

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

L'aide à l'insertion professionnelle des systèmes de raccrochage scolaire pour les jeunes ayant décroché et les jeunes NEET

« Comment les systèmes de raccrochage favorisent-ils
l'insertion professionnelle des jeunes décrocheurs (ou
jeunes NEET) ? »

Auteur : WILLÈME Joris
Promoteur : ZUNE Marc
Lectrice : GUISSET, Anne
Année académique 2021-2022
Master 120 en sciences du travail

Remerciements

Ce mémoire est le résultat d'un travail réalisé grâce à de nombreuses personnes. Je tiens tout d'abord à remercier mon promoteur, le Professeur Marc Zune, pour son écoute et ses conseils tout au long de la réalisation de ce travail. Je tiens également à remercier tous les organismes qui m'ont ouvert leurs portes et les personnes qui m'y ont accueilli pour la réalisation des entretiens. De plus, merci à ma lectrice, Anne Guisset. Je clôture en remerciant Pauline pour sa relecture attentive de mon mémoire.

Table des matières

1.	Introduction.....	4
2.	Conceptualisation.....	5
2.1.	Le décrochage scolaire	5
2.2.	Les jeunes NEET	6
3.	Contextualisation	7
3.1.	Les conséquences du décrochage scolaire.....	7
3.1.1.	Lien entre décrochage scolaire et statut de NEET.....	7
3.1.2.	Lien entre décrochage scolaire et le marché du travail	9
3.1.3.	Les autres conséquences du décrochage scolaire.....	11
3.1.3.1.	Les conséquences sociétales	11
3.1.3.2.	Les conséquences économiques	12
3.1.3.3.	Les conséquences sociales	13
3.1.3.4.	Les conséquences liées à la santé	13
3.2.	Les causes du décrochage scolaire.....	13
3.2.1.	Les causes scolaires	14
3.2.2.	Les causes sociales.....	16
3.2.3.	Les causes individuelles.....	17
3.2.4.	Les causes dites « immédiates »	18
3.2.5.	Conclusion sur les causes	18
4.	Profils types de décrocheurs	19
4.1.	Les élèves rencontrant des difficultés d'adaptation sociale et scolaire.....	19
4.2.	Les élèves désintéressés de l'école	19
4.3.	Les élèves avec des comportements antisociaux cachés.....	20
4.4.	Les élèves dépressifs	21
4.5.	Les élèves en manque de résultats de Janosz (2000).....	21
4.6.	Conclusion sur les profils.....	21
5.	Problématisation	22
5.1.	Question de recherche	22
5.2.	Cadre théorique.....	23
5.3.	Une application de la théorie de Dubet dans une enquête (Cattonar et al., 2012).....	25
5.4.	Hypothèse	28
6.	Etude de cas	28
6.1.	Méthodologie des études de cas	28
6.2.	Analyse des études de cas.....	30

6.2.1.	Descriptions des organismes de raccrochage	30
6.2.2.	Les causes et conséquences du décrochage vues par les acteurs du terrain	32
6.2.2.1.	Les causes	32
6.2.2.2.	Les conséquences	36
6.2.3.	Les dispositifs mis en place	39
6.2.3.1.	Les dispositifs individuels	39
	Les CPAS	40
	Le CEFA	46
	Conclusion des dispositifs individuels	49
6.2.3.2.	Les dispositifs collectifs	51
	« La Toupie »	51
	« Mic-ados »	54
	Le Forem de Marche-en-Famenne	58
	Conclusion des dispositifs collectifs	61
6.2.3.3.	Le dispositif individuel centré sur l'entreprise	63
	La Mirelux	63
	Conclusion du dispositif individuel centré sur l'entreprise	67
6.2.4.	Les projets FSE	68
6.2.5.	Une certaine hybridation	69
	Conclusion sur les systèmes hybrides	71
6.2.6.	Des pistes d'amélioration	72
7.	Conclusion	74
8.	Bibliographie	80
9.	Annexes	86
	Annexe n°1 : Interview CPAS Virton (retranscription)	87
	Annexe n°2 : Interview CPAS Arlon (retranscription)	95
	Annexe n°3 : Interview Mirelux à Libramont (retranscription)	110
	Annexe n°4 : Interview asbl « La Toupie » à Arlon (retranscription)	121
	Annexe n°5 : Interview asbl « Mic-ados » à Marche-en-Famenne (retranscription)	130
	Annexe n°6 : Interview CEFA à Arlon (retranscription)	138
	Annexe n°7 : Interview du Forem à Marche-en-Famenne/ Projet « Coup de Boost » (retranscription)	147

1. Introduction

Lors d'un précédent travail de fin d'études réalisé en Bachelier AESI en Sciences Humaines, il avait été question de la problématique du redoublement liée aux futures actions (au moment de son écriture) du Pacte pour un Enseignement d'excellence. Ce dernier, qui mettait un accent sur le décrochage scolaire, évoquait des axes à adopter dans le système scolaire afin de limiter le phénomène. Cependant, ce dernier n'a pas des conséquences que dans le cadre de l'école. En effet, il peut entraîner de nombreuses répercussions sur le marché du travail.

