endroit de la priorité d'accès à l'emploi favorise un développement, attentiste et à défaut, « d'activités d'insertion dite sociale autour du logement, de la santé, de la sociabilité, du sport, du loisir, ...⁸⁵ ».

Cette priorité imposée, qui s'éloigne de la mise en œuvre d'actions orientées dans une perspective professionnelle, ne rejoint pas les aspirations des bénéficiaires des dispositifs d'insertion. Ces derniers sont en effet prioritairement en demande d'emploi, eu égard à la valeur forte qu'ils imputent aujourd'hui au travail et qui rend, à leurs yeux, inconcevable l'idée d'une insertion autre que professionnelle. H. Riffault atteste de ce caractère essentiel que revêt le travail : « Le travail est une valeur forte, intimement liée aux images de soi...Obtenir des responsabilités, avoir le sentiment de réussir quelque chose, pouvoir bien employer ses capacités, telles sont les ambitions qui se sont le plus développées ces dix dernières années⁸⁶ ».

⁸³ Castra, D. (2003), *L'insertion professionnelle des publics précaires*, Editions PUF.

⁸⁴ Castel, R., (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.

⁸⁵ Castra, D., *ibid.* p.12.

⁸⁶ Riffault, H, Dir., (1994), *Les valeurs des Français*, Paris, PUF, Coll. Sociologies, p.119.

4.1.2 Prise en compte d'un vocable périphérique

Les termes d'intégration et d'insertion peuvent être appréciés sous un aspect sémantique. Si l'on se réfère aux écrits de S. Ebersold⁸⁷, le terme d'intégration évoque plutôt l'incorporation de l'individu à une collectivité – celle-ci étant appréhendée comme un tout – alors que la signification du terme insertion substitue à l'idée d'incorporation celle d'un apport qui enrichit le tout grâce à sa spécificité.

La signification sociale de la notion d'insertion change à la fin des années 80. La paupérisation générée par un chômage de masse d'une durée de plus en plus longue et la précarisation du travail renvoient la question de l'accès à l'emploi à la solidarité nationale, constitutive des rapports entre les individus. L'insertion n'est plus alors synonyme de lutte contre le chômage mais devient un outil de cohésion sociale rattaché à la notion d'exclusion. Cette évolution se produit dans un contexte où les difficultés d'insertion, et plus généralement les problèmes d'emploi et de chômage, sont considérés comme relevant de la responsabilité des individus. Le manque de qualification, les difficultés d'insertion professionnelle sont assimilés à des incapacités, à des inaptitudes, synonymes d'« inemployabilité », qui impliquent que les « sans emplois » doivent travailler à leur réadaptation sociale et professionnelle pour favoriser leur accès ou leur retour à l'emploi.

4.1.2.1 La notion d'« inemployabilité »

Au fil des crises économiques et sociétales qui se succèdent, les mots qui identifient les personnes les plus en difficultés se modifient : pauvres, nouveaux pauvres, exclus. A ces termes, s'ajoute celui d'« inemployable », qui induit des pratiques et des modes d'intervention particulières auprès d'une population éloignée de l'emploi. Ce terme est allégué par les politiques d'insertion qui rapprochent, voire font fusionner, action sociale et politique d'emploi et de formation. Ces politiques installent de la confusion autour de ce terme dont on ne sait plus s'il « désigne les personnes à la recherche d'un emploi ou incapables d'en trouver un, invalidées par la crise de l'emploi ou une déficience personnelle⁸⁸ ». Les modes d'intervention auprès de ces personnes sont transformés : les travailleurs sociaux et formateurs sont incités, via un ensemble de mesures et de dispositifs, à développer l'insertion par l'économie, et les intermédiaires de l'emploi sont invités à se rapprocher de l'action sociale. La société se propose d'identifier et d'aider des individus qui ne peuvent toutefois pas espérer plus qu'une activité professionnelle dévalorisante. Ces individus sont assimilés à des

⁸⁷ Ebersold, S. (2001), *La naissance de l'inemployable ou l'insertion au risque de l'exclusion*, Editions PUF.

⁸⁸ Dugué, E., Verger, A. (2003), *Les « inemployables »*, Editorial, Education Permanente, n°156.

« handicapés sociaux » auxquels serait reprochée l'incapacité de s'adapter aux exigences des nouveaux modes d'organisation du travail ; ils continuent cependant de relever de la sphère du travail, mais sans y prendre part.

L'employabilité recouvre dans son usage courant une capacité des individus à se conformer à certaines exigences perçues comme incontournables sur le marché du travail, en particulier le savoir-être, agrémenté et parfois supplanté, par le savoir-faire. Ceci implique qu'il serait nécessaire de se conformer aux normes implicites d'une bonne employabilité pour espérer postuler à une inscription dans l'emploi.

4.1.2.2 La notion d'exclusion

La loi sur le RMI promeut la prise en compte des « exclus » au rang d'impératif national. L'idée que l'insertion devait reposer sur le réajustement des compétences professionnelles par le biais de la formation est abandonnée au profit de « l'insertion par l'économique ». Ce mouvement est inséré dans un contexte de réhabilitation de l'entreprise et du profit, où le chômage est lié à « l'inemployabilité » des individus, et dépend plus de leurs dispositions que de leurs qualifications ou du nombre de postes à pourvoir. Ainsi que l'indique G.Mauger, « la « logique économique » prévaut alors sur la logique éducative antérieure : le classement en catégories d'inemployables débouche sur la multiplication des « entreprises alternatives » et la prédominance des contrats aidés. La mise au travail (via la généralisation des alternatives au salariat) devient le nouveau pivot de l'insertion⁸⁹ ».

La loi contre les exclusions, votée le 29 juillet 1998, prévoit la mise en place de deux cent cinquante « plans locaux d'insertion par l'économique » (PLIE), réforme le secteur de « l'insertion par l'activité économique » et le dote d'un statut dans le Code du Travail. Le programme « emplois jeunes » débute au cours de l'été 1997 et en avril 2000, un secrétariat d'Etat en charge de l'économie sociale est mis en place. On voit alors poindre de multiples dispositifs d'insertion, liés à des enjeux politiques et professionnels. Cette promotion d'instruments d'insertion cherche à rétablir le lien du sujet avec lui-même et à permettre aux exclus de restaurer une image positive d'eux-mêmes, dans le but de rétablir le lien avec la communauté, socle de toute citoyenneté.

4.1.2.3 L'impact social du travail

➤ Précarité et travail

⁸⁹ Mauger, G. (2001), *Les politiques d'insertion, une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail*, Actes de la recherche en sciences sociales, p.7.

Le concept de précarité s'est développé suite aux transformations contemporaines du monde du travail. La précarité est apparue dans l'espace public et scientifique dans les années 1980 et peut être reliée aux conséquences des nouvelles stratégies d'entreprise, à la flexibilisation du marché du travail et à la généralisation des formes d'emploi atypiques. De manière générale, la précarité apparaît comme une catégorie qui recouvre les situations sociales à problème et s'applique à des populations mal pourvues en termes de statut, de revenus, d'accès à l'emploi et à l'éducation. Elle réfère aussi au « risque » de dégradation de la situation sociale des individus et à l'« incertitude⁹⁰ » de leur parcours de vie.

« Appliqué au champ du travail, le concept de précarité comporte plusieurs dimensions et ses frontières sont arbitraires, impliquant une combinaison de facteurs comme l'instabilité, la discontinuité, l'incertitude, le manque de protection sociale (associé à un faible taux de syndicalisation), l'insécurité et la vulnérabilité économique⁹¹ ».

Le contrat de travail pour un seul employeur, dans une relation de subordination et pour une durée indéterminée, laisse la place à des emplois à temps partiel, au travail temporaire, au travail occasionnel, à des contrats à durée déterminée (CDD). Ces formes de travail constituent, pour une grande partie des demandeurs qui accèdent à l'emploi, une des seules façons qui leur soit offerte de participer au marché du travail. Les détenteurs de ces emplois atypiques sont souvent définis comme « précaires » au regard du marché qui offre des garanties solides et des droits aux salariés qui sont à l'intérieur du marché du travail protégé. Cependant, si certains associent directement le travail précaire à des relations contractuelles « atypiques », d'autres, à l'instar de Rodgers et Rodgers⁹², définissent la précarité d'un emploi dans une dépendance aux facteurs d'instabilité, de manque de protection, d'insécurité et de vulnérabilité sociale ou économique. Pour Janine et Gerry Rodgers, un travail sûr est avant tout rémunéré régulièrement et en permanence par un salaire, tandis que d'autres formes de travail deviennent précaires dans la mesure où elles s'écartent de cette norme établie. Ils distinguent plusieurs aspects de la précarité, comme le degré d'assurance d'un travail permanent, le contrôle exercé sur le travail, l'étendue des prestations sociales et de la protection juridique et la régularité des revenus salariaux.

Néanmoins, la stabilité de l'emploi n'est pas toujours l'élément le plus convoité et ne représente pas toujours une condition de normalité pour les salariés. La stabilisation de

⁹⁰ Bresson M. (2007), *Sociologie de la précarité*, Paris, Éditions Armand Colin.

⁹¹ Vultur, M. (2010), *La précarité : un « concept fantôme » dans la réalité mouvante du monde du travail*, <http://sociologies.revues.org/3287>.

⁹² Rodgers, G. et Rodgers, J. (1990), *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail*, Genève, Institut international d'études sociales.

l'emploi ne repose plus uniquement sur l'occupation d'un emploi stable à durée indéterminée, mais sur la capacité d'un individu à se maintenir dans le marché de l'emploi et à échapper au chômage de longue durée. Dans les conditions actuelles du marché du travail, un individu peut très bien occuper durablement des positions instables sans pour autant être considéré comme précaire.

Le salarié peut également se sentir en situation précaire lorsqu'il ne peut prévoir son avenir professionnel. C'est le cas des salariés dont le contrat de travail est de courte durée. Cette situation se caractérise à la fois par une forte vulnérabilité économique et par une restriction, au moins potentielle, des droits sociaux puisque ces derniers sont fondés, en grande partie, sur la stabilité de l'emploi. Le salarié occupe, de ce fait, une position inférieure dans la hiérarchie des statuts sociaux.

➤ **La disqualification sociale**

Serge Paugam élabore le concept de disqualification sociale dans le prolongement des travaux de Georg Simmel⁹³, au début du XXème siècle, sur le statut des pauvres, travaux qui portent sur la relation d'assistance entre les pauvres et la société dans laquelle ils vivent, plutôt que sur la pauvreté et les pauvres en tant que tels. Serge Paugam⁹⁴ avance que la disqualification sociale correspond à l'une des formes possibles de cette relation entre une population désignée comme pauvre, en fonction de sa dépendance à l'égard des services sociaux, et le reste de la société. Le processus de disqualification sociale comporte plusieurs phases (fragilité, dépendance et rupture des liens sociaux) et les trois conditions socio-historiques de l'amplification de ce processus sont : un niveau élevé de développement économique associé à une forte dégradation du marché de l'emploi, une plus grande fragilité de la sociabilité familiale et des réseaux d'aide privée, et une politique sociale de lutte contre la pauvreté qui se fonde de plus en plus sur des mesures catégorielles proches de l'assistance. L'auteur élargit le concept de disqualification sociale au monde du travail en examinant et comparant les formes de l'intégration professionnelle. Il constate que le processus de disqualification sociale ne commence pas obligatoirement par l'expérience du chômage, mais que l'on peut trouver dans le monde du travail des situations de précarité comparables à

⁹³ Simmel, G., (1998) *Les pauvres*, 1ère éd. en allemand - 1907 repris dans l'ouvrage « Sociologie », 1ère éd. Française, Paris, PUF, coll. Quadrige.

