

Professionnalisation et territoires : le cas des structures du champ de l'insertion par l'activité économique sur deux territoires lorrains, Metz-Borny et Longwy¹

Par Bernard Balzani, Maître de Conférences en sociologie, Université Nancy2, GREE-2L2S² et Vincent Ferry, socio-historien, chercheur, Université Nancy2/AROFÉ³

Résumé

Nous cherchons ici à comprendre comment, à l'articulation de l'histoire sociale spécifique d'une région, d'une nouvelle politique sociale nationale et européenne d'accompagnement des chômeurs dans l'emploi, et d'une politique spécifique territorialisée servant à aider l'initiative dans les territoires « relégués », se développent de nouvelles compétences professionnelles, voire de nouveaux métiers, activés ou non par la dynamique locale. Notre ambition est également de mettre en débat plusieurs dimensions des notions de territoire et professionnalisation : entre espace géographique et politique, entre périmètre d'une action « sociale » et champ de l'action des associations de l'IAE, entre territorialisation de l'action et professionnalisation des acteurs sur le territoire, et, enfin, entre professionnalité de l'individu et professionnalisation de l'activité, ...

La contribution que nous proposons est un essai pour comprendre comment les organisations en charge de l'insertion par l'activité économique, principalement les associations, arrivent-elles à développer leur propre compétence, leur propre professionnalité, pour répondre à des problèmes qui sont souvent nouveaux et même inédits.

¹ Etude réalisée dans le cadre d'une convention avec la DRTEPF de Lorraine en 2004, les auteurs sont les chercheurs suivants : Bernard Balzani (sociologue, GREE/2L2S), Vincent Ferry (socio-historien, AROFE/LASTES), Frédéric Gérardin (économiste, CUCES/Universités, anciennement membre de l'UHP-CET), Marie Lambert (psychosociologue, présidente d'AROFÉ), Raúl Morales La Mura (sociologue, ERASE/2L2S), Fanny Zanferrari (sociologue, AROFE).

² GREE, Groupe de Recherche sur l'Emploi et l'Education de l'Université de Nancy 2, est une équipe de chercheurs en économie et en sociologie du travail, de l'emploi et de la formation. Elle a intégré le Laboratoire Lorrain des Sciences Sociales (2L2S) et est membre du réseau ILSTEF ; elle a produit et publié de nombreuses études sur les marchés du travail locaux et leurs régulations institutionnelles à partir de la problématique de la « transition professionnelle ».

³ AROFE, Association de recherches, observations, formations et enseignements, elle regroupe plusieurs chercheurs, historiens, sociologues et psychosociologues spécialisés sur les questions du travail et de l'emploi. L'association a pour objet de développer la recherche en sciences sociales, excluant toutes recherches d'intérêts privés à but lucratif. L'association cherchera à rendre et à vulgariser les résultats de ses recherches, en les transmettant à la fois dans l'enseignement, la formation continue, les manifestations culturelles, les ouvrages et publications diverses, incluant les nouvelles technologies. La formation et l'information s'entendent à tout âge de la vie.

Introduction

1 - Un champ en construction sur les deux territoires de notre recherche

La forte tradition associative dans la Lorraine industrielle, entre autres liée à une culture paternaliste, a tissé le lien social dans la région. Les activités des associations avaient surtout pour objet le sport et la culture. Les objectifs, « cachés » en termes de formation à la vie en société notamment, étaient néanmoins présents. Si cette tradition séculaire associative donne lieu à de la professionnalisation et à de la formation, qui peut exister encore dans certains domaines, ceci n'est rien en comparaison du formidable développement de l'emploi associatif qui a plus que doublé depuis dix ans. En effet, à la croisée de plusieurs chemins, le monde associatif a connu un développement sans pareil, dans une société que l'on décrit pourtant comme bien plus individualiste que trois décennies auparavant. Le processus de professionnalisation au sein des associations est, quant à lui, plus récent et reste encore largement méconnu, d'autant qu'il s'est développé depuis une vingtaine d'années dans un contexte de précarisation de l'emploi, de remise en cause du statut de fonctionnaire, de multiplication des emplois aidés, d'augmentation considérable de la part des femmes sur le marché du travail et de décentralisation des compétences, notamment dans le domaine de l'action sociale. Un débat traverse la société française pour savoir si le monde associatif, dans son évolution, ne sert pas de plus en plus à combler les déficits de service public, en occupant professionnellement les personnes les plus éloignées de l'accès à un emploi, à une insertion « réussie », terme qu'il nous faudra définir, encore une fois. Dans ce contexte, certaines associations se sont reconverties vers ce que l'on appelle aujourd'hui le « tiers secteur » ou l'économie solidaire. En effet, de plus en plus, les associations se sont préoccupées du problème « numéro un » : le chômage, apportant leur contribution au-delà de l'aide caritative d'urgence, au soutien et à l'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie sociale des publics en difficulté. Souvent pionnières, voire « hors la loi » en matière de création d'emploi, les associations ont développé le secteur de l'insertion par l'économie pour les personnes en difficultés sociales et professionnelles. Par ailleurs, le milieu associatif en général, sans toujours s'inscrire dans ce secteur, œuvrent toutes à des niveaux divers pour l'accompagnement professionnel des jeunes et des adultes en difficulté (missions locales, PLIE, alphabétisation...).⁴

⁴ Dans le prolongement de l'étude qui nous sert de base à notre contribution, en élargissant notre travail à deux territoires supplémentaires en Lorraine, nous irons observer les processus de professionnalisation à l'œuvre dans l'ensemble du champ de l'insertion, intervention socioculturelle comprise. Nous irons notamment observer plus finement le devenir des titulaires d'emplois aidés faisant partie du personnel d'encadrement et d'animation des publics (Projet INSERLOR, voir le rapport intermédiaire n° 1). Par ailleurs, nous étudions d'ores et déjà la possibilité d'élargir cette étude au niveau européen, en comparaison transfrontalière (Belgique, Luxembourg) et interrégionale (avec des régions d'Italie et d'Espagne). Nous réfléchissons aussi à la possibilité d'effectuer une comparaison transnationale avec des collègues de Buenos Aires (Argentine) et de Sao Paulo (Brésil).