La première partie de ce travail concerne l'explication de ces conséquences sur le monde professionnel mais également sur d'autres domaines. Au préalable de ceci, il est pourtant important de conceptualiser le décrochage scolaire et le statut de NEET qui en découle. Cette étape permet de définir ces phénomènes afin de poser un contexte général à ce travail. De plus, toujours dans un souci de contextualisation, les causes du décrochage sont mises en avant afin d'en comprendre les origines. Cette étape est importante afin de trouver des solutions qui pourraient empêcher les impacts négatifs qu'il provoque.

Ce mémoire reflétant un parcours en Master en Sciences du travail, la question de recherche relève d'une problématique liée au monde du travail et concerne l'insertion professionnelle des jeunes décrocheurs qui éprouvent des difficultés à trouver un métier. La question est la suivante :

« *Comment les systèmes de raccrochage favorisent-ils l'insertion professionnelle des jeunes décrocheurs (ou jeunes NEET) ?* »

L'idée est donc, après avoir développé un cadre théorique permettant de poser cette problématique, de se rendre sur le terrain afin de découvrir les stratégies de lutte contre le décrochage aidant les jeunes à s'insérer dans le monde professionnel.

L'intérêt s'est porté sur les systèmes de raccrochage dans différents secteurs d'intervention. Des entretiens semi-directifs se sont déroulés dans les bureaux des différents organismes choisis. Pour tenter de répondre à cette question de recherche, l'ouvrage sur l'expérience sociale et sur les logiques d'action de Dubet (1994) constitue l'une des sources principales. Pour une intégration dans la société, les individus mènent des actions en suivant des logiques. Les organismes cherchant à réintégrer, d'une certaine manière, les jeunes dans la société, il a été question d'analyser la mobilisation de ces logiques dans les actions menées en leur sein. Les

entretiens se concentraient donc sur la description des projets mis en place. À cela s'ajoutent des éléments portant sur les causes et les conséquences du décrochage, le but étant de comparer les informations recueillies dans le cadre théorique avec la réalité de terrain afin de déceler l'existence d'éventuelles différences de propos ou d'éléments nouveaux à apporter.

Les organismes sont classés en fonction d'une typologie de dispositifs, soit ce sont des projets en individuel avec le jeune, soit en collectif avec plusieurs jeunes rassemblés. De même, le but est de comparer les différents types afin de constater si les actions et les objectifs diffèrent ou non.

À la fin de ce travail, une tentative de réponse sera apportée à la question de recherche en essayant de confirmer ou d'infirmer l'hypothèse exposée dans l'œuvre de Dubet. S'en suivra une réflexion pour aller plus loin dans une recherche sur cette problématique du décrochage en lien avec l'insertion socioprofessionnelle.

2. Conceptualisation

2.1. Le décrochage scolaire

Avant toute chose, il est important de noter quelques définitions de concepts utiles à ce travail. Tout d'abord, voici ce qui définit le décrochage scolaire. Sa définition peut varier en fonction du pays dans lequel la notion est utilisée même si ses composantes principales sont conservées. Ainsi, en Belgique, est considéré comme en décrochage « un élève en âge d'obligation scolaire [qui] n'est ni inscrit dans une école, ni scolarisé par correspondance » (Schuller, 2017, p.5). Selon la même auteure, les élèves qui ne trouvent plus de sens à la scolarité sont considérés comme étant en démobilisation scolaire. Elle fait donc une distinction entre deux concepts. Cependant, selon Lambillotte et Leclerf (1996) ou encore Favresse et Piette (2004), des auteurs que Schuller cite juste après avoir donné ces définitions, le décrochage est lié également à un désintérêt pour l'école (Lambillotte & Leclerf, 1996, cité dans Schuller, 2007) ou à une détérioration de lien entre le jeune et l'école (Favresse & Piette, 2004, cité dans Schuller, 2017). Ces auteurs considèrent donc comme décrochage ce que Schuller considère comme démobilisation.