⁹⁴ Paugam, S., (1991), *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, PUF, coll. Quadrige.

l'expérience du chômage, au sens de la crise identitaire et de l'affaiblissement des liens sociaux.

➤ **L'emploi**

Au cours des années 1990, certains sociologues prévoyaient la « fin du travail » comme facteur central de l'intégration sociale. Cependant, l'existence d'un chômage de masse, brusquement aggravé par les effets de la récession liée à la crise financière de 2007-2008, n'a pas confirmé ces analyses : l'emploi – activité professionnelle rémunérée – reste aujourd'hui encore source d'intégration sociale, processus par lequel l'individu se sent appartenir à la société en adhérant aux normes et aux valeurs communes, et participe à la vie collective.

L'emploi est source d'intégration sociale car il permet notamment d'accéder à la société de consommation, de produire de la solidarité, d'être porteur d'identité et de renforcer l'intensité des relations sociales.

L'emploi permet d'être intégré à la société de consommation. La principale source de revenus trouve son origine dans le travail salarié. Grâce au revenu, l'accès à la consommation est facilité. Dans une société comme la nôtre, cette consommation constitue un facteur puissant d'intégration sociale, par la consommation ostentatoire qui permet, d'une part, de s'intégrer à un groupe social par effet d'imitation des autres membres du groupe, d'autre part, de se différencier des membres des autres groupes sociaux.

Comme l'a mis en évidence Émile Durkheim dans son ouvrage « De la division du travail social⁹⁵ », l'insertion dans la division du travail social implique le respect de certaines normes collectives (contrat de travail, règles et usages propres à chaque profession, etc.), crée un tissu d'interdépendances, donc de complémentarités entre les hommes, qui entraîne certaines formes de solidarité : les hommes se sentent appartenir à une même communauté et se vouent à des buts communs. Ils partagent ainsi des croyances et des sentiments collectifs, c'est-à-dire qu'ils adhèrent à une conscience collective. Les hommes se définissent et existent les uns pour les autres en fonction des tâches productives qu'ils occupent. L'emploi procure un sentiment d'utilité sociale et favorise l'accès à des droits sociaux.

L'emploi renforce de fait l'intensité de la vie sociale en ce que l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée gage d'une vie sociale plus intense. Le travail implique effectivement de nombreuses formes de relations sociales de coopération, de subordination,

⁹⁵ Durkheim, E., (2007), *De la division du travail social*, Paris, PUF.

ou encore de contestation. Travailler, c'est donc être inséré dans un ensemble de relations sociales qui tendent à faire exister l'individu pour lui-même, mais aussi pour autrui.

À l'inverse, l'absence d'emploi nuit à la sociabilité, car le chômage avec son cortège de conséquences psychologiques (sentiment d'inutilité, perte de confiance en soi) et économiques (perte de revenu) négatives, pèse fortement sur les chances d'intégration sociale.

4.1.3 Le « pauvre » et le « populaire »

L'évocation du concept d'assistance, rattaché à ceux de « pauvre » et de « populaire », s'est dessinée spontanément dans une perspective de lien avec le cœur de la recherche-action « Pensées Samariennes ». Cela m'a semblé d'autant plus pertinent que l'utilisation du terme « populaires », couplé à celui de savoirs, est une des revendications majeures du Cardan.

4.1.3.1 Le « populaire »

Pour évoquer cette notion de « populaire », je vais me situer dans un registre lexical directement en lien avec les sujets de questionnements du dispositif mis en œuvre au Cardan, à savoir la question de l'exiguïté du statut professionnel ou social, de la modicité des ressources économiques, et la prise en compte de l'éloignement par rapport au capital culturel. La notion de « classes populaires » en sciences sociales, si l'on se réfère à O.Schwartz⁹⁶, désigne des groupes qui se caractérisent par deux types de propriétés :

- des propriétés de position sociale : les classes populaires sont des groupes « dominés » qui vivent l'insécurité des conditions d'existence, des statuts bas et explicitement réputés inférieurs, et l'expérience de la subordination.
- des propriétés « culturelles » : ni savantes, ni « cultivées », « leurs » cultures ne reposent pas sur une primauté d'une tradition écrite et scolaire, mais sont composées de contenus élaborés à partir d'une pratique non théorisée, non objectivée, et véhiculés par une transmission orale.

La condition des groupes « dominés » fait d'abord référence à la dépendance ou à l'assujettissement économique. Ceux qui ne possèdent rien - ou trop peu - sont contraints de se soumettre aux formes de travail imposées par des groupes plus riches ou des formes plus puissantes. S'en suit une certaine vulnérabilité des conditions d'existence, qui n'est pas nécessairement la misère, mais qui signifie l'exposition au manque de ressources ou à l'insécurité.

⁹⁶ Schwartz, O., (2011), « *Peut-on parler des classes populaires ?* », <http://lectures.revues.org/6326>.

Le « populaire » est ce qui s'oppose au savant, au cultivé, aux usages reconnus comme « légitimes » parmi les membres des classes élevées, dans les institutions, dans les lieux de pouvoir. Une fraction importante des milieux populaires est démunie d'un ensemble d'éléments de culture qui font partie des instruments symboliques dominants, c'est-à-dire socialement décisifs. Bernard Lahire⁹⁷ éclaire cette thèse par un travail sur les liens existants entre la culture écrite et les inégalités scolaires. Il fait valoir que l'acquisition des compétences écrites est problématique pour beaucoup d'enfants d'ouvriers et d'employés parce que leur univers culturel est caractérisé par un tout autre type de rapport au langage. Les pratiques de la communication orale prédominent et la familiarité, l'attention et l'intérêt pour la forme écrite peuvent être tenus à distance. Il établit ainsi que la privation, ou la trop faible maîtrise des postures de l'écrit - qui constitue la raison décisive des échecs précoces des enfants d'ouvriers et d'employés à l'école - est contributive de la dépossession culturelle.

L'idée de dépossession culturelle ne se réduirait pas à des phénomènes de dépossession, et pourrait être considérée différemment, car les membres des milieux populaires sont capables de se séparer des modalités culturelles dominantes pour produire les formes de vie qui leur sont propres et qui s'accordent à leurs conditions d'existence, à leurs expériences, à leurs points de vue sur le monde.

L'importance des traits communs aux membres des classes populaires (domination, pauvreté, écart culturel) ne doit pas faire oublier de nombreuses différences, tant dans leurs conditions d'existence que dans les pratiques. Le sexe, la génération, l'appartenance plutôt rurale ou urbaine, le degré d'instruction, les différentes caractéristiques du travail, les trajectoires sociales constituent autant de principes de différenciation qui peuvent être extrêmement importants. Les classes sociales dominées ne sont pas seulement différenciées ou segmentées culturellement, elles peuvent aussi être fortement stratifiées socialement. Il y a donc des degrés dans la domination, et tous les groupes dominés ne sont pas également démunis.

4.1.3.2 Le « pauvre » et les mesures d'assistance

L'aide apportée au pauvre apparaît comme obligatoire. Dans cette perspective, l'objectif n'est pas de secourir le pauvre mais de protéger la société de sa présence.

L'assistance aux pauvres peut être prise en charge par divers groupes mais deux d'entre eux occupent une place particulière, les communautés et l'Etat, et il existe une certaine répartition des rôles entre ces deux groupes.

⁹⁷ Lahire, B., (1993), *Culture écrite et inégalités scolaires. Sociologie de l'« échec scolaire » à l'école primaire*, Lyon, PUL.

L'Etat, prenant en charge l'ensemble des pauvres, ne peut intervenir qu'au niveau global selon des critères spécifiques et décidés a priori ; il se charge donc de « l'aide à la pauvreté ». Les communautés se chargent de « l'aide aux pauvres » ; elles sont en mesure de tenir compte du caractère spécifique et subjectif des différentes situations de pauvreté et peuvent pallier les manques de l'action de l'Etat.

Cependant cette aide ne peut se situer qu'à un niveau minimum, non pas par volonté mais par nécessité, car secourir un grand nombre d'individus suppose qu'on s'éloigne des particularités individuelles et qu'on mette en place une aide valable pour tous.

De plus, cette assistance fluctue au gré de l'évolution des politiques sociales. Nicolas Duvoux⁹⁸ a montré que l'introduction du revenu de solidarité active est allée de pair avec un changement de philosophie des politiques sociales, dont la priorité s'est affirmée dans la mise au travail des chômeurs. Les leviers financiers figurant au cœur du dispositif, l'idée centrale était que la reprise du travail devait être financièrement rentable pour celui qui reçoit des aides sociales, faute de quoi il s'installerait dans un statut d'assisté.

La fonction de l'assistance sociale vis-à-vis du marché du travail diffère également selon la période économique. Dans les périodes de repli économique, l'assistance vise la protection des salariés alors que dans les périodes de reprise, elle poursuit plutôt l'incitation au travail. En quelque sorte, le RSA comme le revenu minimum d'activité avant lui seraient des variables « d'ajustement économique⁹⁹ ». De ce fait, poussant à l'extrême au travail, quel qu'en soit la qualité, le RSA institutionnaliserait un sous-salariat, instaurateur d'une dualisation de l'emploi entre des salariés protégés et des travailleurs précaires assistés. Cette dualisation, créée par le marché du travail, incitant à toujours plus de flexibilité, serait favorisée par les dispositifs publics.

Ce mouvement d'activation des dépenses d'assistance et de limitation des trappes à inactivité¹⁰⁰ traverse la plupart des pays industrialisés. La France, comme les pays de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économique), cherche à appliquer une politique active visant à réinsérer les chômeurs en activité et à rendre le travail plus rémunérateur. Si en France la politique de l'emploi était précédemment régie par le « welfare », elle tend à se diriger vers le « workfare ». La politique du *welfare* correspondant à l'instauration d'une indemnité de salaire minimum aux individus, elle est péjorativement

⁹⁸ Duvoux, N., (2009), *L'Autonomie des assistés*, Paris, PUF.

⁹⁹ Paugam, S., Duvoux, N., (2008) *La régulation des pauvres - Du RMI au RSA -*, Paris, PUF, collection Quadrige, essais débats, p 96.

¹⁰⁰ Ce terme désigne les incitations éventuelles qui encourageraient une personne à demeurer inactive ou à ne pas accepter de reprendre un emploi alors qu'elle est au chômage, en raison de la perte des avantages sociaux auxquels elle devrait alors renoncer.

nommée « la politique passive ». A l'inverse, la politique du *workfare*, consistant à remettre les individus au sein d'une activité professionnelle (stages, formations...) en contrepartie d'une allocation, est considérée comme une politique active. La politique du *welfare* est en diminution mais reste majoritaire, malgré la percée de la politique active.

Si les politiques d'assistance sont influencées par un contexte économique qui dépasse les frontières, il n'en demeure pas moins que la question de la place de l'Etat et du rôle joué par la décentralisation organise leur agencement. Si la décentralisation ne représente pas en soi un désengagement des pouvoirs publics, elle pose néanmoins, selon S.Paugam et N. Duvoux¹⁰¹, plusieurs problèmes. Le premier est celui de la séparation du traitement des pauvres de celui de l'ensemble de la société alors que les doctrines du solidarisme impliquent que la pauvreté concerne toute la société. D'autre part, faisant du département le pivot des politiques d'insertion, la décentralisation scinde la question sociale de la question économique, traitée par la région. Enfin, ce mouvement provoque une certaine inégalité sur le territoire. On assiste, en parallèle, à une individualisation du vécu de l'exclusion, a priori en tension avec la nécessité étatique d'avoir, pour objectiver le soutien public, des catégories de bénéficiaires. De ce fait, et alors même que c'est toujours l'État qui détermine les catégories de la solidarité, son rôle est de plus en plus contesté, avec la multiplication des niveaux d'interventions (de l'Europe à la commune).