Depuis plus de vingt ans maintenant, les structures participent à la lutte contre la précarité et les exclusions, répondant ainsi à une vocation de solidarité active envers les exclus du monde du travail. Elles ont pour objectif de contribuer, par leur action, à l'insertion sociale et professionnelle de populations fragilisées par le chômage, en procédant à leur embauche selon des critères administratifs, allant du chômage de longue durée à l'inactivité temporaire. D'une manière générale, les bénéficiaires voient leur existence bouleversée, certains par les effets structurels des mutations sociales et économiques, d'autres par les effets des politiques néo-libérales, effets qui les placent « en dehors » de la société salariale (Touraine, 1991), transformant et modifiant en profondeur leur rapport au statut de salarié et aux protections qui y sont attachées.

Inscrit à la croisée de l'économie et de la solidarité, le projet développé par les promoteurs de ces activités repose sur l'analyse des processus d'exclusion du marché du travail de certaines populations éloignées de l'emploi dans une « nouvelle » période historique, de chômage structurel depuis trente ans, est caractérisée pour certains par la précarité et les processus de désaffiliation des individus (Castel, 1995). Aujourd'hui, on considère que les personnes au chômage ou sans activité depuis « trop » longtemps et avec peu de « compétences »⁵ sont dans une relative incapacité à reprendre un poste de travail à temps plein ou partiel. Une nouvelle ère est en émergence !

2 - Problématique et hypothèses

Nous cherchons ici à comprendre comment, à l'articulation de l'histoire sociale spécifique d'une région, d'une nouvelle politique sociale nationale et européenne d'accompagnement des chômeurs dans l'emploi, et d'une politique spécifique territorialisée servant à aider l'initiative dans les territoires « relégués », se développent de nouvelles compétences professionnelles, voire de nouveaux métiers, activés ou non par la dynamique locale.

Cette notion de dynamique locale, en ce qui concerne les bassins d'emploi et de vie de Metz-Borny et Longwy, doit être comprise comme un mouvement permanent entre l'espace géographique et politique des bassins, entre le périmètre de l'action « sociale » et le champ de l'action économique des structures, entre les processus de territorialisation de l'action et de professionnalisation des acteurs sur le territoire, enfin, entre professionnalité de l'individu et professionnalisation de l'activité.

Ces pratiques de professionnalisation participent du développement d'une fonction experte, ici celle des acteurs professionnels du champ. Plus précisément, ce que nous allons développer est une tentative pour comprendre comment les organisations, en charge de l'insertion par l'économie, agissant comme expert sur le territoire arrivent à développer leur propre compétence, leur propre professionnalité, pour répondre à des

⁵ Si les compétences techniques n'ont pas forcément beaucoup augmenté dans les secteurs qui nous concernent, l'exigence de diplôme par ces employeurs et les pouvoirs publics s'est accrue, fragilisant de fait les conditions d'accès à des emplois, réputés peu qualifiés par ailleurs, comme dans le secteur de l'aide à la personne en ce moment.

problèmes qui sont souvent nouveaux et même inédits. En effet, le milieu associatif et la structure labellisée « insertion par l'économie » ont développé une forme originale d'expertise de proximité traditionnellement dévolue à l'Etat (services publics de l'emploi) et aux collectivités territoriales (travail social et intervention sociale) créant ainsi un véritable secteur de l'insertion dédié aux publics les plus éloignés de l'emploi, sans pour autant que le domaine de compétence professionnelle (statut d'emploi, formation, qualifications...) ne soit réellement défini ou à peine ébauché.

Partant du constat que l'emploi associatif était au début des années 2000 encore largement marqué par une très grande précarité, l'objectif initial de notre recherche était de participer à la définition du champ de compétence professionnelle des salariés du secteur et, par là-même, de contribuer à la reconnaissance de la spécificité de leurs emplois et professions.

Dans ce dessein, nous tenterons de répondre aux questions suivantes, qui structureront notre propos :

- À quels systèmes d'emplois et de professions est-il fait appel pour répondre aux missions d'insertion des publics en difficulté ? - Comment la professionnalisation des salariés permanents des structures de l'IAE a-t-elle répondu aux spécialisations fonctionnelles de ces mêmes structures ? (Partie 1)

- Enfin, comment ces structures participent aux évolutions des « industries de services »⁶ et contribuent à une tentative répétée de définition et de mesure de la qualification et de la compétence ? (Partie 2)

Notre ambition est de mettre en débat plusieurs dimensions des notions de territoire (pris dans le sens de local observable) et du processus de professionnalisation (des individus et des structures) étudiées, comme nous le faisons depuis de nombreuses années⁷, dans l'espace social de proximité que peuvent représenter les structures de l'insertion par l'économie sur un territoire donné.

Partie I - A quels systèmes d'emplois et de professions est-il fait appel pour répondre aux missions d'insertion des publics en difficulté ?

Avec la mise en application de la loi du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les

⁶ Nous faisons l'hypothèse que les formes de segmentation, de division du travail et d'organisation des secteurs d'activité dans les services se construisent sur le modèle historique du développement du secteur des industries aux XIX^{ème} et début du XX^{ème} siècle.

⁷ Voir les travaux suivants : BLANC (M.), FERRY (V.), TALBI (A.), SANTELLI (E.), (2000), rapport de recherche sur « Les emplois engendrés dans les organismes financés par le FAS », 1999-2000, LASTES, GRC (Lyon 2) ; BALZANI (B.), FERRY (V.), MEYER (J.-L.), (2001), rapport de recherche sur « Les associations intermédiaires et la construction des professionnalités », GREE-CNRS, 1998-1999, rapport publié en 2001, Centre de Recherche et d'Etudes sur les Qualifications (CEREQ), Marseille.

exclusions, imposant davantage de contraintes et de contrôle aux structures de l'IAE, quatre pôles de professionnalités semblent s'affirmer en réponse aux nouvelles exigences des pouvoirs publics, du moins dans les structures enquêtées (n=5) pour un effectif total de 71 emplois.