Dans le cadre de ce travail, en concordance avec ce que les auteurs cités par Schuller prononcent, décrochage et démobilisation seront repris dans le même concept de décrochage scolaire.

2.2. Les jeunes NEET

Le terme de jeunes NEET (en anglais *Not in Education, Employment or Training*¹ (Danner et al., 2020)) désigne les jeunes de 15 à 29 ans (âges variant en fonction des sources) qui ne se trouvent ni en enseignement, ni à l'emploi, ni en formation. Le décrochage scolaire est donc lié à ce terme. Il correspond au *Not in Education* et est une composante de ce concept. Il est important de noter que les trois composantes doivent être respectées afin d'être jeune NEET. Par exemple, un jeune qui ne se trouve pas uniquement dans le système éducatif n'est pas considéré comme NEET.

Le concept de NEET permet également de mesurer le taux d'activité de manière différente. En effet, avec l'utilisation du calcul classique, les étudiants sont considérés comme inactifs. Selon l'indicateur NEET, l'étudiant ne l'est pas car il ne rentre pas dans les trois composantes du concept (IWEPS², 2021).

Il est également important de faire attention à un élément lorsque ce concept est évoqué. Il peut être connoté de manière négative. En effet, les personnes vont donner au jeune NEET un aspect négatif en disant qu'il se trouve hors système, qu'il ne veut pas aller à l'école et qu'il ne veut pas travailler. Cependant, selon les chiffres de l'IWEPS (2021), sont considérés comme NEET également, les jeunes qui sortent des études et qui sont au début du processus de recherche d'emploi. C'est un processus normal mais qui prend du temps. Le jeune ne peut pas nécessairement trouver un travail dès qu'il sort des études. Il est donc considéré comme NEET alors qu'il réalise toutes les démarches de demande d'emploi. Il faut donc faire attention à ne pas catégoriser tous les NEET sous une même étiquette. Comme pour beaucoup de choses, même si on les regroupe sous un même concept, il existe des différences entre chaque individu. La majorité des NEET reste, pour autant, des jeunes hors des radars au niveau de l'insertion socioprofessionnelle.

Dans le cadre de ce mémoire, l'accent sera mis sur les jeunes NEET qui sont ou qui ont été en situation de décrochage scolaire.

¹ Danner, M., Guégnard, C. & Joseph, O. (2020). Les jeunes NEET : résistances et évolutions sur vingt ans. *Formation emploi* 149, 61-85. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.8059>

² L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique

3. Contextualisation

Maintenant que les concepts ont été expliqués, ce point de contextualisation va permettre de mettre en avant les liens qui peuvent exister entre le décrochage scolaire, les jeunes NEET et la demande de travail présente sur le marché. De plus, des chiffres concernant ces concepts dans notre pays seront apportés afin de découvrir les tendances actuelles en Belgique du décrochage scolaire et de la proportion de NEET. Seront aussi mises en avant les causes du décrochage scolaire et ce qui entraîne un jeune à être NEET afin de pouvoir identifier, si possible, des profils récurrents.

3.1. Les conséquences du décrochage scolaire

3.1.1. Lien entre décrochage scolaire et statut de NEET

Comme expliqué lors de la conceptualisation des termes, le décrochage scolaire est lié à une des composantes des jeunes NEET qui est le *Not in Education*. Mais le fait d'être en décrochage scolaire peut entraîner également des répercussions sur les autres composantes et, donc, mettre un jeune en situation de NEET.

Selon une étude réalisée au Grand-Duché du Luxembourg (Hauret, 2017), les jeunes ayant été en décrochage scolaire ont trois fois plus de risque de devenir NEET que ceux qui n'ont jamais décroché. Ce résultat est aussi visible dans d'autres pays d'Europe, comme en Autriche où cette affirmation est mise en avant par une autre étude (Tamesberger & Bacher, 2014).

L'étude de Hauret (2017) démontre que le décrochage scolaire est le facteur de risque le plus important pour devenir NEET. Elle énonce aussi d'autres facteurs à prendre en compte comme les caractéristiques sociodémographiques, l'environnement familial ou les capacités cognitives et non cognitives.

Il existe d'autres conséquences provenant du décrochage scolaire. En effet, les NEET de longue durée sont plus nombreux dans les cas où la personne a décroché sans jamais se retrouver dans cette situation. Inversement, un non-décrocheur restera NEET moins longtemps, comme le montre le graphique ci-dessous.