4.2 La recherche-action en cours et l'insertion

Avant de faire état des incidences de la recherche-action proposée par le Cardan, entreprise associative, il m'importe de poser la question de la légitimité des actions menées, génératrice de tensions dans un monde associatif qui prend place, du fait du salariat, à l'intersection entre le public et le privé. Cette légitimité est également interrogée dans le cadre du positionnement particulier des participants dans un statut salarié, au regard de leur précédent statut de bénéficiaire du RSA. La validité de cette recherche-action étant étroitement liée à des enjeux ancrés sur des modifications de l'identité sociale des acteurs et des changements de représentations participant à la construction du sens de la démarche, je les évoquerai prioritairement.

¹⁰¹ Paugam, S., Duvoux, N., (2008) *La régulation des pauvres - Du RMI au RSA -*, Paris, PUF, collection Quadrige, essais débats.

4.2.1 Enjeux et légitimité de cette recherche-action

Un des enjeux majeurs attribué à la recherche-action du Cardan se situe dans l'appropriation, par les acteurs concernés, des connaissances par leur mise en action. Les acteurs, dans le même temps chercheurs, s'appuyant sur un processus itératif, expérimentent que toute connaissance produit un changement et tout changement produit une connaissance. Dans cette perspective de changement, les acteurs/chercheurs, précédemment dépendants d'une assistance, peuvent changer de place, expérimenter d'autres rôles, accéder à une autre vision de la réalité.

La recherche-action, dans ce contexte, permet de restituer la capacité de se nommer, d'expertiser ses propres situations, de contrôler le sens de la production de son travail, de gérer son rapport de l'individuel au collectif, du local au global.

La recherche-action, en contestant la séparation des faits et des valeurs, de l'action et de la pensée, introduit les acteurs dans une action globale visant à rassembler les identités sociales et professionnelles au sein d'un même processus dynamique.

La recherche-action est plus que l'addition de la recherche et de l'action. Elle s'ancre dans des processus, reposant sur une intelligence des situations et des pratiques, qui favorisent l'accession à une compréhension et un savoir.

4.2.1.1 Les enjeux

⇒ L'identité sociale

Le concept d'identité développé en psychologie sociale montre la façon dont se construit l'image que nous avons de nous-mêmes, en fonction des contextes sociaux dans lesquels nous vivons d'une part, et des apprentissages sociaux dans lesquels nous sommes impliqués d'autre part. L'identité est par conséquent une dimension de la relation sociale qui s'actualise dans une représentation de soi.

L'identité d'une personne repose sur l'ensemble des caractéristiques qui l'individualisent et qui font qu'elle est différente des autres. Cette singularité, élaborée pendant l'enfance et l'adolescence, est permanente dans le temps, mais n'en demeure pas moins affectée par les différentes expériences auxquelles la personne est confrontée tout au long de sa vie. Cela se matérialise dans les prises de rôle - et les statuts qui en découlent - que les personnes sont appelées à endosser. Goffman souligne que « la vie est une scène dans laquelle nous sommes

des acteurs¹⁰² » et que chaque personne joue plusieurs rôles suivant l'environnement social (souhaité ou contraint) dans lequel elle évolue.

Les fonctions occupées par une personne, dans une position particulière et à l'intérieur d'un contexte social donné, définissent un rôle induisant des comportements adaptés. La personne doit ensuite donner du sens à ce rôle afin de se maintenir dans une identité sociale dynamique et cohérente. L'identité peut ainsi être considérée comme un processus dynamique, interactif d'assimilation et de différenciation où la définition de soi interfère avec la définition d'autrui.

Pour les personnes en difficultés, le fait d'être contraint de solliciter les services d'action sociale pour obtenir de quoi vivre, altère souvent leur identité préalable et marque l'ensemble de leurs rapports avec autrui. Il est question, dans le cadre de la recherche-action « Pensées Samariennes », d'induire et d'accompagner, par l'intermédiaire des interactions personnelles et collectives, les changements de rôles, afin de dynamiser et concrétiser le mouvement d'insertion sociale. Les prémisses de l'insertion sociale sont enclenchées chez chacun des acteurs par la réflexion et la construction de sa propre insertion par changement de rôle.

Les changements de rôles permettent d'expérimenter des places différentes et modifient les représentations de soi et des autres. Les acteurs intègrent les changements, et le sens donné à leurs rôles va participer à la stimulation de l'insertion sociale.

⇒ Les représentations

Les personnes partagent des idées, des croyances, des valeurs, des opinions, des attitudes, qui leurs sont principalement inculquées par l'école, la famille, les médias, l'église, les différents groupes auxquels elles appartiennent. Ces représentations, partagées par un grand nombre de personnes, dictent certaines conduites sociales à suivre.

S. Moscovici considère que la construction d'une représentation sociale est le produit de va-et-vient entre le social et l'individuel. « Ce qui était individuel se socialise, donc s'extériorise, et ce qui était social s'individualise donc s'intériorise. Les deux changements se croisent en produisant une représentation sociale au sens où nous l'entendons aujourd'hui¹⁰³ ».

¹⁰² Goffman, E., (1973), *La mise en scène de la vie quotidienne, t. 1 : La Présentation de soi*, Éditions de Minuit, Collection « Le Sens Commun ».

¹⁰³ Moscovici, S. (1995), *Vygotsky, le Grand Robert et la cyber-représentation*. Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, 28, p.17.

De plus, l'image créée dans la représentation renvoie à l'imaginaire social et individuel. Elle facilite la compréhension et permet de mettre des mots sur des notions abstraites ou des choses que nous avons des difficultés à percevoir.

La représentation confère à son objet une signification qui résulte de la construction mentale du sujet. Elle sert à agir sur le monde et autrui, et a pour fonction d'anticiper les rapports sociaux. C'est grâce à elle que l'individu oriente ses comportements, opinions, attitudes car elle donne un sens à l'objet.

Les représentations permettent à l'individu d'intégrer des connaissances dans un cadre de pensée compréhensible pour lui et rendent les éléments inconnus moins abstraits. Ainsi, les représentations procurent à l'individu sa manière de penser et d'interpréter la vie quotidienne en fonction de ses valeurs.

Les représentations ont une part d'élaboration individuelle ou collective. Communes, elles contribuent au partage d'un même langage, d'une même idée, c'est à dire d'« une vision consensuelle de la réalité pour le groupe¹⁰⁴». Ainsi, lorsque le groupe adhère aux mêmes représentations, il renforce son lien social et affirme une identité sociale en légitimant ses actes et prises de positions. Il renforce ainsi son affiliation sociale au groupe.

Au sein de la recherche-action à l'étude, on retrouve les aspects caractéristiques constitutifs de la représentation sociale. Le regroupement et le travail commun des participants favorisent la communication, la reconstruction du réel, et permettent de mieux situer et maîtriser l'environnement. Le travail sur les représentations, élaboré en filigrane dans les activités quotidiennes et plus spécifiquement lors des régulations, permet aux acteurs de nommer et définir ensemble les différents aspects de leur réalité de tous les jours, de s'entendre sur la façon de les interpréter et de se positionner à leurs endroits. Le savoir inculqué par les représentations est commun, donc partagé, ce qui facilite la communication permettant à chacun de comprendre et d'expliquer la réalité. Les comportements et les pratiques procédant de ces représentations agrément les prises de position et autres attitudes et participent à une définition identitaire du groupe.

⇒ La construction du sens

Le processus de construction d'un sens participe de la mise en œuvre des fonctions d'intelligibilité, de mobilisation, de légitimation et d'orientation du sujet dans l'action. Le sens

¹⁰⁴ Jodelet, D. (2003), *Les Représentations Sociales*, Paris., PUF, 7ème édition, p.52.

est donc considéré comme l'articulation majeure entre les dynamiques identitaires, la motivation et l'engagement concret de l'acteur dans l'action. Ce postulat favorise l'élaboration de l'hypothèse prônant l'existence d'une relation entre la socialisation professionnelle, en tant que processus, et la structuration de l'identité professionnelle.

Claude Dubar propose une théorie sociologique de l'identité qui attribue un rôle égal aux trajectoires des individus et au contexte culturel et social de leur déroulement. Il distingue « l'identité pour autrui », identité attribuée par les membres de la société, et « l'identité pour soi¹⁰⁵ », incorporée au terme d'une socialisation empreinte des actes d'appartenance. Cette analyse remet à l'honneur le rôle de l'acteur, tout en insistant sur l'influence du contexte socioculturel et les processus interactionnistes engageant les individus à mettre au point des « stratégies » identitaires pour réduire les possibles désaccords entre ces deux identités. Claude Dubar avance que ces multiples constructions identitaires se poursuivent dans le champ professionnel. L'identité sociale et professionnelle est donc le résultat d'une articulation entre une transaction interne à l'individu et une transaction externe avec les individus et les institutions avec lesquels il est en interaction.

Selon l'auteur, la socialisation professionnelle est à la fois un processus d'inculcation, d'apprentissage des fonctions sociales par l'incorporation d'un « habitus » - au sens de Bourdieu -, et une construction sociale de la réalité.

Considérée au sein de la recherche-action en cours, la socialisation professionnelle se rapporte à un processus d'acquisition des connaissances relatives aux rôles d'acteur et de chercheur et augure une intériorisation des normes et des valeurs qui s'y rapportent.

4.2.1.2 La question de la légitimité

⇒ Liée à la scientificité

Dans la séparation du savant et du profane, la science académique place l'objectivité dans le principe que la connaissance est produite hors du contexte d'étude, le chercheur n'étant pas impliqué par son objet. D'autres approches prouvent que, non seulement, une connaissance objective peut être produite en situation localisée, mais que certaines connaissances ne peuvent être obtenues autrement que dans une intervention directe en situation. Tout en maintenant une expérimentation rigoureuse, la recherche-action va sans doute plus loin dans ce principe puisqu'elle rend inséparable connaissance et transformation sociale.

¹⁰⁵ Dubar, C. (2002), *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, A.Colin.

En travaillant la réalité, le langage de la recherche-action innove en permanence, en réinventant une langue populaire qui permet d'appréhender cette réalité, de la traduire et de la retranscrire d'une autre manière. Ainsi, le langage de la recherche-action peut établir un jeu de correspondance entre des situations de vie et une problématique scientifique.

Si le reproche de n'être pas une science autonome, mais dépendante des autres, peut être fait à la recherche-action, on peut, a contrario, la considérer comme initiatrice d'un modèle scientifique permettant une meilleure compréhension de la réalité.

S'il importe aux chercheurs participant à la recherche-action que la notion de scientificité soit présente dans la démarche, il m'est apparu qu'elle revêtait une tout autre importance, celle de la mise en exergue d'une certaine « désacralisation » de la distance entre le savant et le profane. La recherche-action rappelle que le partage du savoir signifie également le partage du pouvoir. Les solutions ne sont pas plus du domaine de « l'expert » que la connaissance est la chasse gardée du « savant ». La recherche-action se propose de « faire avancer la connaissance scientifique au sein même du processus de l'action humaine¹⁰⁶ ». Afin que les chercheurs puissent se sentir légitimés dans la recherche-action, il leur est nécessaire d'être assurés que leur connaissance a du poids et d'être confortés dans la possibilité de poser une problématique à visée transformatrice.

⇒ Liée au cadre associatif

Le monde associatif, s'il n'évolue pas forcément vers une économie de marché – les associations étant à but non lucratif – adopte toutefois une rationalité qui lui était autrefois étrangère. Il occupe donc une position intermédiaire qui participe au brouillage des frontières et se caractérise, selon Matthieu Hély, par une « privatisation du public » et une « publicisation du privé¹⁰⁷ ». La source de ce mouvement se situe dans un processus de décentralisation, qui, depuis le milieu des années 80, a « fortement modifié les relations entre les administrations et le monde associatif en introduisant un nouveau mode de collaboration : le partenariat¹⁰⁸ », et a abouti à la signature de conventions de délégation de service public. Les relations entre État et associations relèvent alors d'un rapport de force qui met en jeu des exigences parfois contradictoires : l'obligation et l'attente de résultats d'un côté, l'autonomie de l'association de l'autre. Le secteur associatif reçoit donc pour mission d'être créateur d'activité

¹⁰⁶ Tremblay, R.B. (1997), « *L'activité d'investigation scientifique* », Montréal, Édition du Cim.