Par rapport à nos premières enquêtes, il nous est apparu que la qualification référée à des diplômés des dirigeants et des cadres des structures était nettement supérieure à celle des premiers responsables, militants de la première heure. Du coup, on constate une amélioration générale de l'accès aux qualifications et aux diplômes dans le champ de l'IAE, comme nous allons le décrire ci-après.

1 - L'encadrement social et technique

1.1 - L'encadrement social

Il a pour vocation de favoriser le rapprochement des publics en difficulté avec les institutions et les personnes susceptibles de les aider en prenant en considération les difficultés sociales, relationnelles, affectives, professionnelles, morales et matérielles auxquelles ces publics sont confrontés. Son action vise à changer les comportements sociaux, notamment en favorisant des actions collectives. Il a une fonction d'organisation et de suivi du parcours de l'individu dans le processus d'insertion. Il pourvoit aux chantiers d'insertion. Et il y a une individualisation du rapport entre l'individu en insertion et l'éducateur encadrant social. L'encadrant social devient l'interface entre la personne en difficulté et l'ensemble de la société jusqu'à l'autonomie de cette personne.

Dans les structures enquêtées, trois professions apparaissent nettement : celle d'éducateur, celle de moniteur-éducateur et celle d'animateur. Dans ces professions, on trouve essentiellement des diplômé(e)s soit du travail social (ES, DEFA, ME), soit du Ministère de la Jeunesse et des Sports (BAFA, BEATEP, diplômes d'animation sportive premier niveau, brevet d'éducateur sportif). On s'aperçoit que dans les structures où il n'y a pas de personnel diplômé dans ces spécialités, le besoin s'en fait sentir fortement et se traduit soit par l'envoi du personnel présent en formation continue diplômante dans les spécialités considérées, soit par le recours à des personnels extérieurs déjà diplômés en la matière via par exemple des mises à disposition de professionnels venant de structures ou institutions partenaires.

Ainsi, dans l'ensemble des personnels des structures enquêtées, on note que sur les 9 personnes inscrites en formation professionnelle continue (en cours ou programmée), 6 le sont pour préparer et obtenir ce type de diplôme du travail social. De plus, on remarque que dans l'une des structures investiguées, est à l'étude un plan global de formation de tous les personnels ne possédant pas un diplôme du travail social dédié à ce type de professionnalité.

1.2 - L'encadrement technique

Il a quant à lui, dans une logique de chef de chantier, pour mission de concevoir, de programmer, d'organiser et de coordonner les activités d'un ou de plusieurs chantiers d'insertion. Il relève de sa compétence également, dans une logique de tuteur, d'éducateur, ou de formateur « sur le tas » (en situation de travail), la charge d'organiser et d'assurer la transmission aux publics accueillis des savoirs, savoir-faire et savoir-être afférents aux activités et métiers du ou des chantiers mis en route (métiers du bâtiment, du nettoyage, des espaces verts, etc.).

Dans les structures enquêtées, deux types de professions apparaissent très clairement : d'un côté, celles d'ouvriers qualifiés et de techniciens de métiers classiques et de l'autre celles d'éducateurs techniques spécialisés. Les premiers sont soit diplômés de l'enseignement technique et professionnel dans des métiers clairement identifiés du BTP, de l'industrie (CAP maçonnerie, BEP chaudronnerie, Bac Technique...), soit sans diplôme mais expérimentés dans l'un de ces métiers. Au sein des structures enquêtées, ces ouvriers, sans qualification scolaire, formés sur le tas à un métier proviennent souvent des publics en insertion dans la même structure.

2 - Tutorat et formation

Sur les structures enquêtées, nous constatons que les personnes employées dans ces postes sont essentiellement issues de l'université avec des niveaux de diplômes élevés allant jusqu'au MASTER professionnel. Pour beaucoup les filières suivies relèvent de la psychologie et de la sociologie. On assiste dans ce pôle initié par les contraintes de la loi de 98 à un niveau de qualification bien plus élevé que dans les pôles précédents. Ceci est dû notamment aux demandes faites de suivi analytique et synthétique des financeurs, la contrainte légale inclut une formalisation des actions, une analyse de celles-ci et des bilans quantitatifs et qualitatifs nécessitant un niveau de compétence qui n'est plus nécessairement celui du bénévole.

Les encadrants tuteurs et formateurs exercent une activité s'étendant à la fois dans le champ de l'accompagnement social et dans celui du champ de l'acquisition/transmission de savoirs. Face aux publics en difficulté, ils mettent à leur disposition les techniques actuelles de reconnaissance dans le monde de la recherche d'emploi (rédactions de CV, communication, présentation, aide psychologique, reconstruction identitaire, reprise de confiance en soi...).

3 - Les responsables, gestionnaires et administratifs

Ce pôle comprend l'ensemble des responsables des structures, qui sont à la fois garants du bon fonctionnement des structures, mais aussi les véritables interfaces, entre les associations, les financeurs publics et privés et les responsables politiques et institutionnels. Les fonctions de direction traditionnelles dans le monde associatif du

social qui consistent à diriger une équipe professionnelle, de façon à assurer les missions vis à vis des publics, tout en étant en capacité de gérer les budgets impartis, restent prioritaires dans tous les organismes que nous avons rencontrés. Cependant, nous remarquons que ces missions ne sont plus les seules assurées par ces professionnels. En effet, ceux-ci deviennent aujourd'hui les véritables dirigeants des structures, car ils ont tous un rôle de « développeur », où ils se doivent d'aller chercher des financements afin de pourvoir aux missions.

