

Le gaspillage des savoirs

Nathalie Mignano - Service SOFFT

Intervention lors du colloque du 20 octobre 2005 organisé par Sophia, le réseau belge de coordination des études féministes sur le thème « Savoirs de genre, quel genre de savoir ? »

Pourquoi des femmes qui ont des compétences et des diplômes font-elles des choix professionnels en deçà de leurs aptitudes et possibilités ? Quels sont les mécanismes en jeu et quelles sont les perspectives pour que chacune puisse faire des projets à la hauteur de ses capacités et de ses ambitions. Pour que chacune puisse avoir les moyens de les réaliser ?

Cette analyse est le résultat d'une réflexion d'actrices de terrain, une équipe de formatrices d'un organisme d'insertion socioprofessionnelle. Il s'agit donc d'observations issues de la pratique quotidienne, et d'une tentative de conceptualisation des problématiques de notre public et de nos pratiques professionnelles.

Les propos qui suivent sont centrés sur le public et les pratiques de l'insertion socioprofessionnelle, avec pour toile de fond, même s'il n'est pas abordé directement, un contexte socio-économique évidemment défavorable à l'emploi.

Situer la réflexion dans un contexte socioéconomique défavorable

Le Service d'Orientation et de Formation pour Femmes à la recherche d'un Travail (SOFFT) fait partie d'une grosse asbl liégeoise (une cinquantaine de travailleuses et travailleurs) qui a fêté ses vingt-cinq ans l'année dernière. Il s'agit du Collectif contre les Violences Familiales et l'Exclusion (CVFE), ex Collectif Femmes Battues, qui a été créé par des femmes dans la mouvance féministe pour assurer l'hébergement de femmes, avec ou sans enfants, victimes de violences conjugales. Les activités se sont ensuite diversifiées avec des actions d'Education permanente : sensibilisation et formation de différents publics aux thèmes de la violence conjugale et de l'égalité des chances (enseignants, policiers, travailleurs sociaux...) et un service de formation spécifiquement destiné aux femmes.

Sofft propose actuellement trois modules de formation : Orientation Professionn'Elles, pour les femmes souhaitant faire un bilan et construire un projet professionnel, LEA (Lucides Elles Avancement) insertion sociale pour des femmes ayant connu des trajectoires particulièrement difficiles, et Explore, orientation vers les métiers techniques de l'informatique. Sofft est partenaire du projet Ada, destiné à promouvoir la place des femmes dans les nouvelles technologies de l'informatique et la communication.

L'appartenance de Sofft au Collectif est à souligner pour au moins deux raisons. La première concerne les valeurs : émancipation des femmes, autonomie, égalité des chances, que Sofft a la volonté de promouvoir, et la deuxième concerne une certaine expertise qui nous est reconnue pour l'accompagnement de femmes en difficultés, victimes de violences en particulier, même si notre service s'adresse bien entendu à toutes.

Diversité des trajectoires

C'est l'observation qui est à l'origine de notre questionnement, voici donc quelques exemples du parcours de femmes qui ont suivi nos formations (les prénoms choisis sont des prénoms d'emprunt).

Josette : parle cinq langues, graduée en arts plastiques, femme d'ouvrage ; Georgina, juriste, a enseigné à l'université dans son pays, animatrice à la recherche d'un emploi ; Michèle, excellent potentiel en informatique, article 60 dans une asbl. Ces situations sont évidemment toutes singulières, mais loin d'être isolées. Notre attention va aussi à un groupe particulier : celui des femmes d'origine africaine, qui se ruent vers le milieu hospitalier. Valentine est universitaire, elle a étudié en Belgique ; Hortense avait un excellent profil pour la vente... Toutes deux se retrouvent, avec beaucoup d'autres, aides-soignantes ou auxiliaires polyvalentes en milieu hospitalier. Eldorado ou ghetto ? Il y a quelques mois, Marie-Rose Clinet de l'asbl Flora consacrait un article de la revue *Coulisses*¹ à ce sujet, et se réjouissait que les compétences relationnelles de ces femmes soient valorisées dans la sphère professionnelle. Je serais pour ma part plus nuancée quant à l'engouement des employeurs pour celles qu'ils nomment parfois "les perles noires". Il me semble que l'on peut y voir avant tout un frein à l'égalité des chances et le renoncement de fait pour certaines à leur projet initial.