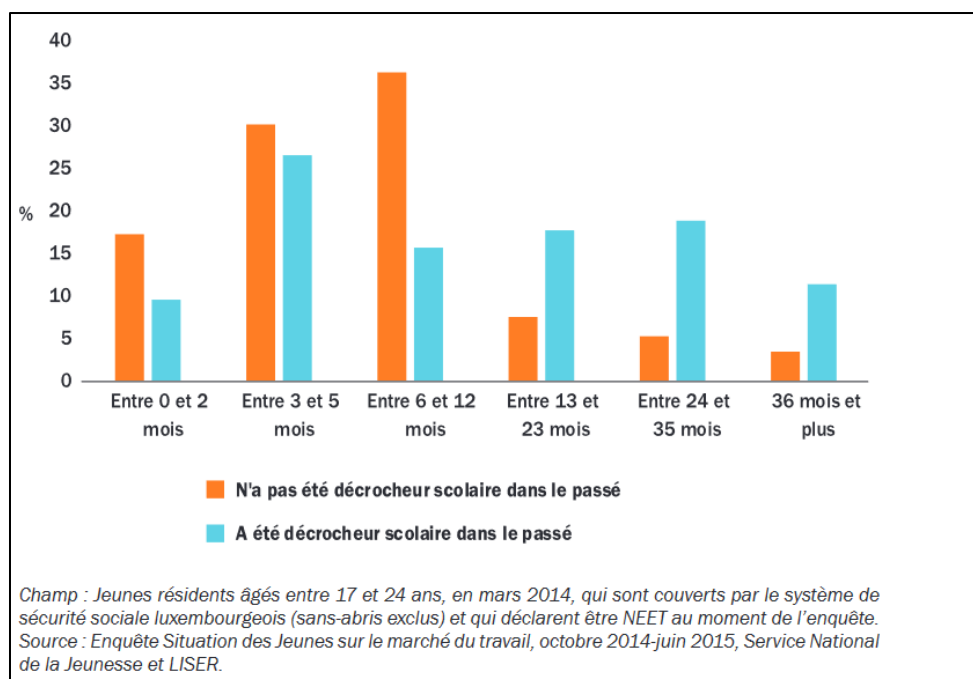


Figure 1. Durée de l'épisode actuel de NEET selon que le jeune a été ou non décrocheur scolaire (Hauret, 2017)

Au-delà d'un an sous le statut de NEET, il y a plus de jeunes ayant déjà décroché. Ils ont plus de risques de se trouver à l'écart de la société ou du marché du travail. Cet éloignement les pousse à se diriger vers des organismes d'aide afin de les aider à s'insérer dans la société et dans le monde du travail. Cependant, le décrochage n'influence pas le fait qu'un NEET se tourne vers des personnes compétentes pour trouver une orientation professionnelle (Hauret, 2017).

L'étude luxembourgeoise ainsi que le concept par définition disent que ce n'est pas parce qu'un jeune est en décrochage qu'il deviendra NEET. Une seule composante du statut se trouve dans le décrochage scolaire comme expliqué auparavant. Et, en effet, au Grand-Duché du Luxembourg, une majorité des jeunes ayant déjà décroché se retrouve soit en formation, soit dans le monde du travail (Hauret, 2017).

Le décrochage est donc le facteur de risque le plus important pour un jeune à devenir NEET. Mais ce n'est pas parce qu'on a déjà décroché qu'on devient NEET. Même si le facteur est d'une grande importance, d'autres éléments sont à prendre en compte.

3.1.2. Lien entre décrochage scolaire et le marché du travail

Grâce aux explications ci-dessus, un lien peut déjà être établi : comme le fait d'être NEET correspond au fait de ne pas avoir de travail et que le décrochage scolaire est un facteur principal de risque de devenir NEET, le décrochage est donc un facteur d'absence sur le marché du travail des jeunes concernés.

De plus, si le nombre de jeunes ayant déjà décroché augmente, le nombre de NEET augmentera aussi tout comme le nombre de ceux qui sont hors du marché du travail.

Cependant, en dehors du statut de NEET, il existe de multiples liens entre le décrochage scolaire et des difficultés à entrer dans le monde du travail.

L'absentéisme peut être cité. Ce phénomène et le décrochage scolaire sont corrélés (Blaya, 2012). Si un élève ayant décroché a également fait preuve d'absentéisme, cela se répercutera lors de la phase d'entrée dans le marché du travail voire durant l'exercice d'un métier (Hibbet et al., 1990).