Toujours dans la logique de la nouvelle loi de 1998, la partie administrative se complexifie, devenant moins souple et nécessitant des capacités spécifiques. Nous trouvons dans ces emplois des professionnels du secrétariat et de la gestion (bac tertiaire, CAP secrétariat ...). De plus la maîtrise des nouvelles technologies devient indispensable dans ce champ d'activités comme dans les autres champs professionnels. Nous n'en sommes plus à l'époque où les associations pouvaient fonctionner avec des personnes de bonne volonté. Les demandes administratives nécessitent un professionnalisme certain.

4 - Les personnels d'accueil et de secrétariat

Ces personnels assurent des fonctions classiques d'administration, de logistique et de secrétariat, au service tant des personnels d'encadrement des structures que des bénéficiaires qui y sont accueillis. Elles assurent entre autres, l'accueil et l'instruction des dossiers administratifs d'inscription dans les dispositifs des publics. Si ce pôle n'est pas différent de celui qui existe dans n'importe quel autre collectif de travail, toutefois il présente ici deux caractéristiques spécifiques :

- D'une part, l'accueil de publics en difficulté ne peut se concevoir comme un accueil classique, surtout lorsqu'une partie de ces publics peut avoir des problèmes avec la langue française, tant au niveau de l'oral que de l'écrit (les secrétaires peuvent par exemple jouer le rôle d'écrivain public, pour aider les personnes à remplir leurs dossiers). De plus, une partie du public peut avoir des problèmes psychosociaux importants, les empêchant d'entretenir des rapports sociaux convenus. Certains publics, par exemple, ne comprenant pas les consignes simples, peuvent avoir des comportements violents, ou de renfermement sur soi, qui les empêchent de communiquer sereinement. De surcroît, les parcours individualisés de ces publics requièrent de leur part une certaine gestion de nombreux formulaires, documents et échanges épistolaires administratifs, qu'ils ne sont pas toujours en mesure d'assurer correctement. Dans ce cas, c'est souvent le pôle de secrétariat et d'accueil qui démêle leur problème. Toutes ces fonctions supplémentaires par rapport aux fonctions classiques de secrétariat administratif et comptable requièrent donc certaines compétences d'intermédiation sociale que les personnels du pôle accueil et secrétariat des structures de l'IAE ont généralement acquises sur le tas ;

- D'autre part, plusieurs des professionnels rencontrés sont en fait d'anciens publics en insertion dans les structures qui les ont finalement stabilisés en leur

sein. On peut penser que leur propre parcours d'insertion et de connaissance des difficultés des publics accueillis dans les structures de l'IAE a concouru au développement de leurs compétences d'intermédiation sociale.

Dans notre enquête, on peut remarquer que c'est dans ce pôle que nous avons le moins de renseignements sur les niveaux de qualification, surtout pour les personnes qui sont en fait elles-mêmes issues de l'insertion. Cependant, pour les autres, les renseignements dont nous disposons nous montrent que les qualifications sont des qualifications classiques, de diplômes professionnels, du niveau V au niveau III, correspondant aux métiers du secrétariat et de l'informatique.

Il apparaît sur ces types d'emploi que le glissement qui s'est réalisé pour les autres personnels n'ait pas eu lieu. La dimension relationnelle spécifique aux publics rencontrés n'est pas prise en compte dans les qualités professionnelles requises et l'on reste sur le schéma classique de la représentation des fonctions de secrétaire, personne d'accueil... Autrement dit, la professionnalisation dans le sens de « métier de l'insertion » et de la spécificité des actions attendues n'est manifestement pas parvenue à ce type de poste.

Tableau 1 :
La structure des emplois des salariés des 5 structures enquêtées

Effectif	Sexe	Statuts d'emploi	Niveau de diplôme à la date de l'enquête*	Formations en cours
1. Responsables Gestionnaires et administratifs				
1.1 Directeurs/Directrices, Chefs d'agence				
5	3F 2H	5 CDI	- 1 niv. IV général - 1 niv. III prof - 1 niv. II prof - 1 niv. II général - 1 niv. I prof	Aucune
1.2. Directeurs/Directrices Adjoint(e)s, Chefs/Responsables de service, coordinateurs de chantiers,				
10	4F 6H	10 CDI	- 1 niv. V prof - 1 niv. IV général - 5 niv. III prof - 1 niv. II général - 1 niv. II prof - 1 niv. I prof	- 1 niv. IV prof, - 1 niv. II général - 1 niv. I prof
Total 1 (1.1 + 1.2)				
15	7F 8H	15 CDI	- 1 niv. V prof - 2 niv. IV général - 6 niv. III prof - 2 niv. II prof - 1 niv. II ? - 2 niv. I pro	- 1 niv. IV prof, - 1 niv. II général - 1 niv. I prof
2. personnels d'accueil, de secrétariat et d'entretien				
9	7F	- 7 CDI dont 2 mi-	- 4 inconnu(e)s - 3 niv. V prof	Aucune

	2H	temps et un 2/3 temps - 2 CES	- 1 niv. IV prof - 1 niv. III prof	
3. Encadrement social et technique				
3.1. Encadrement social				
22	9F 13H	- 19 CDI dont 3 emplois -jeunes - 3 CDD	- 5 sur le tas - 2 dip. Anim. (BAFA) + 1 niv. V prof - 4 niv. IV prof - 10 niv. III prof	- 1 niv IV prof - 5 niv. III prof - 1 niv. II prof
3.2. Encadrement technique				
14	1F 13H	- 10 CDI dont 1 mi- temps - 1 CDD - 3 CEC	- 1 niv. VI ou V Ibis - 4 formations sur le tas - 5 niv. V prof - 1 niv. IV prof - 2 niv. III prof - 1 niv. II général	Aucune
Total 3 (3.1 + 3.2)				
36	10F 26H	- 29 CDI dont 2 mi- temps un 2/3 temps et 3 emplois jeunes, -- 4 CDD - 3 CEC	- 1 niv. VI ou IV bis - 9 sur le tas - 2 dip. Anim. (BAFA) - 6 niv. V prof, - 5 niv. IV prof - 12 niv. III prof - 1 niv. II général	- 2 niv IV prof - 5 niv. III prof - 1 niv. II prof
4. Tuteurs et formateurs				
11	10F 1H	11 CDI dont 1 emploi jeune et 2 temps partiel choisis	- 1 niv. IV général - 3 niv. III prof - 3 niv. II général - 4 niv. I prof	Aucune
Total général (1. + 2. + 3. + 4.)				
71	34F 37H	- 62 CDI - 4 CDD - 3 CEC et 2 CES		- 2 niv. IV prof - 5 niv. III prof - 1 niv. II prof - 1 niv. I prof