Diversité des savoirs

Sous ce terme on entend les savoirs académiques, et leur officialisation que représentent les diplômes, mais aussi les compétences professionnelles, des compétences d'ordre relationnel, voire même traditionnel au sens anthropologique du terme comme dans la situation évoquée précédemment. On peut y ajouter d'autres "savoirs" moins conventionnels comme la débrouillardise ou la créativité.

Lorsque nous avons réfléchi au titre de cette intervention, c'est le mot "gaspillage" qui s'est imposé. Or il comprend deux acceptions qu'il convient donc de préciser. La première est liée à des "dépenses désordonnées, inutiles, excessives"². L'autre à une "utilisation incomplète ou incorrecte des ressources, sans en tirer le parti ou le profit possible"³. C'est bien dans cette deuxième définition que nous nous situons. Les ressources ici représentent les savoirs des femmes, et le parti ou le profit possible serait ce qui est lié à leur valorisation : la rémunération fruit du travail, mais aussi la reconnaissance sociale.

Quelles explications possibles à ces gaspillages de savoirs ? Les scénarios sont multiples, et peuvent parfois se conjuguer :

-la non reconnaissance des diplômes. C'est le cas des femmes étrangères qui ne peuvent faire valoir les études faites au pays, la situation extrême étant celle des réfugiées qui sont parties sans rien. Conséquence pour les organismes d'insertion socio-professionnelle : l'arrivée d'un public qui a priori ne relève pas de leur champ d'activité, et que l'on pourrait nommer les "faux bas niveaux de qualification".

-des trajectoires personnelles difficiles. Qu'elles soient dues à une longue période d'inactivité, (chômage ou autre) ou à des situations problématiques comme la violence conjugale, elles entraînent une baisse de l'estime de soi.

-une identité professionnelle survalorisée. Le support identitaire essentiel dans nos sociétés est lié à la profession ou du moins au travail et certaines sont prêtes à accepter n'importe quel emploi, même en l'absence de besoins matériels, pour échapper au foyer sans doute, mais également pour pouvoir dire et se dire qu'elles travaillent.

-la précarité matérielle. Cette précarité est évidemment à mettre en lien avec la situation économique, et le taux de chômage de 35% pour les femmes sur la ville de Liège⁴ est malheureusement tout à fait éloquent à ce propos.

-l'effet réseau. Il vient illustrer à nouveau l'exemple des femmes africaines dans le secteur hospitalier. En décembre 2004 était organisée à Liège une matinée d'études provinciales sur

l'insertion socio-professionnelle des femmes étrangères ou d'origine étrangère. L'objectif était de donner la parole aux intéressées, et elles ont effectivement confirmé que lorsqu'elles arrivent en Belgique, les femmes africaines sont en quelque sorte "orientées" vers ce secteur par les personnes qu'elles côtoient en premier, y compris celles de leur propre communauté. Il serait bien sûr intéressant de s'intéresser davantage à ces réseaux, et de faire la part entre les réseaux formels et informels.

-un gaspillage institutionnalisé ? Nous sommes fréquemment confrontées à d'anciennes participantes qui, à défaut d'avoir vu leurs projets se concrétiser, se retrouvent à travailler dans les Agences Locales pour l'Emploi, mode de s'assurer un complément de revenus, voire de sortir de son isolement.

Et que leur est-il proposé dans ce cadre ? Du nettoyage dans la plupart des cas.

Renoncement ou stratégie ?

Comment ces femmes vivent-t-elles ces situations de déqualification : le déclassement professionnel va-t-il de pair avec le déclassement social ?