Mais la conséquence du décrochage qui semble avoir le plus de répercussions sur le marché du travail est l'absence de diplôme. Cela a un impact pour le jeune car ce dernier aura un revenu plus faible que s'il avait obtenu un diplôme (Lafond, 2010). Il pourrait également se retrouver sans emploi même s'il en cherchait un de manière active (Blaya, 2012). En effet, il mettrait plus de temps à trouver un emploi lors d'une recherche mais il serait aussi plus vite menacé d'une sortie du monde de travail s'il trouve un métier (Eurofound, 2011). En Belgique, selon les chiffres de l'IWEPS (2020), seulement un tiers des personnes âgées entre 25 et 49 ans qui n'ont que le CEB³ ou qui n'ont pas de diplôme ont un emploi. Les autres sont en majorité inactives. Seulement 8% d'entre elles se retrouvent au chômage. Dès l'obtention du CE1D⁴ (relatif au diplôme du secondaire inférieur⁵), la moitié des personnes de la même tranche d'âge a un emploi. L'autre moitié est toujours majoritairement inactive même si la part des personnes au chômage, et donc en recherche active d'emploi selon la définition vue au cours d'économie du travail d'Anaïs Périlleux (2020), augmente. Le graphique ci-dessous illustre ces propos.

³ Certificat d'études de base (diplôme obtenu en cas de réussite de l'enseignement primaire)

⁴ Certificat d'études du premier degré (diplôme obtenu à la réussite de la 2^e secondaire)

⁵ La fin du secondaire inférieur correspond à la 3^e secondaire. Cependant, aucun certificat d'études ne correspond à cette année. C'est pourquoi le CE1D est mis en avant dans le texte.

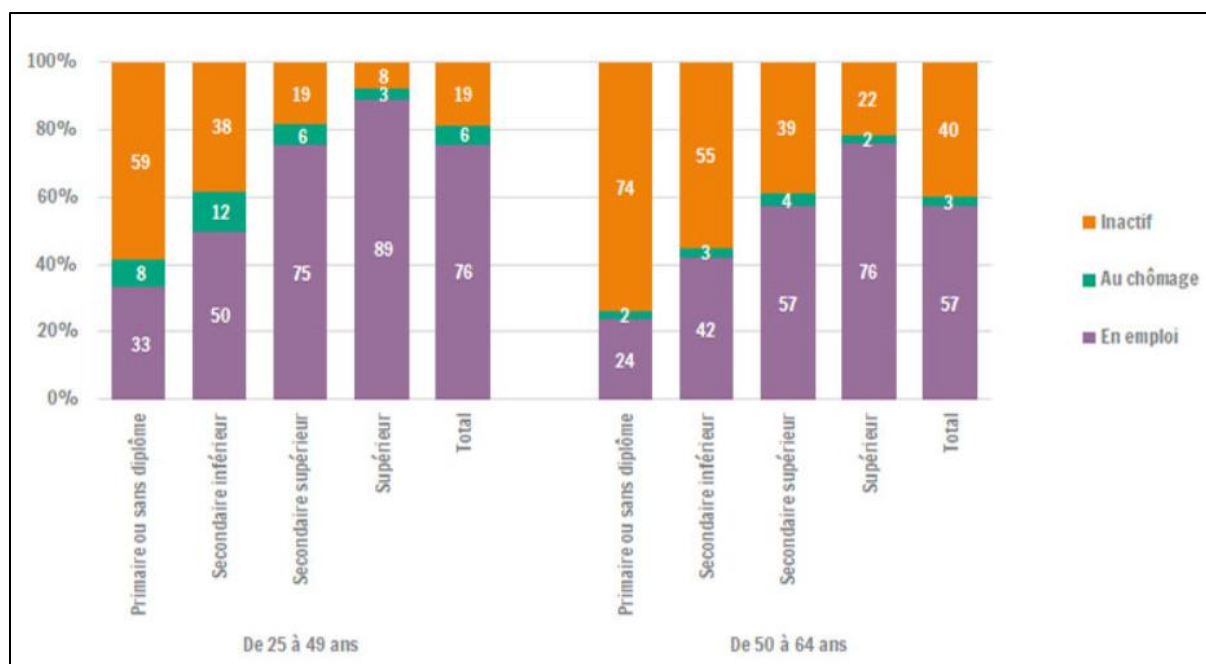


Figure 2. Répartition de la population wallonne selon le statut BIT, par niveau de diplôme et catégorie d'âge en 2020 (IWEPS, 2020)

Le manque d'un diplôme, synonyme de certaines compétences non-acquises, est donc aussi un frein à l'emploi. Les entreprises se retrouvent face à des profils n'ayant pas les compétences requises pour exercer le métier. Lors d'une étude réalisée au Grand-Duché du Luxembourg par l'Université du Luxembourg (2010), une enquête a démontré que les entreprises retrouvaient un manque dans diverses compétences professionnelles essentielles comme l'autorégulation ou la résolution de problèmes. Les personnes ne sont pas capables de mobiliser efficacement tous les éléments mis à leur disposition. Ce manque de compétences les empêche donc de s'intégrer au marché du travail (Blaya, 2012) mais également de s'adapter à la société (Lafond, 2010).