¹⁰⁷ Hély, M. (2009) *Les métamorphoses du monde associatif*, Presses Universitaires de France, p.26.

¹⁰⁸ Hély, M., *ibid*, p.35.

et est ainsi légitimé dans sa volonté d'expansion, tout développement correspondant à une logique prépondérante de lutte contre le chômage.

Le Cardan est une association qui perçoit des financements liés à des actions destinées à un public en difficultés sociale et économique. Néanmoins, si les notions d'exclusion et d'insertion ont motivé nombre d'aménagements sur un plan politique, l'action entreprise par cette association, en lien avec des instances départementales et étatiques, ne me semble pas se situer dans une réponse opportuniste. L'intérêt du public, rencontré précédemment dans le cadre d'actions parallèles, est moteur et déterminant dans le choix de la démarche.

La création d'activité repose donc moins sur des velléités expansionnistes que dans la volonté de concevoir un espace d'élaboration d'une pensée sociale. La création de cet espace encourage une nouvelle forme d'organisation sociale située entre le refus et l'acceptation, la subversion et la subvention, la marge et le centre, l'informel et l'institutionnel, et pose les bases du développement d'une action sous une forme populaire, qui dépasse des critères imposés d'appartenance et de reconnaissance.

⇒ Liée au salariat des participants en CUI

Le salariat des participants embauchés en contrat CUI n'est pas sans questionner. L'interrogation se situe au niveau des instances institutionnelles et concerne la définition du cadre d'insertion et la rémunération. Le caractère atypique de la démarche le place, sur un plan institutionnel, à la marge des chantiers d'insertion. Il est à noter que l'association avait pris en compte la difficulté pour les bénéficiaires du RSA de sexe féminin d'intégrer des chantiers d'insertion - ceux-ci étant orientés vers des activités, plutôt physiques et extérieures, attirant majoritairement des hommes - et avait favorisé, par la spécificité du concept, l'inscription des femmes. La recherche-action, eu égard à la rémunération des personnes ayant contractualisé, peut s'apparenter à un chantier d'insertion mais n'en est cependant pas un.

La rémunération renvoie à un deuxième questionnement émanant des référents sociaux, à savoir, la question de la légitimité du salariat en CUI au regard d'autres bénéficiaires du RSA, contraints d'intégrer des actions pour pouvoir prétendre à la continuité d'une prise en charge départementale.

À ce dernier questionnement, il est possible d'apposer des éléments de réponse en lien avec le travail entrepris autour de l'identité sociale. En effet, l'induction et l'accompagnement du changement de rôle prend du temps.

Le fait de salarier les personnes induit déjà un changement de rôle du fait de la modification de statut et favorise plus rapidement le changement de posture. Le salariat révèle, en soi, l'utilité sociale, et contribue à un positionnement social qui favorise le développement personnel, ce qui participe, par extension, de la resocialisation.

4.2.2 Les freins liés à son développement

La recherche-action se doit d'être coopérative et repose sur une adhésion forte et entière à la démarche de la part de tous les acteurs, ce qui nécessite du temps. La nouveauté du dispositif a entaché la possibilité de prendre en considération l'anticipation nécessaire pour favoriser une implication égale des partenaires. De plus, eu égard aux contraintes conventionnelles, la poursuite des objectifs, partagés par les partenaires sur le fond, a nécessité des aménagements et la redéfinition des orientations, ce qui a contribué à bousculer et ralentir le développement de l'action.

4.2.2.1 La temporalité

La question du temps, de la durée et des rythmes des actions, vient percuter la stabilisation du dispositif, et a contribué à freiner le démarrage de la recherche-action. La responsabilité en cause est celle de la temporalité, ou plutôt les temporalités différentes qui pèsent sur le dispositif.

Cette recherche-action contribue à une mise en mouvement plutôt inhabituelle. Elle nécessite l'installation d'une dynamique de concertation et de dialogue qui n'est, de fait, ni spontanée, ni immédiate. Elle suppose de nouveaux comportements qui demandent du temps pour émerger car ils reposent sur la confiance dont on sait bien qu'elle ne se décrète pas. Les instances publiques ont été confrontées à de nouvelles formes d'intervention qu'il était complexe d'anticiper de manière concrète, ce qui a provoqué une réactivité insuffisante.

D'autre part, le contexte de la recherche-action se marie mal avec les contraintes relatives à la durée du contrat (pour rappel, initialement 6 mois, renouvelable 2 fois) d'une part, et à l'imposition des sorties efficaces du dispositif d'autre part.

En creux de la démarche s'installe un mouvement qui nécessite du temps, car il est possible de subir un rapport de domination ou de vivre une situation bloquée, sans pour autant les percevoir en tant que tels (le principe est le même en ce qui concerne l'aliénation). L'amorce de la démarche commence donc par la capacité de nommer avec ses propres mots et d'expertiser ses propres situations.

Mais cela n'est que l'entame du travail et il faut prendre en considération le reste du chemin à parcourir, plus ou moins long en fonction de l'origine des acteurs.

Néanmoins, si la recherche-action occupe un temps long (3 à 5 ans minimum), cela ne veut pas dire qu'il faille attendre tout ce temps pour en tirer bénéfice. Le bénéfice peut en effet être tiré des moments concrets d'expérimentation et du réinvestissement des acquis de la recherche-action de chaque participant au sein de son espace de travail habituel.

4.2.2.2 La place du projet professionnel

Le travail sur le projet professionnel, quoique faisant partie des intentions politiques assignées au dispositif, n'était pas, à l'origine, le point d'ancrage de l'action portée par les acteurs. Mais la question du projet, de son rôle et de son poids, est très vite venue occuper une place prépondérante dans l'espace travail. La pression des échéances, l'obligation de résultats ont mis entre parenthèses le temps nécessaire à la construction individuelle d'un projet de parcours incluant des temps de réflexion, de mise à l'épreuve de soi, des avancées et des retours, éléments susceptibles de contribuer à une insertion durable.

Néanmoins, quoique l'objectif soit centré sur l'élaboration d'un projet viable en sortie de dispositif, il importe de considérer que les personnes les plus éloignées de l'emploi ne sont pas des « sans projet » pour autant.

La focalisation excessive sur le projet présente le risque de restreindre d'emblée les champs des bénéficiaires potentiels, en excluant ceux qui ont une faible capacité à construire ce type de projet, ou qui en acceptent difficilement la forme.

Le travail sur le projet professionnel, qui avive, en corollaire, la perspective de sortie du dispositif, est prématuré à ce stade du déroulement de la recherche-action. Alors que des signes de changements personnel et social pointent et favorisent une évolution positive - porteuse de l'espoir d'un avenir meilleur pour les personnes -, le centrage de l'action sur le projet vient parfois annihiler la dynamique en présence.

4.2.2.3 Les perspectives d'orientation professionnelle

Les associations sont aujourd'hui associées étroitement aux volontés de l'Etat pour engager des modes d'insertion « actifs », dont le but est de favoriser la sortie du dispositif. Cela signifie-t-il qu'il faille que cette sortie se fasse sous condition d'employabilité ? L'un des paradoxes que porte la société ne réside-t-il pas dans l'équilibre contrarié, sinon la tension impossible, entre injonction au travail d'un côté et rareté de l'emploi de l'autre ?

Forte de cette considération, l'association parie sur la mise en œuvre d'une dynamique territoriale, voire locale, pour engager une action pérenne d'insertion. Elle choisit de prendre appui prioritairement sur des moyens déployés en vue d'une insertion sociale, en faisant le distinguo entre la notion d'emploi et de travail. Les acteurs sont en situation de travail, ce qui, comme je l'ai remarqué précédemment, fait valoir leur utilité sociale participant d'un rôle de resocialisation. La démarche, en soi, grâce à l'apport de compétences transversales, contribue de fait à la dynamique d'insertion. Les personnes sont donc, à ce moment de la recherche-action, en position de travail social, situation qui ne relève pas intrinsèquement de l'employabilité. S'il importe d'orienter le prolongement de la démarche dans une visée d'employabilité, certaines personnes pourraient ne pas être concernées au premier chef. Nonobstant cette observation, l'objectif des participants étant de se mettre en quête, à terme, d'un emploi, force est de constater que le maillon manquant dans la construction d'un projet pragmatique reste le défaut de lien avec des partenaires économiques.

4.2.3 Ses axes d'évolution potentiels

La recherche-action, par sa disposition à l'ouverture à une pratique innovante, s'inscrit dans un contexte favorable à l'engagement et à la prise de responsabilité des acteurs. Cependant, malgré l'affichage d'une certaine souplesse, la recherche-action peut paraître contraignante. Certains points de tension sont apparus et ont parfois remis en cause la pertinence de certains pans du dispositif qui n'avaient pas reçu l'aval de tous les partenaires. Ces points se sont notamment cristallisés sur la temporalité des acteurs, la reconnaissance de leur légitimité et la nature de leurs compétences. Des rencontres ont eu lieu entre les partenaires dans l'objectif de mesurer l'impact de la recherche-action sur salariés en CUI ; pourtant cette évaluation reste partielle, et ne peut se départir d'une certaine subjectivité. L'évaluation pourrait faire l'objet d'une extension à l'ensemble du dispositif et permettrait ainsi des interactions libérées d'un certain nombre des tensions qui troublent le déroulement de la démarche.

Un travail en coopération engageant l'émancipation des acteurs permettrait de faire valoir le partage des responsabilités et serait ainsi susceptible d'occasionner la définition d'un nouveau mode de gouvernance. Libérée des amalgames avec d'autres dispositifs en faveur de l'insertion, reconnue dans sa particularité, la recherche-action « Pensées Samariennes » pourrait, en partenariat, anticiper la continuité d'une action inscrite dans un engagement pérenne.

➤ **Prendre en compte et partager le constructivisme de la démarche**

La mise en action d'un processus de représentation de la recherche-action, dans le but de s'orienter dans la complexité de la démarche, semble pertinente. Pour ce faire, certains critères, mettant en exergue l'humilité, la clarté, la dynamique, la cohérence et la pertinence du processus doivent être pris en compte. Dans cette perspective, il importe que les partenaires, les acteurs, les chercheurs s'accordent sur la nécessité :

- D'élaborer la démarche sans en connaître tous les chemins, et accepter de les explorer, pour paraphraser le poète espagnol Antonio Machado : « Le chemin se construit en marchant »,
- De décomposer le système en niveaux d'observation, en sous-systèmes, afin de distinguer ce qui fait partie du système et ce qui appartient à l'environnement,
- De favoriser les itérations pour assurer la cohérence entre fonctions et structures, entre global et local, entre vision externe et vision interne,
- De prendre en compte les difficultés, les utiliser comme des éléments susceptibles d'apporter des renseignements sur les tendances d'évolution,
- De favoriser l'adaptation et se ménager des possibilités d'amélioration, en considérant que les objectifs de départ ne sont pas immuables.

Cette construction doit être communément entreprise dans la perspective d'une cohésion autour des actions, afin de réduire les écarts de temporalité et de faire baisser les tensions. Cette perspective d'harmonisation des actions suppose une synchronisation des calendriers, des rythmes et des durées, sans ôter la multiplicité des niveaux et instances d'actions.

Il est important de noter que l'instance politique a déjà pris la décision, au vu de l'intérêt pour certains salariés, de prolonger la recherche-action, afin de laisser le temps à des ajustements.