Sont-elles condamnées à faire le deuil de leurs diplômes ? C'est ce que semblait avancer Oumoul Coulibaly⁵, jeune chercheuse de l'université de Toulouse venue à Liège en août dernier présenter ses travaux lors de l'Université d'été "Femmes et mobilités", à propos de l'insertion des femmes sénégalaises.

Il est en tous cas particulièrement touchant, pour nous formatrices, d'entendre des femmes nous dire que leurs diplômes, elles ont l'impression qu'ils ne sont bons qu'à mettre à la poubelle.

Acceptent-elles des emplois en deçà de ce qu'elles seraient en mesure d'espérer par dépit ou par stratégie ascensionnelle ? Nouria Ouali, de l'Ulb, présente à cette même université d'été, précisait quant à elle, sur la base d'une enquête menée en 2004 sur les discriminations à l'emploi⁶, que la déqualification et le déclassement social sont vécus différemment par les femmes et les hommes. Les femmes diplômées universitaires le vivraient moins mal que leurs homologues masculins, parce qu'elles voient le caractère provisoire de la situation. Elles ont leur diplôme, et pensent pouvoir le valoriser à un moment ou un autre.

Le contexte de l'insertion socio-professionnelle

Cette réflexion sur le gaspillage des savoirs se situe dans un contexte particulier qu'il m'apparaît important de préciser, même brièvement, au moins sur deux aspects : le cadre législatif, et le travail mené autour des compétences.

Un récent décret, en date du 1^{er} avril 2004⁷, précise d'emblée les objectifs du Dispositif Intégré d'Insertion Socio Professionnelle (DIISP) : un dispositif "centré sur les bénéficiaires" et qui vise un "emploi durable et de qualité". On ne peut que s'en réjouir. Cependant il serait intéressant de faire le lien entre les deux. L'emploi n'est pas seulement intrinsèquement de qualité ; ce qualificatif dépend aussi de la personne qui l'occupe, de l'appréciation qu'elle porte sur cet emploi, par rapport à sa propre trajectoire en particulier, et aux compétences qu'elle pourra valoriser et développer dans ce cadre.

Notre travail en orientation professionnelle consiste avant tout à faire émerger les compétences des personnes. On pourrait d'une certaine manière parler du trajet des compétences : les participantes doivent en effet les identifier, les intégrer, ce qui est loin d'être évident pour des publics en difficulté, et ensuite...les laisser de côté ?

Les dilemmes des intervenants

Les intervenants se trouvent de fait confrontés à différents dilemmes :

-comment valoriser des compétences et des acquis professionnels, alors que les probabilités d'emploi en rapport sont faibles, voire inexistantes ?

Les risques sont d'un côté une certaine frilosité des intervenants, qui pourraient hésiter à valoriser vraiment la personne, et de l'autre le sentiment ou le risque de leurrer ces personnes. Certaines nous ont ainsi fait part de leur désillusion : "j'étais gonflée à bloc quand je suis sortie, mes compétences tout ça... et puis je n'ai rien trouvé".

-Faut-il orienter les femmes vers des secteurs ou métiers dans lesquels elles sont sous-représentées, alors que ces secteurs ne sont pas forcément prêts à les accueillir, et que les possibilités de job-coaching sont insuffisantes ?

Nous sommes là dans la logique du transfert des compétences, avec le souci de diriger les femmes vers des secteurs porteurs d'emploi.

Quid du "non-trad" ? Les métiers ou secteurs non traditionnellement féminins, pour traduire le jargon, seraient-ils passés de mode ?

-A défaut de pouvoir valoriser les compétences dans le domaine professionnel, doit-on ou est-on contraint de le faire dans des sphères extra-professionnelles ?

Se pose alors la question des valeurs et des conflits de valeurs. Pour nous, Collectif d'émanation féministe, c'est par le travail et ses revenus que les femmes peuvent assurer leur autonomie. Serions-nous, compte tenu d'un contexte économique particulièrement défavorable, amenées à faire de l'insertion sociale non pas en amont de l'insertion professionnelle comme c'est généralement le cas, mais à la place de l'insertion professionnelle ? Cela ne nous apparaît pas acceptable. Or les liens que tissent les femmes dans des contextes autres que professionnels (bénévolat, loisirs, engagement associatif ou politique...) sont fondamentaux pour éviter ou sortir de l'isolement social...