Les exigences concernant ce niveau de compétences requis augmentent ces dernières années. En effet, le diplôme est important au niveau du recrutement des jeunes en entreprises à cause de la forte concurrence à l'embauche. C'est devenu une norme tant pour les employeurs que pour tous les milieux sociaux (Bernard, 2015). Si l'exigence augmente au niveau de ces diplômes, on peut également déduire que le décrochage scolaire emmènera de plus en plus ces personnes dans des situations de chômage ou d'inactivité.

Une étude fédérale canadienne de 2004 montrait déjà que deux tiers des emplois créés dans les cinq ans suivant cette étude nécessiteraient au minimum une formation après les études

secondaires. Or, lorsqu'il est question de faire des études supérieures en Belgique, le CESS⁶ obtenu en fin de sixième secondaire est requis. C'est la règle générale retrouvée sur le site internet belgium.be. Les décrocheurs ne pourraient donc pas accéder à certains secteurs d'activité sans CESS même s'il existe des solutions pour faire des études supérieures par la suite lorsque le certificat n'est pas obtenu, comme des formations en promotion sociale ou des examens du jury de la Communauté française afin d'obtenir ce titre manquant (mesetudes.be).

Il y a donc une conséquence néfaste sur le marché du travail car si le décrochage scolaire augmente, les entreprises recherchant des personnes hautement qualifiées nécessitant des diplômes d'études supérieures peuvent se retrouver face à une pénurie de main d'œuvre. Ce manque entraîne une autre conséquence concernant la compétitivité du marché. Cette dernière serait en baisse face aux autres marchés. (Lafond, 2010)

3.1.3. Les autres conséquences du décrochage scolaire

3.1.3.1. Les conséquences sociétales

Même si le décrochage scolaire est lié à la situation d'un seul individu, le phénomène engendre des répercussions négatives sur l'ensemble de la société.

Janosz (2000) montrait une corrélation positive entre décrochage scolaire et conduites à risques (alcoolisme, suicide...) voire délinquance. Même si cette corrélation existe, le décrochage ne serait qu'un facteur amenant à ces conduites. Tout n'est donc pas à remettre sur le dos du décrochage. Blaya (2010), qui est parti de cette corrélation, a mené des travaux montrant que les jeunes ne commettent pas d'actes de délinquance lorsqu'ils ne sont pas à l'école en situation de décrochage scolaire.

Cependant, il est à noter que dans les années 1980, le décrochage scolaire était une explication d'une certaine insécurité dans les villes en France. Les politiques nationales ont donc dû mettre en place des dispositifs pour limiter le décrochage et donc la délinquance qui en était liée. Elles pensaient que la réussite scolaire freinerait certaines violences dans les quartiers sensibles des villes (Bernard, 2015).

En parlant de politique, les NEET pourraient voir d'un mauvais œil la politique nationale établie. En effet, si les autorités ne peuvent pas résoudre leurs problèmes, ils pourraient avoir moins confiance en elles (Eurofound, 2011). Toujours selon cette même étude européenne, ce

⁶ Certificat d'études secondaire supérieure

manque de confiance peut amener à un manque de participation politique des NEET et à une adhésion de ces derniers à des politiques extrémistes.

Janosz (2000) démontre également que des enfants d'anciens décrocheurs auraient plus de risques d'éprouver des difficultés à l'école et de devenir décrocheur à leurs tours. Un cycle vicieux de répétition pourrait ainsi de transmettre entre les générations et cette transmission engendrerait toutes les conséquences citées dans ce chapitre, autant sociétales que celles liées à la santé (De Witte & Mazrekaj, 2015).

3.1.3.2. Les conséquences économiques

L'éducation est devenue, au fil des années, une mesure importante du développement économique des pays (Blaya, 2012). Le décrochage, ternissant l'image de l'éducation, est donc un indicateur d'un moins bon développement économique. Le point de la perte de compétitivité du marché du travail cité précédemment peut être rejoint ici.