Une autre étape pourrait être celle de minimiser l'attente inconditionnelle de la production de résultats immédiats pour conquérir une nouvelle temporalité créatrice, compatible avec la mise en place de processus d'appropriation de l'évaluation par les acteurs.

➤ **L'évaluation**

A la faveur des moyens mis en place par le Cardan pour rendre compte de l'évolution des salariés en CUI - auprès des partenaires que sont le Conseil Général et Pôle Emploi - il peut être fait état d'une progression remarquable, non démentie par l'enquête que j'ai menée.

Ces moyens sont regroupés sous la forme de fiches de suivi et d'évaluation concernant les modules de formation¹⁰⁹, de sociogrammes, de compte-rendu de réunions autour du projet professionnel¹¹⁰. En cela, la recherche-action est également et effectivement un processus d'émancipation et d'apprentissage pour, et par l'évaluation.

Les résultats de l'enquête menée auprès des salariés en CUI, initiée à partir d'une auto-évaluation réalisée par chacun d'entre eux, vient confirmer les constats d'évolution mesurés par les supports de suivi et d'évaluation. La perception des changements individuels, repérés par le biais des comportements et attitudes en situation de travail par les accompagnateurs, et rapportés par l'expression d'un mieux-être social, vient corroborer d'un mouvement notoire vers l'insertion sociale.

Si cette évaluation permet d'organiser la mesure des écarts entre l'entrée des acteurs dans la démarche et les temps d'arrêts au cours desquels sont envisagés continuités ou ruptures de contrats, elle reste polarisée sur le public. La recherche-action, en tant que processus dynamique, s'inscrivant dans un contexte départemental et territorial particulier, ne me semble faire l'objet d'aucune évaluation formelle.

Nombre d'éléments pourraient toutefois être mobilisés pour évaluer l'ensemble du dispositif, ce qui contribuerait à la mise en mouvement de tous les acteurs et favoriserait spontanément une dynamique de concertation et de dialogue.

Lors de sa conception, puis de son développement, les pistes empruntées n'étaient pas toutes connues d'avance, de même que le chemin restant à parcourir nécessite encore de l'invention et de la création. L'évaluation est un moment à privilégier pour des confrontations multiples et diverses, lieux d'implantation de visées prospectives. Cet aspect prévisionnel, adossé à la méthode participative et émancipatrice en vigueur, est apte à susciter l'intérêt de tous les acteurs.

Les partenaires, acteurs, chercheurs, en s'attachant à la construction d'indicateurs de résultats, témoins des mouvements à l'œuvre, disposeraient d'éléments conséquents pour sonder l'assise du dispositif.

➤ **Un autre mode de gouvernance**

Pour partager la charge de nouvelles responsabilités et faciliter l'ajustement local de l'offre publique à la diversité de la demande sociale, l'Etat confie de plus en plus volontiers

¹⁰⁹ Annexe 6 : Fiche de suivi et d'évaluation des modules de formation.

¹¹⁰ Annexe 7 : Compte-rendu de réunion « projet professionnel ».

par contrat la mise en œuvre partielle des politiques publiques à des associations. Depuis la décentralisation, les collectivités territoriales ont pris le relais de ce mode de relation avec les associations. Cela peut potentiellement générer, à certains endroits, une perte de la qualité démocratique interne et minimiser la mobilisation des énergies civiques, ferments du tissu associatif. Cependant, les évolutions du mouvement associatif ne se réduisent pas à l'induction de ces effets d'ordre quantitatif. D'autres changements, d'ordre qualitatif, sont liés à de nouveaux enjeux et à de nouvelles motivations qui mobilisent et animent les citoyens. Leurs actions représentent un facteur de cohésion sociale et une maîtrise collective du changement qu'aucune politique publique, à elle seule, ne saurait remplacer.

La recherche-action, occasionnant des réajustements continus, confronte les concepteurs à la mise en exergue d'orientations non imaginées, voire non souhaitées, à l'origine. Dans ce contexte, l'association partage, avec les politiques, la responsabilité de faire admettre le caractère innovant du dispositif. Cette fonction vient bousculer les positionnements institutionnels habituels, ordinairement peu enclins à partager les marges du pouvoir, et remet en cause des modèles politiques où la responsabilité dans la création et la gestion de nouveaux dispositifs sont rassemblées sous une seule autorité centralisée.

Dans le cadre de la recherche-action étudiée, les responsabilités sont partagées par une pluralité d'acteurs, associés aux processus de décisions. Nous sommes en présence d'une autre forme de gouvernance qui suppose de reconnaître une réelle autonomie des acteurs et leur capacité à conduire certaines actions en complémentarité.

Ce type d'organisation favorise la coopération entre les acteurs et conditionne le bon déroulement de la recherche-action. Elle est profitable dans le sens où elle peut faire émerger de nouvelles méthodes de travail, de nouvelles compétences, et instaurer des relations de confiance. Ce nouveau mode de fonctionnement ne s'édicte pas ; il se construit dans l'action et demande du temps. Il est dans la lignée du principe de recherche-action, qui facilite les changements de positionnement, tout en autorisant les tâtonnements, et justifie la recherche de compromis.

➤ **La reconnaissance de la particularité de ce dispositif d'insertion**

La recherche-action souffre d'être apparentée, du fait des contrats CUI/CAE octroyés à des bénéficiaires du RSA, à un chantier d'insertion. Cet amalgame, agrémenté du temps hebdomadaire consacré au travail de chaque participant sur le projet professionnel, induit de la confusion chez les salariés, ainsi que cela a pu être exprimé par une personne lors de

l'interview, brouillant ainsi l'image de l'activité professionnelle au profit d'une situation de formation.

Les chantiers d'insertion, situés à l'intersection du champ social et du champ économique, sont pénétrés par la quête de rentabilité économique et engendrent, dans leur prolongement, la recherche d'une rentabilité sociale.

Les contrats, imposant une durée de travail de six mois (éventuellement renouvelables deux fois), ne permettent pas, au vu de ce laps de temps restreint, d'atteindre les objectifs d'insertion. La recherche-action ne peut donc être considérée rentable sur un plan économique. Elle est rentable, ainsi qu'il en est fait état dans l'analyse qualitative, pour les salariés sur un plan individuel et collectif, dans la mesure où, invités à s'affirmer et se positionner, ils retrouvent une place dans la société.

La recherche-action, à la frontière des dispositifs existants, s'oppose à une rentabilité économique qui déterminerait une rentabilité sociale, mais favorise une dynamique d'insertion qui engage l'inscription des personnes dans un registre de réflexion et de construction de leur propre insertion sociale.

➤ **Anticiper la continuité de l'action**

En prenant appui sur l'évaluation et en favorisant le travail de coopération, les partenaires et acteurs sont susceptibles de prendre en considération les freins liés à son développement et œuvrer à l'apport de modifications, dans une perspective de continuité de l'action.

Il importerait que la question de la durée soit, dès l'entrée dans le dispositif, ouverte au temps maximum permis par le contrat unique d'insertion. Le fond de la démarche, qui repose sur un apport essentiel en termes de quête de confiance en soi et d'autonomie des personnes, doit être le point d'ancrage auxquels sont rattachés des variables, ajustées au gré de l'avancée de la démarche.

Cependant, pour maintenir la démarche - ordinairement organisée sur une temporalité allant de 3 à 5 ans - dynamique et cohérente, et pallier à une interruption brutale et préjudiciable du processus personnel d'insertion, il est nécessaire, pour reprendre des termes employés lors des entretiens, de prévoir un « après » recherche-action.

Cette préparation doit tenir compte du fait que les personnes ayant intégré le dispositif sont salariées, ce qui encourage leur insertion sociale et qu'ainsi, elles ont pu, nonobstant le caractère précaire du contrat, donner un sens à leur action et maintenir vivace leur engagement.

Avant même d'envisager l'inscription dans des lieux construits pour poursuivre le processus d'insertion au sein duquel elles évoluent, les personnes doivent être assurées de ne pas perdre le bénéfice du statut qui a été le leur et qui leur a permis de s'investir.

La continuité de l'action, avec en toile de fond l'insertion sociale, pourrait être matérialisée dans la constitution d'un pôle de développement personnel, consolidant les acquis des acteurs dans leurs rôles conjoints de chercheurs ; ce pôle pourrait s'apparenter à un laboratoire d'observation sur le projet personnel des personnes.

Dans la perspective d'une définition des attentes, orientée vers un projet professionnel, il est essentiel que la mobilisation de l'ensemble des acteurs du territoire occasionne la mobilisation des partenaires économiques, notamment les employeurs. Entrant dans la boucle de la recherche-action, ces derniers favoriseraient l'ouverture d'un « champ des possibles » à l'horizon de l'insertion professionnelle.

Conclusion

La recherche-action, dont les premiers mouvements sont situés au début du siècle dernier, a été, à certaines périodes, mise en exergue, mais a également connu, à d'autres moments, les affres de la dépréciation. Ces effets de mode sont dépendants des contextes économiques et politiques qui ont cours, ce qui lie l'intérêt porté à la démarche à des enjeux sociétaux.

La recherche-action, traversée par différents courants et appliquée selon diverses modalités, reste employée pour de nombreuses recherches. Elle correspond en général à une étude visant une action stratégique et requérant une participation des acteurs ; elle représente, dans un certain nombre de secteurs de l'activité sociale, une voie de recherche originale visant à modifier des attitudes et des comportements.

La recherche-action est parfois utilisée comme un instrument d'émancipation personnelle, mais elle peut également être abordée avec des perspectives pédagogique, sociale ou encore politique. La recherche-action « Pensées Samariennes » intervient sur ces trois dimensions.

M'intéressant à apporter un éclairage sur la portée de cette démarche, orientée vers un public en difficultés d'insertion, j'ai pu en mesurer le bien-fondé, remarquable à partir des constats d'évolution cognitive et sociale des salariés en Contrat Unique d'Insertion. Si cette mesure d'écarts, entre l'entrée dans la démarche et le moment de l'enquête, donne des indications concrètes sur le plan cognitif, elle reste plus complexe à appréhender sur le plan social. Les acteurs, chercheurs, accompagnateurs du Cardan et cadres techniques du Conseil Général, attestent néanmoins tous d'un regain de dynamisme des participants sur le plan personnel et social. Il est indéniable que ces derniers ont su saisir l'opportunité qui leur était offerte d'être responsabilisés et en retirer des profits conséquents. Un pas important a donc été franchi vers l'insertion sociale ; cette avancée encourageante est toutefois réfrénée par la durée minimaliste offerte aux salariés dans le cadre de leur contrat. Cette contrainte temporelle pose, en filigrane, la question de l'insertion professionnelle, objectif inatteignable au vu des parcours de resocialisation à considérer d'une part, et du contexte économique d'autre part.

La recherche-action du Cardan porte également une dimension politique : elle favorise le développement de relations de confiance mutuelle entre les participants, encourage l'auto-analyse de la situation des acteurs, et permet un témoignage personnel qui ouvre sur la construction de l'histoire des acteurs/chercheurs. Cet acte collectif de conscientisation passe

par l'expression et se fonde dans une parole, - à la fois action et réflexion - qui a, selon P.Freire, à condition d'être authentique, « la capacité de transformer le monde¹¹¹ ».

La force de cette recherche-action réside donc dans son potentiel de développement et de transformation. Les salariés, acteurs/chercheurs, précédemment dépendants d'une assistance, ont été en mesure d'expérimenter le changement et accéder à une autre vision de la réalité.

La recherche-action relève d'une vision philosophique qui offre aux individus la possibilité d'intervenir sur leurs propres destins, attitude parfois qualifiée de « populisme ». Orientée dans cette direction, la démarche s'attache à des valeurs, à un modèle culturel, à une idéologie de type démocratique ; elle amorce le développement de pratiques relationnelles nouvelles et ouvre sur des opportunités de débats et de négociations.