Tableau 2 :
Niveaux et spécialités de diplômes des salariés des 5 structures enquêtées

Effectif	Niveaux, types et spécialités de diplôme à la date de l'enquête ⁸	Formations en cours
1. Responsables Gestionnaires et administratifs		
1.1 Directeurs/Directrices, Chefs d'agence		
5	- 1 niv. IV général (Bac) - 1 niv. III prof (DEAS) - 1 niv. II prof (inconnu) - 1 niv. II général (Maîtrise AES) - 1 niv. I prof (CAFDES)	Aucune

⁸ Nous employons la nomenclature des niveaux de diplômes établie par l'Education Nationale ; « prof. » signifie professionnel.

1.2. Directeurs/Directrices Adjoint(e)s, Chefs/Responsables de service, coordinateurs de chantiers,		
10	<ul style="list-style-type: none"> - 1 niv. V prof (BEP) - 1 niv. IV général (Bac) - 5 niv. III prof (1 gestion^{naire}. du social, 1 DEFA, 1 CAFETS, 1 DEES, 1 BEES) - 1 niv. II général (Licence Science du langage) - 1 niv. II prof (DEES + DSTS) - 1 niv. I prof (DESS psychologie clinique) 	<ul style="list-style-type: none"> - 1 niv. IV prof (CAFME) - 1 niv. II général (Maîtrise Science de l'éducation) - 1 niv. I prof (DESS Développement Local & Formation)
2. personnels d'accueil, de secrétariat et d'entretien		
9	<ul style="list-style-type: none"> - 4 inconnu(e)s (formation sur le tas ?) - 3 niv. V prof (3 CAP) - 1 niv. IV prof (Bac pro comptabilité) - 1 niv. III prof (BTS informatique) 	Aucune
3. Encadrement social et technique		
3.1. Encadrement social		
22	<ul style="list-style-type: none"> - 5 formation sur le tas - 2 brevets d'animation type BAFA - 1 niv. V prof (BAAPAT) - 4 niv. IV prof (4 diplômés type CAFME, BEES 1^{er} degré) - 10 niv. III prof (2 DEFA, 6 DEES, 1 BEATEP, 1 BEES) 	<ul style="list-style-type: none"> - 1 niv IV prof (BEESSAPT) - 5 niv. III prof (2 DEFA, 2 DEES, 1 BEATEP) - 1 niv. II prof (MST concept° et réalisat° de projets d'innovat° et d'intervent°)
3.2. Encadrement technique		
14	<ul style="list-style-type: none"> - 1 niv. VI ou Vlbis - 4 formation sur le tas - 5 niv. V prof (5 CAP dont 1 maçonnerie carrelage et 1 chaudronnerie) - 1 niv. IV prof (Bac technique) - 2 niv. III prof (1 CAFETS, 1 DTSU-formateur) - 1 niv. II général (Maîtrise de psychologie du travail) 	Aucune
4. Tuteurs et formateurs		
11	<ul style="list-style-type: none"> - 1 niv. IV général (Bac) - 3 niv. III prof (1 BTS, 2 DEES) - 3 niv. II général (1 licence psycho. 1 licence socio, 1 maîtrise FLE) - 4 niv. I prof (4 DESS dont 1 en psychologie clinique et 1 en multimédia) 	Aucune
Total général (1. + 2. + 3. + 4.)		
71	<ul style="list-style-type: none"> - 14 formation sur le tas - 2 brevets d'animation type BAFA - 10 niv. V professionnel (8 CAP, 1 BEP, 1 BAAPAT) - 3 niv. IV général (3 Bac) - 6 niv. IV professionnel (1 Bac pro, 1 BTn, 4 diplômés type CAFME) - 22 niv. III professionnel (dont 20 du Travail Social ou Jeunesse) 	<ul style="list-style-type: none"> - 2 niv. IV prof - 5 niv III prof - 1 niv. II prof - 1 niv. I prof

	& Sport) - 6 niv. II général (3 licences, 3 maîtrises) - 2 niv. II professionnel (1 inconnu, 1 DSTS) - 6 niv. I professionnel (5 DESS, 1 CAFDES)	
--	---	--

Partie II - Professionnalisation des salariés permanents des structures de l'IAE pour renforcer l'expertise des structures

Une diversification spécialisée des structures et une spécialisation professionnelle des permanents qui répondent à l'éventail des financements publics de l'IAE. Dans leur ensemble, les structures enquêtées ont développé des stratégies de valorisation de leurs pratiques « d'intervention sociale » afin de cadrer aux demandes composites et particulières émanant des financeurs de plus en plus nombreux et/ou variés. Comme nous l'avons déjà remarqué, les décideurs publics ont placé les structures en concurrence entre elles avec l'utilisation des procédures comme les « financements sur objectifs » ou les « appels d'offre » ou encore les « exigences de résultats. » Dans le même temps, grâce à la politique de décentralisation et de délocalisation de la décision, les structures voient se développer un éventail de partenariats financiers possibles, lesquels ont pour mission de toucher le territoire par le seul angle de leur spécificité.