Une autre conséquence, à la fois économique et sociétale, est le coût du décrochage pour la société (Blaya, 2012). La perte de revenu national, la perte de revenu fiscal liée aux taxes et aux impôts pour les pouvoirs publics (Bourgeois, 2016) mais également les dépenses de sécurité sociale supplémentaires que les citoyens belges financent (De Witte & Mazrekaj, 2015) peuvent être citées. Les dépenses liées aux soins de santé sont également impactées (Lafond, 2010). En effet, puisque les décrocheurs ont plus de difficultés à trouver un emploi stable et bien rémunéré, le coût de la vie serait plus important pour eux. Les salaires plus faibles entraînent des demandes d'aides sociales supplémentaires et ceci est pris en charge par le reste de la population (Janosz, 2000).

Selon une estimation d'Eurofound (2011), le coût du décrochage scolaire en Belgique (et plus précisément des NEET dans cette étude) serait de 4,2 milliards d'euros par an, équivalant à 1,2% du PIB⁷ national au moment de l'étude. Mais ce chiffre est à nuancer car il ne prend pas en compte des conséquences moins économiques (De Witte & Mazrekaj, 2015). Le coût devrait être plus important en prenant ce type de données en considération. Ce chiffre est donc difficilement calculable de manière précise car des données influençant ce coût sont soit indisponibles, soit non-étudiées lors du calcul (Eurofound, 2011).

⁷ Produit intérieur brut : activité, production économique du pays (Périlleux, 2020)

3.1.3.3. Les conséquences sociales

Le décrochage scolaire entraîne certains jeunes à devenir NEET. Ces derniers ressentent une certaine discrimination à leurs égards car le statut est connoté négativement par la société. En effet, bien souvent, il est jugé comme un synonyme de fénéantise en raison de l'absence de travail, de formation et/ou d'étude. (Danner et al., 2020).

Certains peuvent souffrir face aux difficultés qu'ils rencontrent pour trouver un emploi. À terme, un phénomène de désocialisation peut survenir car les jeunes sont très souvent livrés à eux-mêmes lorsqu'ils n'ont pas d'aides extérieures, à savoir que les familles n'apportent guère leur aide en général (Bernard, 2015). Ils s'isolent et participent moins à la vie sociale et sont moins présents dans le monde associatif notamment (Eurofound, 2011).

3.1.3.4. Les conséquences liées à la santé

Les décrocheurs sont aussi sujets à certains problèmes de santé mentale (Janosz, 2000). On peut parler de troubles psychologiques, mentaux mais également certains liés au comportement, où se retrouve la dépression notamment (pass-éducation.fr).

Par ailleurs, la santé physique peut être impactée. Des études montrent que certaines maladies sont plus susceptibles d'arriver chez les décrocheurs. L'espérance de vie en est même plus courte de neuf ans par rapport à ceux qui n'ont pas abandonné les cours (De Witte & Mazrekaj, 2015).

La santé est également impactée par la conséquence sociétale liée aux conduites à risques comme la consommation d'alcool, de drogues ou de tabac.

3.2. Les causes du décrochage scolaire

Ce point permet de se poser la question des origines du décrochage scolaire. Des conséquences à différents niveaux ont été expliquées. Il est intéressant de voir s'il existe des facteurs influençant le décrochage afin de mieux comprendre le phénomène et, également, de dresser des profils d'individus pour pouvoir, par la suite, adapter des stratégies concernant le raccrochage scolaire.

3.2.1. Les causes scolaires

Dans le système éducatif belge, le redoublement est une pratique assez courante aujourd'hui. En effet, selon les résultats de l'étude PISA⁸ de 2018, pour les élèves de l'âge de quinze ans, un peu moins de la moitié sont en retard scolairement. Ce retard est surtout marqué en Fédération Wallonie-Bruxelles. Ces résultats sont nettement au-dessus de la moyenne des pays de l'OCDE dont le pourcentage est à 10% d'élèves en retard. Cette différence se marque notamment car certains pays membres de l'OCDE ne pratiquent plus (ou moins) le redoublement (Lafontaine et al., 2019).

Cette pratique amène certes, parfois, des conséquences positives à court terme pour certains élèves, comme le double apprentissage. Un élève redoublant aura parfois plus de performance qu'un élève non-redoublant car il aura appris deux fois la même matière (Bless et al., 2005). Cependant, à long terme, les conséquences négatives du redoublement sont plus marquées. Ce sont ces conséquences qui constituent les effets dominants. Un de ceux-ci est le décrochage scolaire. Les redoublants ont plus de probabilité de décrocher scolairement que les non-redoublants. Ce décrochage arrive plus souvent vers la fin de la scolarité et est notamment dû aux difficultés scolaires et sociales qui s'accumulent à la suite d'un redoublement (Galand et al., 2019).