Quelle éthique pour quelles pratiques ?

Qui dit valeurs, dit éthique. Nos pratiques de professionnel(le)s de l'insertion socio-professionnelle comme du travail social en sont largement dépendantes. Quelle philosophie est à la base de nos actions, et de quelle façon nous acquittons-nous de notre mandat ?

Le "nous" se voulant ici une façon d'interpeller l'ensemble des travailleurs du secteur.

-la valeur travail : quelle importance lui accorde-t-on d'un point de vue tant symbolique que matériel ? Quel discours tient-on devant les personnes en formation ou en demande de formation ? Nos actions ont-elles pour objectif de s'adapter aux exigences et aux faiblesses du marché du travail dans sa configuration actuelle, ou a-t-on pour ambition de promouvoir le changement, en valorisant et en soutenant notamment l'économie sociale, la création d'entreprise par des femmes ?

-les représentations sociales et le langage que nous véhiculons : comment voit-on par exemple la femme qui s'adresse à nous lorsqu'elle est ingénieur(e) et réfugiée : plutôt ingénieur(e) ou plutôt réfugiée ? Comment elle-même se présente-t-elle ? Nous touchons ici au concept d'identité. Lors du tout premier entretien pour intégrer l'une de nos formations, c'est comme "victime d'un pédophile" que s'était présentée une jeune femme. Il a fallu des mois pour qu'elle parvienne à se séparer de cet "auto étiquetage". Claude Dubar⁸ est éclairant à ce sujet quand il parle d'"identité pour soi" et d'identité pour autrui".

-d'où l'intérêt d'avoir une approche globale de la personne et un bilan de compétences qui prenne en compte toutes ses expériences, quel que soit le contexte, l'espace et le temps. Cela implique que les intervenants soient eux-mêmes convaincus que chaque expérience, quel que soit le ressenti qui y est associé, est génératrice de savoirs.

-la temporalité ou les objectifs à court, moyen et long terme. Les personnes dans une démarche d'insertion sont souvent acculées à agir à court terme, soit en raison de la précarité

dans laquelle elles se trouvent, soit en raison de diverses pressions d'ordre administratif, liées au contrôle des chômeurs notamment. Les intervenants doivent alors amener la dimension temporelle du projet, et rappeler que mettre en parenthèses son projet, ce n'est pas y renoncer pour autant. Ils peuvent même, dans le cadre du suivi, se poser parfois comme le garant de ce projet auprès de la personne.

Tout ceci doit se traduire par une pédagogie engagée tant du point de vue du genre que de la dignité des personnes.

Associer les intéressées

Cette pédagogie engagée permet de faire des liens entre les savoirs des femmes et les savoirs sur le monde. Nous avons déjà évoqué le bilan de compétences qui valorise les savoirs liés à l'expérience, au sens large du terme. Il s'agit là d'une dimension individuelle. La connaissance de l'environnement doit permettre de mettre à jour la dimension sociale des problématiques, bien souvent perçues uniquement de façon individuelle par les femmes en formation.

Aborder en groupe les thèmes suivants permet la confrontation des points de vue, et la remise en questions des normes ou représentations sociales des unes et des autres. C'est aussi une façon de déculpabiliser les femmes face à un certain discours "si on veut vraiment travailler on peut".

-lecture de genre du marché de l'emploi : les taux de chômage et d'emploi différenciés des hommes et des femmes, la segmentation horizontale et verticale du marché de l'emploi, le temps partiel et ses incidences sur la carrière et la pension...

-l'histoire des luttes de femmes : dans le module LEA a été introduit un atelier sur ce thème.

L'intérêt est de ne pas se limiter à pointer des inégalités, mais à montrer que la mobilisation, la solidarité sont des facteurs de changement social.