Ces deux événements ont eu comme conséquences, dans un premier temps, de pousser les structures à instrumenter leur approche territoriale en la cloisonnant en autant de sous-parties que de partenariats financiers potentiels et, dans un deuxième temps, par se déplacer progressivement vers une logique de « marché inversé », c'est-à-dire dans une logique où il est moins question de chercher des financements pour répondre à un besoin que de trouver le besoin qui répond au financement. On observe ainsi une véritable mise en tension entre l'esprit originel des missions des structures, plutôt centrées sur le champ de la resocialisation, et celui des pratiques actuelles, plutôt centrées sur le champ des prestations.

2.1 - Multiplication des financeurs et division des finances : la complexité

La complexité est un thème qui revient souvent dans les discours des professionnels, complexité des relations avec les partenaires, complexité dans le montage des dossiers et des dispositifs, complexité de l'environnement institutionnel, complexité encore de la définition des environnements pertinents pour l'action. Certes, comment appeler autrement ce processus de centralisation de la décision publique et de décentralisation des champs d'intervention publique ? Comment rendre compte autrement qu'un même montage de projet peut intéresser plusieurs financeurs publics à condition qu'ils retrouvent les rhétoriques qui font référence à leurs champs de compétences ou à leurs visions stratégiques particulières pour le territoire en question ? Plus que du discours, la complexité est une réalité qui appelle des compétences particulières et dont les structures enquêtées se sont pourvues comme nous l'avons montré dans notre deuxième partie.

Cette réalité complexe, faite d'une multiplication de financeurs, d'un éventail de partenaires financiers possibles, ne se traduit pas pour autant par un surcroît financier pour les structures. Bien au contraire, à la place d'une sédimentation financière on assiste à une segmentation de celle-ci bousculant les traditions du travail social au point d'en perdre la vision globale du projet d'engagement associatif d'origine, à savoir : une mission sociale d'insertion par l'économique dans un territoire donné. Cet engagement se transforme alors en un ensemble hybride de parcours différenciés et diversifiés dont la synthèse n'est plus intégrée dans la commande publique.

La segmentation financière est le produit d'une segmentation des compétences des partenaires publics. Ces derniers participeront à un projet à condition que celui-ci se positionne clairement dans le cadre des intérêts stratégiques particuliers définis dans « l'appel d'offre. » Ce nouvel environnement partenarial a été accompagné des procédures qui tentent de quantifier l'apport qualitatif des structures enquêtées par des « ratios de rentabilité » ou par des « ratios de coût-efficacité » de manière à rationaliser et contrôler au plus les efforts économiques consentis par les pouvoirs publics. Bien que les rhétoriques utilisées soient toutes issues d'un même modèle, celui du monde « marchand » ou « industriel », elles n'ont pas été normalisées et se déclinent dans une polymorphie tout aussi redoutable que rebutante ce qui a entraîné les structures à une spécialisation poussée et à une recherche de diversification des partenaires financiers dans leur spécialité.

2.2 - Diversifier et spécialiser : du besoin à l'opportunité

Nous avons avancé le constat d'une mise en tension de l'esprit originel des structures, des missions de celles-ci et de la demande de résultats par les financeurs. En effet, les rhétoriques avancées mettent volontiers en avant leur versant « social », et les seconds cherchent plutôt une quantification en termes d'insertion sur le marché de travail, le « placement ». Mais cette mise en tension rhétorique ne rend pas compte des pratiques effectives sur le terrain, ni des pratiques partenariales avec les décideurs financiers.

Tout comme pour l'administration territoriale, certaines structures ont accompli un déplacement allant d'une dynamique « d'engagement social » vers une dynamique de « gestion sociale », d'autres sont seulement en train de se déplacer, ce déplacement est pleinement en accord avec la demande des financeurs et laisse à penser que la subsistance d'une rhétorique du « social » est un simple rappel à la spécificité de l'objet réalisé. C'est ce déplacement, nécessaire à l'existence d'un partenariat avec les décideurs publics, qui rend cohérents la spécialisation des associations. Mais une fois spécialisée, la survie de la structure dépendra de sa capacité à diversifier ses partenaires, à développer des activités de plus en plus concentrées, de plus en plus segmentées jusqu'à devenir des activités annexes ou connexes, jusqu'à en perdre le fils conducteur. Finalement, ces activités alimentent plus un esprit d'opportunité que de pertinence afin de pérenniser les emplois, afin de conserver les compétences sans lesquelles elles ne peuvent plus répondre aux objectifs de plus en plus complexes des

financeurs.

Déplacées dans cette dynamique de gestion sociale, les structures ont peu à peu abandonné un rôle de déclinaison du besoin des populations auxquelles elles s'adressent au profit des décideurs politiques et institutionnels.

2.3 - Professionnalisation des salariés : l'instrument de la survie

La segmentation financière entraîne alors un déplacement professionnel vers une « gestion du social », gestion qui fait appel à des compétences différentes de celles communément admises dans le champ et qui étaient déjà identifiées et analysées dans le rapport MIRE « Observer les emplois et les qualifications des professions de l'intervention sociale » (1998). Selon ce rapport, le recrutement de profils universitaires répond à une nécessité de plus en plus forte de savoir monter des projets et en corollaire de trouver des financements, ce qui aux yeux des employeurs ne constitue pas la principale compétence des travailleurs sociaux traditionnels. De ce fait les structures de formation ont été amenées à développer une stratégie marchande, dans la mesure où les emplois ne sont pas financés de manière pérenne et directe. Autrement dit, ces structures ont eu à composer avec, d'une part, cette logique marchande et, d'autre part, avec des publics très éloignés des exigences de qualifications demandées aujourd'hui sur le marché du travail. Nous reprenons à notre compte l'analyse suivante :

« Ces nouvelles logiques obéissent à des impératifs dans lesquels les soucis de rentabilité financière, de développement de l'institution dans sa compétition avec les institutions concurrentes, cohabitent avec les préoccupations directement liées aux missions et aux usagers. Ces impératifs de rentabilité et de compétition sont par ailleurs renforcés par des procédures nouvelles, introduites de plus en plus fréquemment par d'autres acteurs, les financeurs : financements sur objectifs, appels d'offre, exigences de résultats. » (Source ?)