La recherche-action « Pensées Samariennes » occasionne la mise en œuvre d'une démarche apte à rassembler des acteurs et des partenaires institutionnels autour de travaux invitants au dialogue. Cette posture partenariale n'est cependant pas innée. Elle nécessite que les instances politiques et l'association puissent se réunir dans une même volonté d'agir ensemble, d'emprunter un même chemin, en acceptant que celui-ci puisse ne pas être linéaire.

La recherche-action a ouvert la voie, le chemin reste à découvrir. Elle pourra être amenée à tracer en parallèle d'autres sillons. Cependant, afin de poursuivre une avancée durable, le dispositif devra évoluer vers un objectif final, en y intégrant des changements continus.

A l'observation, il m'apparaît que cette recherche-action est d'ores et déjà inscrite dans ces perspectives, de réactivité et d'ouverture d'une part, de mobilisation durable de la créativité d'autre part. Elle dispose d'opportunités, certaines réelles à ce jour, d'autres à diligenter. Certaines de ces opportunités sont manifestes, comme le fait que les objectifs du dispositif soient en adhérence avec un environnement institutionnel en évolution ; d'autres sont à activer, telle la mobilisation de l'ensemble des acteurs du département, prémisses de la mobilisation des partenaires économiques. Pour ce faire, des moyens pour appréhender ce dispositif aux contours flous sont à trouver, et des vecteurs de communication, axés sur la pertinence d'une démarche initiant l'insertion sociale par le changement de rôles, sont à agencer.

Le Cardan, association œuvrant prioritairement dans le domaine de la formation, a choisi d'étendre son champ d'intervention à l'insertion, sans pour autant se détacher de son cœur de métier, et de participer à la reconstruction du lien social de ceux qui en sont le plus dépourvus.

¹¹¹ Freire, P., (1987), *Pedagogia do oprimido*, 17ème éd., Rio de Janeiro, Brasil, Paz e Terre.

Cette association, par le biais de cette extension, exprime clairement le besoin d'épanouissement, d'expression et de reconnaissance de la richesse personnelle des individus. Elle n'en affirme pas moins la volonté d'être présente dans l'espace public et d'intervenir sur des enjeux collectifs. Son action est en effet inscrite dans un engagement congruent et pérenne auprès des personnes les plus en difficultés, qu'elle accompagne dans un dessein de responsabilisation et d'action.

Au fil de cette étude, j'ai tenté de sonder les effets de la mise en œuvre d'une recherche-action en direction de publics en difficultés d'insertion. Outre certaines faiblesses, principalement inhérentes aux différences de temporalité et à une coopération insuffisamment effective, et quoique mon étude ne puisse être qu'inachevée du fait de la jeunesse du dispositif, je ne puis que souligner le dynamisme et l'engouement que génère cette démarche.

La dynamique d'un tel processus, qui permet à des personnes de réfléchir, d'être plus critiques, qui tend à les rendre actrices de leur devenir, par le biais d'actions innovantes impliquant des partenaires institutionnels, est, à ce jour, trop rare, pour ne pas être saluée.

Glossaire

ACSE	Agence pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des Chances
ATD	Aide à Toute Détresse
API	Allocation de Parent Isolé
ASS	Allocation de Solidarité Spécifique
AFTAM	Association pour la Formation Technique des Africains et Malgaches
CMS	Centre Médico Social
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CNL	Centre National du Livre
CA	Conseil d'Administration
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CAE	Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
CEC	Contrat d'Emploi Consolidé
CI	Contrat d'Insertion
CES	Contrat Emploi Solidarité
CIE	Contrat Initiative Emploi
CUI	Contrat Unique d'Insertion
CAPS	Culture Animation Prévention Sport
DDTEFP	Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle
DIRECCTE	Direction Régionale du Commerce, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi
DRAC	Direction Régionale des Affaires Culturelles
DRE	Dispositif de Réussite Educative
ESAT	Etablissements et Services d'Aide par le Travail
FEDER	Fonds Européen de Développement Régional
FSE	Fonds Social Européen
IGAS	Inspection Générale des Affaires Sociales
JOC	Jeunesse Ouvrière Chrétienne
MCA	Maison de la Culture d'Amiens
PPE	Prime Pour l'Emploi
PMI	Protection Maternelle Infantile
RSA	Revenu de Solidarité Active
RMA	Revenu Minimum d'Activité
RMI	Revenu Minimum d'Insertion
SCI	Société Civile Immobilière
UE	Union Européenne
URLIP	Union Régionale de Lutte contre l'Illettrisme en Picardie

Bibliographie

- Anadon, M., L'Hostie, M. (2001), *Nouvelles dynamiques de recherche en éducation*, Presses Université Laval, p.20.
- Avenel, C. et al (2008), *RMI, l'état des lieux*, « L'organisation du RMI dans le cadre de la décentralisation », La Découverte, pp. 213-225.
- Berthet, V. (2002), « *Vaincre l'illettrisme* », Économie & Humanisme, n° 363.
- Bresson M. (2007), *Sociologie de la précarité*, Paris, Éditions Armand Colin.
- Carr, W., Kemmis, S., (1986), *Devient critique. L'éducation, la connaissance et la recherche-action*, Lewes : Falmer.
- Castra, D. (2003), *L'insertion professionnelle des publics précaires*, Editions PUF.
- Castel, R., (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.
- Charlier, B. (2005), *Parcours de recherche-action-formation*, Revue des sciences de l'éducation, vol.31, n° 2, p.272.
- Christen-Gueissaz, E., Fontaine.M (2006), *Recherche-action: Processus d'apprentissage et d'innovation sociale*, L'harmattan, p.9.
- Crezé, F. et Liu, M. (2006), *La recherche-action et les transformations sociales*, L'Harmattan.
- Cytermann, L., Dindar, E. (2008), *RMI, l'état des lieux*, « Les grandes étapes de l'histoire du RMI », La Découverte, pp. 23-49.
- De Rosnay, J. (1975), *Le Macroscopie. Vers une vision globale*, Paris: Éditions du Seuil, p.83.
- Decool, J.-P. (mai 2005), *Des associations en général... Vers une éthique sociétale*, rapport au Premier Ministre, pp 3-4-5.
- Didier, E. (1998), « *Emergences des mots de l'exclusion* » dans « *Joseph Wresinski : le plus pauvre au cœur d'une intelligence* », Revue Quart Monde.
- Doise, W., Mugny, G., (1981), *Le développement social de l'intelligence*, InterEditions, p 32.
- Dolbec, A. (2003), *La recherche-action*, Dans B. Gauthier (dir.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, pp.467-496.
- Dubar, C. (2002), *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, A.Colin.

Dubost, J., (1988), « *La question de la spécificité des recherches-action selon les champs* », dans Hugon et al (dir.), *Recherches impliquées, recherches action : le cas de l'éducation*, Bruxelles, De Boeck, pp.45-46.

Dugué, E., Verger, A., (2003), *Les « inemployables », Editorial*, Education Permanente, n°156.

Durkheim, E., (2007), *De la division du travail social*, Paris, PUF.

Duvoux, N., (2009), *L'Autonomie des assistés*, Paris, PUF.

Ebersold, S. (2001), *La naissance de l'inemployable ou l'insertion au risque de l'exclusion*, Editions PUF.

Freire, P., (1987), *Pedagogia do oprimido*, 17ème éd., Rio de Janeiro, Brasil, Paz e Terre.

Goffman, E., (1973), *La mise en scène de la vie quotidienne, t. 1 : La Présentation de soi*, Éditions de Minuit, Collection « Le Sens Commun ».

Goyette, G, Lessard-Hébert, M. (1987), *La Recherche-Action: Ses Fonctions, Ses Fondements et Son Instrumentation*, PUQ, p.5.

Grenot.M, Viard.T, *Forger la mémoire d'un avenir commun*, Revue Quart Monde.

Groupe de Recherche Quart Monde-Université (1999), *Le croisement des savoirs. Quand le quart monde et l'université pensent ensemble*, Paris, Ed. Quart Monde, Ed.de l'Atelier, p.121.

Guénard, D., (1992), "Introduction à la dynamique lewinienne" in: Baribeau, C., *La recherche-action de Kurt Lewin aux pratiques contemporaines*. ARQ, Vol. 7, Automne, p.46.

Hély, M. (2009), *Les métamorphoses du monde associatif*, Presses Universitaires de France, Lien social.

IGAS (2006), « *Évaluation de la loi du 18 décembre 2003 décentralisant le RMI et créant le RMA* », Rapport de synthèse de l'Inspection générale des affaires sociales, La Documentation française, Paris.

Jodelet, D. (2003), *Les Représentations Sociales*, Paris., PUF, 7ème édition, p.52.

Karlsen, J. I. (1991), "Action research as method: reflections from a program for development methods and competence" in: Whyte, W. F., *Participatory Action Research*, Newbury Park: Sage Publications.

King, J. A et Lonnquist, M.P. (1994), *A Review of Writing on Action Research*, Communication présentée au Colloque de l'American Educational Research Association, New York.

Kohn, R.C. (1986), *La recherche par les praticiens : l'implication comme mode de production des connaissances*. Bulletin de psychologie 377, 39 (16-18), pp.817-826.

Kolb, D. (1984), *Experiential learning: experience as the source of learning and development*, Englewood Cliffs, Prentice Hall.

Labbens.J (1969), *Le Quart-Monde. La condition sous-prolétarienne*, Pierrelaye, Science et service, ATD – Bureau de recherches sociales).

Lahire, B., (1993), *Culture écrite et inégalités scolaires. Sociologie de l'« échec scolaire » à l'école primaire*, Lyon, PUL.

Lapassade, G. (1993), *Familles de recherche-action. De l'ethnographie de l'école à la nouvelle recherche-action*, Document dactylographié, Université Paris VIII.

Lapassade, G. (1989), *Pratique de Formation/Analyses*, Recherche-action et formation. Le travail de terrain, université Paris 8, Formation Permanente ? n°18, pp.17-41.

Le Moigne, J.L. (1977), *Théorie du système général, théorie de la modélisation*, PUF, Paris, p.61.

Levy.A. (1985), « *La recherche-action, une nouvelle voie pour les sciences humaines* », dans Boutinet.J.P (Collectif) *Du discours à l'action*, L'Harmattan.

Liu.M. (1992), *Présentation de la recherche-action : Définition, déroulement et résultats*, Revue internationale de systémique, p 294.

Mauger, G. (2001), *Les politiques d'insertion, une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail*, Actes de la recherche en sciences sociales, p.7.

Mauger, M. (2001), « *Les politiques d'insertion* », dans Actes de la recherche en sciences sociales. Vol. 136-137, Nouvelles formes d'encadrement. pp. 5-14.

Mesnier .P-M., Missotte.P. (2003), *La recherche-action : une autre manière de se chercher, se former, transformer*, L'Harmattan.

Morin, A. (1992). *Recherche-action intégrale et participation coopérative*, Volume 2, Théorie et rédaction du rapport, Laval: Agence d'Arc, p.21.

Moscovici, S. (1995), *Vygotsky, le Grand Robert et la cyber-représentation*. Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, 28, p.17.

Paugam, S., Duvoux, N., (2008) *La régulation des pauvres - Du RMI au RSA -*, Paris, PUF, collection Quadrige, essais débats, p 96.

Paugam,S., (1991), *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, PUF, coll. Quadrige.

Popper, K. (1985), *Conjectures et réfutations. La croissance du savoir scientifique*, Paris, Payot, p.328.

Riffault, H, Dir., (1994), *Les valeurs des Français*, Paris, PUF, Coll., Sociologies, p.119.

Rodgers, G. et Rodgers, J. (1990), *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail*, Genève, Institut international d'études sociales.

Schön, D. (1983), *The Reflective Practitioner*, New York, Basic Books.