-le concept de représentations sociales : le simple fait d'être en groupe oblige à remettre en question ses idées face à celles des autres. Aller plus loin c'est amener les participant(e)s à s'interroger sur ce qu'ils ou elles considèrent comme naturel, sur l'origine des représentations sociales, sur les modèles dominants, sur la variation dans le temps et dans l'espace de ceux-ci...

-l'estime de soi : la restauration de l'estime de soi est un axe essentiel du travail en insertion. Des projets collectifs, de la créativité, des productions à valoriser sont des temps forts dans ce processus, mais c'est aussi et surtout dans le quotidien que cela se joue, dans une communication et un contexte respectueux pour les personnes en formation...et les travailleurs.

-espace de parole : offrir l'opportunité aux participantes de prendre la parole dans l'espace public est une manière d'aller plus loin dans la prise de conscience de la dimension sociale des problématiques. C'est aussi une réelle occasion d'exercer sa citoyenneté. Majo Hansotte dans "les intelligences citoyennes"⁹ propose d'ailleurs une démarche tout à fait originale dans cet objectif.

Une évaluation quantitative et qualitative

Il est de notre responsabilité, par rapport à nos pouvoirs subsidiaires et aux politiques, et aussi face au grand public ou à des auditoires plus ciblés comme ce colloque de Sophia, de fournir des éléments d'évaluation de notre travail qui incluent une dimension qualitative. Ainsi les taux d'insertion, que nous devons présenter dans nos rapports d'activités, illustrent peu la

notion d'emploi "de qualité" présente dans les objectifs du DIISP, si ce n'est par l'indication de la nature des contrats de travail occupés par les personnes sorties de nos organismes.

Il conviendrait donc d'attirer l'attention sur différents facteurs et indicateurs :

- la situation économique locale, et son incidence sur notre public
- les mécanismes de survie dans lesquels se débat toute une frange de la population
- les processus de déqualification
- les obstacles rencontrés par les personnes dans la réalisation de leurs projets
- les perspectives, en mettant l'accent sur les expériences à valoriser

Une problématique liée au genre ?

Cette problématique de gaspillage des savoirs est-elle liée au genre ? Il est évident que les hommes ne sont pas épargnés par la déqualification. On peut souligner néanmoins différents facteurs qui contribuent à une aggravation de la situation pour les femmes :

-les difficultés liées à la conciliation vie familiale / vie professionnelle. Facteur qui intervient même de façon virtuelle : les travaux de Marie Duru-Bellat¹⁰, il y a une bonne quinzaine d'années en France sur le peu de filles s'orientant vers les filières scientifiques et techniques, mettaient en avant le fait que celles-ci anticipaient ces difficultés en choisissant des secteurs où a priori l'investissement serait moindre.

-la notion de travail et salaire d'appoint : on peut imaginer que ceci reste encore présent dans les mentalités, et que pour certains ou certaines ne pas valoriser à leur juste valeur diplômes et compétences serait un peu moins grave pour les femmes. Alors même que le nombre de femmes seules ou chefs de familles est de plus en plus élevé.

A noter aussi que pour ces dernières, l'écart entre le montant des (bas) salaires et celui des revenus de remplacement favorise davantage le développement des savoirs ménagers que celui des compétences professionnelles...

-la segmentation du marché du travail : cause ou conséquence, la concentration des femmes dans certains secteurs dévalorisés et leur difficile accès aux postes à responsabilités alimentent ce phénomène de gaspillage des savoirs.

Deux situations extrêmes

Je souhaiterais pour terminer évoquer deux situations fort diverses en matières de valorisation / dévalorisation des savoirs des femmes.

D'une part les réseaux d'échanges de savoirs :

Il s'agit de groupements locaux, qui s'organisent autour d'échanges non-marchands : je propose une activité ou un service que je connais et maîtrise, et je reçois ou je participe à ce qui est amené par d'autres. Catherine Lenzi¹¹ qui a étudié ces systèmes d'échanges locaux (SEL) précise qu'ils s'inscrivent dans une logique altermondialiste, que leur population est à 80% féminine, et de milieu plutôt favorisé.