Condition de survie, l'apport des nouvelles compétences est à envisager tant comme le vecteur argumentatif qui valorise l'action et sa pertinence face aux financeurs, que comme la réponse au re-dimensionnement de l'espace d'intervention sociale, où il s'agit moins de transmettre des savoirs et des savoir-faire que de répondre aux impératifs d'efficacité sociale déterminés de manière spécifique, individualisée et diversifiée par l'un ou l'autre des partenaires publics.

Conclusion : insertion par l'économie et évolution des industries de service

1 - Comment les structures contribuent-elles à une tentative de définition d'une nouvelle qualification collective ?

Si la toute première logique de professionnalisation dans le secteur, consistant à s'appuyer sur les personnes en insertion qui paraissent les plus aptes à devenir elles-mêmes encadrantes existe encore dans les structures que nous avons rencontrées, ces

mêmes structures ont aussi et surtout développé une conception beaucoup plus forte de l'accompagnement, faisant appel à des personnes plutôt extérieures et davantage qualifiées.

En réalité, de ce qui nous a été explicité, les personnes reçues en insertion sont dans un tel état de difficultés cumulées, qu'il semble impossible aux structures de les insérer rapidement dans le monde du travail classique, sauf à prendre en considération l'ensemble des problèmes qui gêne ces personnes pour devenir ou redevenir des travailleurs comme les autres. Il y a donc un glissement de l'accompagnement simple, technique et administratif, vers un accompagnement plus complet. En réalité, même si nous avons pu déterminer assez facilement des pôles de professionnalités dans les structures enquêtées, nous nous sommes rendu compte que ces professionnalités sont en évolution perpétuelle, les spécificités des unes étant nécessaires à l'efficacité des autres et réciproquement.

Par ailleurs, le poids des responsabilités légales, la formalisation des attentes, des analyses des actions mises en place, des objectifs des actions font que les associations, les structures ne peuvent plus fonctionner sur le seul mode bénévole et militant. En effet, elles s'inscrivent aujourd'hui dans la même logique et les mêmes contraintes que les entreprises et les administrations. La notion de rentabilité est entrée dans leur mode de fonctionnement, l'obligation de résultats, l'évaluation de ceux-ci font que les acteurs au sein des associations doivent avoir une professionnalité certaine. C'est pour cela qu'à notre avis, nous avons trouvé des emplois bien plus stables et plus qualifiés que dans nos enquêtes précédentes, le recrutement de personnes qualifiées ayant aussi pour but d'avoir des professionnels qui s'adaptent plus rapidement aux évolutions, en passant par la formation continue, ou en se formant « sur le tas ». Dans les structures enquêtées, ce nouvel état de fait se caractérise par les niveaux de qualification des personnes employées, par le fait qu'elles soient majoritairement en CDI, ce qui permet un travail à long terme, un suivi des dossiers, des comptes-rendus, des évaluations, de la rédaction des projets, etc., et par le fait que les personnels non qualifiés soient envoyés en formation. La question qui demeure est de savoir si nous voyons apparaître de nouvelles professionnalités ou si on assiste à des reconfigurations de statuts d'emploi existants, issus des modèles antérieurs ? C'est sans compter peut-être sur un effet du local, au vu du développement des formations supérieures en Lorraine dans les secteurs qui nous intéressent.

Nous avons également découvert que les territoires et leur histoire avaient aussi un impact sur le développement du rapport d'opportunité développé par les structures. En effet, si l'état d'esprit qui préside aux missions, ici, au développement du secteur, est similaire d'un territoire à l'autre, le développement différencié de la misère sur ces territoires nous a montré que la construction même du champ s'effectuait différemment. De plus, il semblerait, mais ceci nécessiterait d'aller observer encore d'autres territoires, que les structures développent des stratégies en fonction des politiques territoriales, des politiques locales, stratégies qui sont elles-mêmes induites par ceux qui définissent et gèrent les politiques territoriales ; en quelque sorte, ceci pourrait ressembler à un échange de bon procédés : d'un côté les pouvoirs publics ont

besoin des structures pour réaliser leurs objectifs politiques, de l'autre les structures ont besoin des pouvoirs publics pour assurer leur pérennité et celle des emplois de leurs salariés. En tout cas, on peut au moins penser que les politiques publiques locales, tant dans le cadre de la politique de la ville, que dans celui des structures publiques d'état décentralisées, ont permis des montages plus souples, plus rapides et plus amples des activités de l'insertion par l'économique.

A partir de là, on peut dire aujourd'hui que les structures, du moins celles que nous avons enquêtées, sont aujourd'hui sorties de la phase de bricolage repérée lors de nos observations précédentes, qu'elles sont désormais véritablement entrées dans un processus de professionnalisation, même si cette professionnalisation est suscitée ou encouragée par des rapports d'opportunités. C'est pourquoi, il nous semble que ces structures sont de plus en plus instrumentalisées par les pouvoirs publics, et on l'a vu notamment avec la mise en application de la loi beaucoup plus stricte de 1998, ne serait-ce que parce que les pouvoirs publics font de plus en plus confiance au professionnalisme de ces associations et de leurs personnels, comme nous le suggèrent nos investigations de terrain.

2 - Comment les structures contribuent-elles à une tentative répétée de définition de la compétence ?

Ce professionnalisme se situerait, d'abord dans un champ à cheval entre le travail social, l'encadrement technique et la formation, vers une figure que l'on pourrait appeler « l'accompagnateur de projet », c'est à dire le professionnel ou la chaîne de professionnels, capable d'intégrer l'ensemble des données d'un individu bénéficiaire, pour l'amener vers les solutions les plus adaptées, afin d'aboutir à une insertion ou réinsertion réelle.