Simmel, G., (1998) *Les pauvres*, 1ère éd. en allemand - 1907 repris dans l'ouvrage « Sociologie », 1ère éd. Française, Paris, PUF, coll. Quadrige.

Schwartz, B. (1981), *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes*, Rapport au Premier Ministre.

Tremblay, R.B. (1997), « *L'activité d'investigation scientifique* », Montréal, Édition du Cim.

Van der Maren, J.-M. (1999), *La recherche appliquée en pédagogie*, Bruxelles, De Boeck Université, Collection Méthodes en sciences humaines.

Van Trier, W.E. (1980), *La recherche-action*, Déviance et société, vol.4, n°2, p 180.

Von Bertalanffy, L. (1991), *Théorie générale des systèmes*, Dunod, Paris, p.53.

Vrancken.D, Kutty.O. (2001), *La sociologie et l'intervention. Enjeux et perspectives*, De Boeck et Darcier.

Vygotsky, L. (1985), *Pensée et langage*, Editions sociales.

Walliser, B. (1977), *Systèmes et modèles, introduction à l'analyse de systèmes*, Editions du Seuil, Paris, p.13.

Whyte, W. F. (1991), *Participatory Action Research*, Newbury Park: Sage Publications.

Wresinski, J. (1989), réflexion fondamentale de la CNCDH : « *Les plus pauvres, révélateurs de l'indivisibilité des Droits de l'Homme* », Les Droits de l'Homme en question, CNCDH, Paris, La Documentation française, pp 221-237.

Webographie

Archambault, E & Tchernonog, V, Centre d'économie de la Sorbonne (mars 2012), <http://cpca.asso.fr>, *Repères sur les associations en France*, p 3.

Barbier R (2006), *Historique de la recherche-action par René Barbier*, document électronique, <http://foad.iedparis8.net/>.

Bazin, H. (2003-2007), « *Questions fréquentes sur la recherche-action* », document électronique in Bibliographie R-A.

Gabriot B, (1996), « A propos de la recherche-action existentielle » de R. Barbier, Comptendu de lecture du livre *La recherche-action*, de Barbier, R., Document électronique.

Guyet. R, <http://ceriscope.sciences-po.fr>, Les politiques de cohésion économique et sociale au sein de l'Union Européenne.

Hély, M. (février 2008), « L'économie sociale et solidaire n'existe pas », <http://www.laviedesidees.fr>.

<http://www.aide-sociale.fr/> le RSA socle.

<http://www.associations.gouv.fr>, Nouveaux repères 2012 sur les associations en France.

[http://www.service-public.fr/Particuliers/Social-Santé/Minima sociaux/Revenus de solidarité active \(RSA\)](http://www.service-public.fr/Particuliers/Social-Santé/Minima sociaux/Revenus de solidarité active (RSA)).

<http://www.touteurope.eu>, Les fonds européens : Pour qui ? Pour quoi ?

Schwartz, O., (2011), « *Peut-on parler des classes populaires ?* », <http://lectures.revues.org/6326>.

Vultur, M. (2010), *La précarité : un « concept fantôme » dans la réalité mouvante du monde du travail*, <http://sociologies.revues.org/3287>.

Annexes

<u>Annexe 1</u> : Carte mentale de la recherche-action « Pensées Samariennes »	p.120
<u>Annexe 2</u> : Article 2 – Engagements du bénéficiaire – Descriptif de l'action	p.121
<u>Annexe 3</u> : Article 2 – Engagements du bénéficiaire – Descriptif de l'action, objectif de sorties dynamiques	p.122
<u>Annexe 4</u> : Questionnaire à destination des salariés en Contrat Unique d'Insertion	p.123
<u>Annexe 5</u> : Questionnaire à destination des accompagnateurs du Cardan et des cadres techniques d'insertion	p.129
<u>Annexe 6</u> : Fiche de suivi et d'évaluation des modules de formation	p.130
<u>Annexe 7</u> : Compte-rendu de réunion « projet professionnel »	p.133

Annexe 2 : Article 2 – Engagements du bénéficiaire – Descriptif de l'action.

Convention n° ISP/2011/1/019-51

Page 2 sur 9

- VU Le programme départemental d'insertion adopté le 31 mars 2010 par le conseil Général ;
- VU le Règlement Financier du Département, adopté par l'Assemblée du Conseil général dans sa décision du 21 mars 2005 ;
- VU le Budget Départemental pour l'exercice 2011 ;
- VU la délibération en date du 5 décembre 2011 de la Commission Permanente d'attribution de subvention ;
- VU la demande de subvention présentée le 8 septembre 2011 par le Bénéficiaire auprès du Département ;

IL EST CONVENU CE QUI SUIVIT :

CONVENTION
CONSEIL GÉNÉRAL

PENSÉES SAMARIENNES

ARTICLE 1 – OBJET

La présente convention a pour objet de fixer d'une part le montant et les règles de versement de la subvention octroyée par le Département au Bénéficiaire **au titre des années 2011, 2012 et 2013** pour la participation au financement du personnel dédié à l'encadrement technique des salariés en insertion, ainsi que, d'autre part, les engagements du Bénéficiaire.

ARTICLE 2 – ENGAGEMENTS DU BENEFICIAIRE

1 – Descriptif de l'action « Atelier de production de connaissances populaires dans les domaines de la mobilité, de l'emploi, de l'offre culturelle et de l'apprentissage citoyen »

Accompagner l'analyse des personnes en rupture sociale. Et, de l'approche populaire, faire émerger les connaissances relatives à l'insertion en corrélation avec le marché de l'emploi, l'offre culturelle, l'apprentissage citoyen et la mobilité sur 3 espaces géographiquement déterminés.

Les groupes seront composés de cinq personnes au maximum. Les personnes des groupes seront en situation d'exclusion sociale.

Les axes de travail sont proposés dans le domaine de l'insertion : l'insertion et l'offre économique sur le territoire – l'insertion et l'offre culturelle sur le territoire – l'insertion et l'offre d'apprentissage sur le territoire.

Les ateliers devront se dérouler dans les bibliothèques ou médiathèques. Un véhicule de 9 places pour compléter les possibilités de transports est à disposition ainsi qu'un service administratif qui a l'expérience de bibliothèques de rue et de formation.

- ✓ Le projet, faisant l'objet de la subvention consiste en la participation aux frais de personnel relatifs à l'accompagnement des bénéficiaires.

Annexe 3 : Article 2 – Engagements du bénéficiaire – Descriptif de l'action, objectif de sorties dynamiques.

L'effectif prévu est de 15 bénéficiaires dont 8 au RSA socle pour une année, soit 30 bénéficiaires dont 16 au RSA socle pour la durée de l'action.

L'objectif fixé est de 30 % de sorties dynamiques (CDI, CDD, formation qualifiante, intérim, emploi de transition).

Cette action aura lieu sur les cantons de Nouvion, de Crécy en Ponthieu, d'Ailly le Haut Clocher, de Rue (itinérante) et Abbeville et Montdidier (installée).

2 – Engagements de suivi de l'action.

Les engagements individuels s'effectueront lors des entretiens prévus pour expliquer la démarche de la personne dans son souhait de changement. La personne devra :

- Expliquer la motivation de sa participation à la recherche.
- Définir son intérêt pour participer au groupe recherche, cet intérêt pouvant être différent des intérêts individuels (social, culturel, politique, économique...)
- Attester que son engagement est bien à titre personnel.
- Déterminer sa fonction au sein du groupe, son positionnement, ses compétences, son implication (bénévole, militante ou professionnelle).
- Exprimer les souhaits d'approfondissement de problématiques de travail.

3 – Engagements de communication.

Le Bénéficiaire mentionnera à chaque occasion le soutien que lui apporte le Département, notamment par l'apposition du logo du Conseil général sur l'ensemble des documents, éditions ou autres supports notamment sur les rapports d'activité liés à l'opération subventionnée.

Le Bénéficiaire s'engage à mener une concertation avec la Direction de la communication du Département avant l'organisation de toute action d'information ou de communication liée à l'opération subventionnée, notamment toute manifestation publique ou l'édition de tout document, et à n'organiser ladite action qu'après avoir reçu une notification de validation de l'action par écrit du Département.

4 – Engagements financiers.

Le Bénéficiaire se conforme aux obligations découlant de l'article L1611-4 du Code Général des Collectivités Territoriales. En particulier, il est tenu de fournir au Département une copie certifiée de son budget et de ses comptes pour tous les exercices couverts par la durée de la présente convention, ainsi que tous documents faisant connaître les résultats de son activité, et ce dans un délai de six mois suivant la fin de chacun des dits exercices.

ARTICLE 3 – ENGAGEMENT DU DEPARTEMENT

Pour contribuer à la réalisation de cette action, le Département s'engage à accorder au Bénéficiaire une subvention d'un montant maximum de **81 000 € (quatre-vingt un mille euros)** représentant 11.13 % du montant estimatif de l'opération chiffrée à la somme de 727 270 €, pour financer :

- des frais de personnel relatifs à l'accompagnement des bénéficiaires.

Annexe 4 : Questionnaire à destination des salariés en Contrat Unique d'Insertion.

Contrat Unique d'Insertion

Début du contrat : **Fin du contrat :**

1) Recrutement

1.1) Comment avez-vous été recruté ? (assistante sociale - pôle emploi- autre)

(Précisez).....

1.2) Type de RSA

Type de RSA	
activités	
socle	

1.3) Motivations à accepter le contrat CUI

Qu'est-ce qui vous a amené à postuler ?	
Je souhaitais sortir du dispositif RSA et travailler	
La personne qui m'en a parlé m'a expliqué et m'a convaincu(e)	
J'ai accepté de postuler parce que je n'avais pas le choix (perte du RSA)	
Je participais à d'autres actions du Cardan	
Autre	

1.4) Quel est votre niveau scolaire :

2) Avant recrutement

2-1 Sur le plan cognitif

LEGENDE : ☐ 0 = non lecteur ☐ 1 = je sais déchiffrer, mais ne comprends pas toujours ☐ 2 = je lis, mais ça me demande des efforts et génère des erreurs de lecture ☐ 3 = je lis couramment, mais ne comprends pas toujours le sens des mots ☐ 4 = je lis couramment en comprenant					
Aptitudes à la lecture	0	1	2	3	4

LEGENDE : ☐ 0 = je sais recopier mais ne comprends pas ce que j'écris ☐ 1 = j'écris phonétiquement ☐ 2 = j'écris et comprends ce que j'écris ☐ 3 = j'écris, fais beaucoup de fautes (orthographe et syntaxe) et suis compréhensible ☐ 4 = j'écris couramment, mes écrits sont compréhensibles et je fais peu de fautes					
Aptitudes à l'écrit	0	1	2	3	4

LEGENDE : ○ 0 = je ne sais pas compter ○ 1 = je sais réaliser des opérations simples : additions, soustractions, multiplications, divisions ○ 2 = je sais réaliser des opérations complexes avec décimales ○ 3 = je sais compter et suis capable d'effectuer plusieurs opérations mathématiques (+ %) ○ 4 = je sais compter et suis capable de résoudre des problèmes complexes.					
Aptitudes en calcul	0	1	2	3	4

LEGENDE : ○ 0 = je ne sais pas utiliser un ordinateur ○ 1 = j'utilise internet ○ 2 = j'utilise internet et suis capable de produire des textes ○ 3 = j'utilise Internet, suis capable de produire des textes et d'utiliser un tableur ○ 4 = je suis parfaitement à l'aise avec l'informatique					
Aptitudes en informatique	0	1	2	3	4

Dans le cadre des apprentissages

	Pas du tout	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours
Production d'écrits ou de documents					
Recherche d'informations en vue d'améliorer mon insertion professionnelle et sociale					
Prise de paroles dans un groupe autre que familial ou amical					
Animation d'un groupe de travail ou de réflexion					

2-2 Emploi

A quand remonte votre dernier emploi :

Moins de 5ans	
Entre 5 et 10 ans	
Entre 10 et 15 ans	
Autre	

Quel métier exercez-vous ?