Nous sommes donc dans une logique de valorisation des savoirs dans une sphère extra-professionnelle, associée également à une certaine vision du monde (utopie politique des échanges sans argent).

D'autre part toutes ces femmes qui pour survivre, de façon provisoire ou permanente, vont "nettoyer". Certaines chez nous en formation avaient fait des projets a priori réalistes, dans lesquels elles s'étaient investies, et quelques mois après elles se retrouvent à nettoyer.

Cela amène des commentaires à différents niveaux : sur leur courage d'abord, leur volonté de ne pas sombrer, et sur le choix d'un mode de survie qui est peut-être le moins pire, face au deal ou à la prostitution.

En matière de compétences et de savoirs, on peut considérer que cette stratégie est sous-tendue par la croyance que ce type d'activités ne requiert pas de compétences particulières ou alors que ces compétences seraient naturelles pour les femmes. Ce qui ne peut évidemment que contribuer à dévaloriser davantage celles qui se sont formées dans ces domaines.

Sachant que ces activités se font souvent au noir, se pose alors la question des rapports sociaux dans lesquels elles s'inscrivent: s'agit-il d'une solidarité entre femmes, celles qui sont surchargées dans leur emploi et leur emploi du temps venant dépanner d'autres ? Ou d'une autre forme d'exploitation ?

Enfin nous sommes particulièrement en questionnement dans ce contexte face à des situations de femmes qui ont connu des parcours difficiles, de violence conjugale et familiale. Comme si ce type d'activités les amenait à s'inscrire à nouveau dans un rapport de soumission. Hypothèse qui serait bien entendu à vérifier. Les propos de l'une d'elles sont assez édifiants à ce sujet : "à croire que toutes les femmes qui nettoient ont été cassées dans leur vie".

Bref, un terrain à explorer...

D'autres pistes de recherches

Le terrain qui est le nôtre ouvre un certain nombre de pistes en matière d'études féministes : déqualification et approche de genre ; sociabilités et compétences ; identités et compétences ; représentations sociales des formateurs et formatrices...

Un axe en particulier nous semblerait intéressant à explorer par des chercheuses ou chercheurs : le lien que nous percevons nettement dans notre pratique entre les violences subies par les femmes et les difficultés qu'elles rencontrent d'accès ou de maintien à l'emploi.

Références et bibliographie

¹ Clinet, Marie-Rose (2005) "Du bon usage des stéréotypes" *Coulisses*(1)

² TEF : trésor de la langue française informatisé
<http://atilf.atilf.fr/>

³ id

⁴ Emploi du temps forem conseil. Photo locale de la demande d'emploi par localité : chiffre septembre 2005
http://www.leforem.be/informer/info/EdT_Taux.xls

⁵ Coulibaly, Oumoul Khaïri (2005) : "les femmes sénégalaises dans les différentes formes de mobilité en France et en Espagne"
Actes de l'Université d'été « Femmes et mobilités » organisée par le groupe Femmes Enseignement Recherche de l'Université de Liège (FER ULG) du 28 au 31 août 2005

⁶ Ouali, Nouria & alter(2005) : " Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région Bruxelles-Capitale" Rapport de synthèse ULB & KUB

⁷ Décret du 1^{er} avril 2004 relatif au Dispositif Intégré d'Insertion Socio Professionnelle

⁸ Dubar, Claude (1991) *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin

⁹ Hansotte, Majo (2002) *Les intelligences citoyennes, comment se prend et s'invente la parole collective Bruxelles* : de Boeck Université

¹⁰ Duru-Bellat, Marie (1989) *L'école des filles, quelle formation pour quels rôles sociaux ?* Paris, l'Harmattan.

¹¹ Lenzi, Catherine (2005) *Genre et temps sociaux de la ville, le cas des Systèmes d'Echanges locaux français et des Banques du temps italiennes*
Actes de l'Université d'été « Femmes et mobilités » organisée par le groupe Femmes Enseignement Recherche de l'Université de Liège (FER ULG) du 28 au 31 août 2005