Ce professionnalisme se doublerait ensuite, d'une fonction supplémentaire, celle du « porteur de projet », c'est-à-dire d'une fonction où le professionnel est capable de sortir de sa structure, pour entrer en relation avec le monde extérieur, celui des financeurs, pour monter des projets, développer des activités, et pérenniser par là-même sa structure, ainsi que celle des intermédiaires de l'emploi et des employeurs, pour placer un maximum de bénéficiaires dans l'emploi ou au plus près de l'emploi ordinaire.

Enfin, et même si nous ne pouvons pas aller jusqu'à dire qu'il existe une professionnalité bien définie du secteur, nous avons pu voir que ses professionnalismes étaient bien souvent transverses, applicables pour des structures ne se rattachant pas qu'à l'IAE mais aussi à d'autres domaines de l'intervention sociale, et quasiment jamais rattachées à des formations précises, notamment des formations qui incluraient comme éléments forts les politiques de l'emploi, du travail et de la formation.

Aussi est-il difficile de conclure à une professionnalité spécifique, même si l'on voit se dessiner une manière d'agir fonctionnelle qui tend, à terme, vers au moins un véritable cadre professionnel, fait de compétences et de capacité à réagir très vite à

l'environnement au vue des évolutions politiques, au plan local (politiques des communes, des communautés de communes...), au plan national (lois et décentralisation) et au plan européen (politique de l'emploi).

Bibliographie de la communication

BALZANI (B.), FERRY (V.), GERARDIN (F.), LAMBERT (M.), MORALES-LAMURA (R.), ZANFERRARI (F.), (2004), Le processus de professionnalisation dans l'IAE. Le cas de deux territoires : Metz-Borny et Longwy. Rapport de recherche pour la DRTEFP Lorraine, 63 p. Rapport disponible sur le site : www.arofe.fr

BALZANI (B.), (2003), Insertion par l'activité économique et gestion de la précarité : l'exemple du dispositif des associations intermédiaires, Thèse de sociologie, Université Nancy 2, ronéo, 575 p.

BALZANI (B.), (2001), La loi sur les exclusions. Bilan et perspectives, 18 mois après, Université Nancy 2, ronéo, 60 p.

BALZANI (B.), (2000), Accompagnement et insertion des publics, Châlons en Champagne, ARIFOR, Revue Formation et territoire, n° 6, 172 p.

BALZANI (B.), FERRY (V.), MEYER (J.-L.), (2001), rapport de recherche sur « Les associations intermédiaires et la construction des professionnalités », GREE-CNRS, 1998-1999, rapport publié en 2001, Centre de Recherche et d'Etudes sur les Qualifications (CEREQ), Marseille.

BERNARDI (S.), BERTAUX (R.), WOJCIK (M.-H.), (2002), « L'insertion. Transactions et plasticité. Entre insertion précaire et désinsertion durable », rapport d'étape pour la Direction Générale de l'Action Sociale, Nancy, juillet 2001 - et rapport final, Nancy, avril 2002.

BLANC (M.), FERRY (V.), TALBI (A.), SANTELLI (E.), (2000), rapport de recherche sur « Les emplois générés dans les organismes financés par le FAS », 1999-2000, LASTES, GRC (Lyon 2).

BERTAUX (R.), BERNARDI (S.), SCHLERET (Y.), ZANFERRARI (F.), DRION (S.), (1998), « Observer les emplois et les qualifications des professions de l'intervention sociale », programme MIRE, rapport final et volume d'annexes.

BERTAUX (R.), HIRLET (P.), KAISER (J.), PREPIN (O.), STREICHER (F.), (2002), « Analyse des fonctions et des besoins en formation de l'encadrement intermédiaire des secteurs sanitaire, social et médico-social en Lorraine », rapport intermédiaire pour PROMOFAP, Nancy, juillet 2001 – et rapport final, Nancy, juin 2002.

CASTEL (R.), (1995), Les métamorphoses de la question sociale. Paris, Fayard, (Coll. L'espace du politique), 490 p.

CLAUSTRE (V.), LHOTEL (H.), GOUPIL (Y.), FERRY (V.), (2002), « Evaluation des politiques régionales de formation professionnelle, 1999-2001 », *Cahier régional Alsace*, pour la délégation interministérielle à la formation professionnelle, IRES, GREFIGE, GREE-CNRS, juin.

FERRY (V.), LAMBERT (M.), KEIL (P.), CAVALIER (M.-P.), recherche sur « les discriminations à l'emploi et au logement en Meurthe et Moselle », pour le compte de la Commission D'Accès à la Citoyenneté de Meurthe et Moselle (CODAC), cofinancé par le FAS régional, la DDTE-FP, la DDE, le Conseil Général de Meurthe-et-Moselle, LASTES, Groupe de Recherche Information, Communication, Propagande (GRICP), Nancy 2.

GERARDIN (F.), MAYOT (M.) (1999), « Le dialogue social territorial : développement territorial - légitimité politique - légitimité des partenaires sociaux », in : Acte du Colloque « Dialogue social et territoires », 16 avril, Poitiers.

GERARDIN (F.) (1999), *Les classifications professionnelles à l'aune de la compétence et de la qualification*, Cahier du Grée n° 12, juin, Nancy.

MORALES LA MURA (R.), (2003), « La responsabilité institutionnelle et la modernisation de l'appareil administratif français », « Les procédures comme organisateurs institutionnels », *Connexion*, Erès, n° 79.

MORALES LA MURA (R.), (2002), « Les déplacements des dynamiques d'action des fonctionnaires de la fonction publique territoriale ou les effets d'un modèle bureaucratique en construction », « politiques vécues », *Sociétés*, De Boeck, n° 78.

TOURAINÉ (A.), (1991), « Face à l'exclusion ». *Esprit*, n° 2, février.