2-3 Autonomie

	oui	non
Permis de conduire		
Moyen de locomotion		

	Personnel	Collectif
Moyen de locomotion		

	Locataire	Propriétaire	Hébergé
Logement			

Si hébergé, par qui ?

	Pas du tout	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours
Capacité à entreprendre des démarches seul(e)					

3) Evolutions

3-1 Sur le plan cognitif

LEGENDE :

- 0 = non lecteur
- 1 = je sais déchiffrer, mais ne comprends pas toujours
- 2 = je lis, mais ça me demande des efforts et génère des erreurs de lecture
- 3 = je lis couramment, mais ne comprends pas toujours le sens des mots
- 4 = je lis couramment en comprenant

Aptitudes à la lecture	0	1	2	3	4
-------------------------------	---	---	---	---	---

LEGENDE :

- 0 = je sais recopier mais ne comprends pas ce que j'écris
- 1 = j'écris phonétiquement
- 2 = j'écris et comprends ce que j'écris
- 3 = j'écris, mais fais beaucoup de fautes (orthographe et syntaxe)
- 4 = j'écris couramment et mes écrits sont compréhensibles.

Aptitudes à l'écrit	0	1	2	3	4
----------------------------	---	---	---	---	---

LEGENDE : ○ 0 = je ne sais pas compter ○ 1 = je sais réaliser des opérations simples : additions, soustractions, multiplications, divisions ○ 2 = je sais réaliser des opérations complexes avec décimales ○ 3 = je sais compter et suis capable d'effectuer plusieurs opérations mathématiques (+ %) ○ 4 = je sais compter et suis capable de résoudre des problèmes complexes.					
Aptitudes en calcul	0	1	2	3	4

LEGENDE : ○ 0 = je ne sais pas utiliser un ordinateur ○ 1 = j'utilise internet ○ 2 = j'utilise internet et suis capable de produire des textes ○ 3 = j'utilise Internet, suis capable de produire des textes et d'utiliser un tableur ○ 4 = je suis parfaitement à l'aise avec l'informatique					
Aptitudes en informatique	0	1	2	3	4

Dans le cadre des apprentissages

	Pas du tout	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours
<i>Production d'écrits ou de documents</i>					
<i>Recherche d'informations en vue d'améliorer mon insertion professionnelle et sociale</i>					
<i>Prise de paroles dans un groupe autre que familial ou amical</i>					
<i>Animation d'un groupe de travail ou de réflexion</i>					

3-2 Emploi

J'ai trouvé un emploi : oui – non

Si oui, type de contrat..... Fonction.....

3-3 Autonomie

	oui	non
Permis de conduire		
Moyen de locomotion		

	Personnel	Collectif
Moyen de locomotion		

	Locataire	Propriétaire	Hébergé
Logement			

Si hébergé, par qui ?

	Pas du tout	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours
Capacité à entreprendre des démarches seul(e)					

4) Votre avis par rapport au travail proposé au sein de la recherche-action

4-1) Sur la compréhension du travail

Ce travail de recherche action qui vous est proposé vous apparaît		
Trop compliqué à comprendre	Oui	Non
Compliqué à comprendre	Oui	Non
Compréhensible avec le temps	Oui	Non
Simple à comprendre	Oui	Non

4-2) Sur l'exécution du travail

Ce travail de recherche action qui vous est proposé vous apparaît		
Trop difficile à exécuter	Oui	Non
Difficile à exécuter	Oui	Non
Plus simple à exécuter avec le temps	Oui	Non
Facile à exécuter	Oui	Non

4-3) Sur votre appréhension d'un projet professionnel

A l'issue ou au cours de ce contrat, vous vous sentez		
Pas du tout prêt à vous insérer sur le marché de l'emploi	oui	non
Plus sûr de vous pour vous mettre en quête d'un travail		
Suffisamment déterminé pour vous engager dans un projet professionnel (formation ou emploi)		
Plus en confiance pour trouver un emploi		
Suffisamment redynamisé pour vous engager dans une recherche d'emploi de manière confiante		

5) A ce jour

5-1) Qu'est-ce que cet emploi a changé pour vous ?

5-2) Qu'est ce qui, de manière plus générale, a changé pour vous ?

5-3) Pensez-vous avoir gagné en sérénité par rapport aux difficultés de la vie ?

5-4) Quels sont vos projets aujourd'hui ?

Annexe 5 : Questionnaire à destination des accompagnateurs du Cardan et des cadres techniques d'insertion.

**Questionnaire d'enquête à l'attention
des accompagnateurs du Cardan et des Cadres Techniques d'Insertion du Conseil Général**

1) Vous sentez-vous à l'aise pour expliquer le principe de recherche action aux bénéficiaires ?

Oui ☐ Non ☐

Si non, pourquoi ?

2) A votre avis, l'objectif premier de ce type d'action est pour les bénéficiaires :

Social ☐ Economique ☐ Cognitif ☐

3) Pensez-vous que la signature d'un contrat de travail soit une plus-value pour le projet
« recherche- action » ?

Oui ☐ Non ☐

Si non, pourquoi ?

4) Le statut de salarié des bénéficiaires ayant intégré le dispositif de recherche-action rend le
suivi de ceux-ci :

Plus complexe ☐ Moins contraignant ☐

Plus mesurable en termes d'évolution ☐

Plus chronophage (réunions, contacts téléphoniques) ☐

Expliquez

5) Trouvez-vous facilement votre place au sein de ce dispositif de recherche-action, notamment
par rapport aux rôles des différents intervenants ?

Oui ☐ Non ☐

Expliquez

6) Avez-vous pointé des évolutions chez les salariés inscrits dans cette recherche-action ?

Oui ☐ Non ☐

De quel type ? Social ☐ Economique ☐ Cognitif ☐

A l'aune de quels critères les mesurez-vous ?

7) Quelles sont, pour vous, les limites d'une telle action ?

8) Pensez-vous que la durée du contrat soit adaptée à l'objectif, au regard de l'intégration de
personnes les plus éloignées de l'emploi dans le dispositif ?

9) Propositions d'évolution

Annexe 6 : Fiche de suivi et d'évaluation des modules de formation.

Suivi Individuel Recherche Action

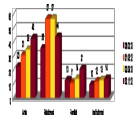
Nom Prénom	
Groupe	
Date d'entrée	
Thèmes travaillés	

Absences	
Personnes rencontrées	
Personnes appelées	
Autres démarches extérieures	
Formations suivies	
Colloques suivis	
Participation A une action bénévole	

Bilan de	Projets : Objectifs à réaliser en lien avec le plan de formation :
Bilan de	Projets : Objectifs à réaliser en lien avec le plan de formation :
Bilan de	Projets : Objectifs à réaliser en lien avec le plan de formation :
Bilan de	Projets : Objectifs à réaliser en lien avec le plan de formation :

Tableau d'évaluation sur les Modules de Formation																
Acquis (A) / En Cours d'Acquisition (ECA) / Non Acquis (NA)																
Bilan 1 = .../.../... Bilan 3 = .../.../... Bilan 5 =	Bilan 2 = .../.../... Bilan 4 =	Bilan 1			Bilan 2			Bilan 3			Bilan 4			Bilan 5		
		D	E C A	A	D	E C A	A	D	E C A	A	D	E C A	A	D	E C A	A
MODULE 1 : INFORMATIQUE																
s'initier à l'utilisation d'un traitement de textes																
Allumer et éteindre un ordinateur																
Manipuler la souris ou le PAD																
Créer un document																
Nommer un document et l'enregistrer																
Mettre en forme un document (changer de police, souligner, encadrer, copier/coller...)																
S'initier à l'utilisation d'un tableur																
Réaliser un tableau avec différentes entrées																
Réaliser des formules de calculs simples																
S'initier à l'usage d'Internet																
Naviguer sur un site : identifier la page d'accueil, le sommaire...																
Effectuer une recherche sur un moteur de recherche (Google, Altavista, Lycos, Yahoo...)																
Trouver une information sur un site, exemple : des horaires de train																
Créer un compte courriel																
Utiliser un compte courriel																
Télécharger une pièce jointe																
Joindre une pièce																
MODULE 2 : LA PRODUCTION D'ECRIT																
Acquérir les bases ou améliorer son niveau d'écriture (syntaxe, grammaire, orthographe)																
Écrire une phrase simple (sujet, verbe, complément)																
Écrire une phrase complexe incluant des propositions																
Mettre en place l'autocorrection : utiliser le dictionnaire, le Bescherelle...																
Utiliser du vocabulaire spécifique aux thèmes de la recherche																
Concevoir un questionnaire																
MODULE 3 : LA PRISE DE PAROLE																
Développer l'aisance orale																
Prendre la parole devant un groupe																
Expliquer l'objet de la recherche-action																
Conduire un entretien issu d'un questionnaire auprès des représentants institutionnels et des professionnels																
Lire un texte à haute voix																
Placer la voix																
Articuler distinctement																
MODULE 4 : APPROCHE SYSTEMIQUE																
Prendre conscience du rôle de chacun dans les différents systèmes																
Nommer les différents systèmes (familial, relationnel, professionnel...)																
Repérer les places de chacun lors d'un jeu de rôle																
Identifier les informations nécessaires à l'élaboration d'un système relationnel (familial, professionnel...)																
Consigner ces informations																
Élaborer un graphique qui représente ce système relationnel : Le sociogramme																
Modifier le sociogramme lorsqu'il a évolué.																

Synthèse de l'évolution des sociogrammes



LEGENDE SUR LA SYNTHÈSE DE L'ÉVOLUTION DES SOCIOGRAMMES

Amis :

...

Relationnel :

...

Familial :

...

Institutionnel :

...

EN QUOI LE TRAVAIL DE RECHERCHE-ACTION PERMET DE SE RAPPROCHER DU MONDE DU TRAVAIL

Annexe 7 : Compte-rendu de réunion « projet professionnel »

<u>Réunion du</u> :	<u>Salarié</u> :
----------------------------	-------------------------

▼ Projet Professionnel identifié

▼ Ce que j'attends de la réunion (*m'aider à choisir un projet, à prendre une décision, m'apporter des pistes de recherches, faire le point sur mon expérience...*) :

▼ Quels sont les prérequis pour la mise en place du projet (*attentes en matière de qualifications, savoir-faire, savoirs tels que ceux que l'on peut trouver sur une fiche métier*) :

▼ De quoi je dispose pour réaliser ce projet (*en termes de savoirs, de biens matériels...*) :

▼ De quoi je ne dispose pas pour réaliser ce projet (*en termes de savoirs, de biens matériels...*) :

▼ Les freins pour réaliser ce projet (*en termes de savoirs, de biens matériels...*) :

▼ Les débouchés :

▼ Représentation personnelle du Projet Professionnel

▼ Ce que la réunion m'a apporté (*les points de compréhension, de nouvelles questions, un autre point de vue, des atouts, des besoins...*)

▼ Démarches réalisées (*Ce que j'ai fait jusqu'ici ou depuis la dernière réunion...*)

<i>Action 1</i>	
<i>Action 2</i>	...
<i>Action 3</i>	...

▼ **A faire pour la prochaine réunion** (*les perspectives concernant mon projet, ce que je vais faire pour le...*)

POUR LE	LISTE
	•

▼ **Les points de compréhension pour mon projet amenés par les réunions des autres salariés** (*nouvelles interrogations, nouvelles connaissances, comment l'expérience de mon collègue me nourrit...*)

	CE QUE JE RETIENS DE LA REUNION
Pierre	
Paul	
Jacques	
X	
Y	
Z	