Ce redoublement était important à noter en tant que première cause. En effet, les causes qui vont suivre influencent également le redoublement (ou les résultats scolaires) qui, lui-même, influence grandement le décrochage.

Le changement de système scolaire au moment de la transition primaire-secondaire peut être déclencheur de décrochage par la suite à cause du stress (Fortin & Picard, 1999). Ce dernier provient de divers changements structurels dans l'école mais aussi du passage à l'adolescence qui correspond à la recherche identitaire de l'élève. On peut notamment citer le passage d'un professeur presque unique en primaire tout au long de l'année à un professeur par matière en secondaire (Dambroise, 2018)

En parlant de l'aspect structurel des écoles, le fait d'avoir une petite infrastructure scolaire réduit le risque de décrochage (Robertson & Colletterte, 2005).

⁸ Tous les 3 ans, des études PISA sont menées dans les pays de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). Cette organisation regroupe 38 pays du monde entier (OCDE, 2022). Les objectifs des études PISA sont de mesurer les performances en mathématiques, en sciences et en lecture d'élèves mais également de récolter des informations auprès des élèves constituant l'échantillon d'étude.

Mais l'école a aussi d'autres incidences sur le décrochage. Le climat scolaire représente un facteur. Ce climat concerne les relations de l'étudiant avec ses pairs mais également avec son professeur. Selon la perception de chaque étudiant, ce climat peut amener la dépression ou des sentiments d'injustice (Blaya, 2012).

Le harcèlement est de fait, aujourd'hui, un sujet sur les bouches de tout le monde tant l'actualité apporte de plus en plus de cas ces derniers temps, notamment par rapport aux suicides de certains étudiants. En Fédération Wallonie-Bruxelles, 17% des élèves ont déclaré avoir subi du harcèlement quelques fois par mois (PISA, 2018). Ce chiffre est en légère baisse par rapport à 2015 dans cette région mais, en Flandre, la tendance est à une légère augmentation. La tournure en Belgique est assez stable (Crépin et al., 2018). Le type d'harcèlement le plus recensé est le verbal (moqueries) suivi par le relationnel (circulation de rumeurs). Le harcèlement physique est le moins subi mais concerne tout de même un élève sur dix. Ce phénomène touche plus souvent des étudiants de milieux plus défavorisés ou ceux qui se trouvent en situation de retard scolaire. Il entraîne par la suite une baisse des résultats scolaires (Crépin et al., 2018) voire le décrochage auxquels s'ajoutent des difficultés psychologiques (UNIA, 2018).

Ces conséquences du climat scolaire augmentent la probabilité de décrocher. Le mal-être des étudiants au sein de leur établissement scolaire est donc un facteur de décrochage.

L'ennui est également une conséquence de ce climat scolaire mais n'est pas pour autant à considérer comme une cause du décrochage. Cependant, il révèle bien un problème concernant le système éducatif vis-à-vis de l'élève (Schuller, 2017).

L'entourage éducatif au sein de l'école entraîne aussi des répercussions en termes d'orientation de l'étudiant. L'orientation est un choix de l'élève car il doit décider ce qu'il veut faire pour son futur. Toutefois, notamment lors de difficultés scolaires, le corps enseignant influence les décisions de l'étudiant. Cela s'appelle l'orientation subie (Farcy, 2018). Cette dernière peut amener au décrochage si l'information relayée est de mauvaise qualité, en plus du fait que le choix devient différent de ce qui était voulu par l'étudiant en premier lieu (Hauret, 2017). Selon Farcy (2018), cette orientation subie touche 40% des étudiants.

Une autre répercussion de l'entourage éducatif est entraînée par le phénomène d'étiquetage. Il renvoie à des situations où des élèves sont catégorisés de bons ou mauvais. Les élèves considérés comme mauvais vont se sentir différents des autres, rejetés par le système scolaire (Schuller, 2017) et non-soutenus par les professeurs (Crépin et al., 2018). Ce soutien est pourtant important, que ce soit au niveau social (suivi des progrès) ou émotionnel (pour la

confiance en soi de l'élève (Crépin et al., 2018)). Ce point met en avant l'impact du comportement des professeurs. L'engagement des élèves, à la suite d'un manque de sentiment d'appartenance à l'école, sera donc moindre et le risque de décrocher sera, à l'inverse, plus important (Schuller, 2017).

Ces conséquences se situent au niveau de l'école en tant qu'établissement. Plus de précisions peuvent être apportées en s'intéressant au climat de la classe. Il y a tout d'abord le climat de discipline. Les comportements les plus cités rendant ce climat défavorable sont la non-écoute des élèves en cours, le bruit et l'agitation ou le temps de mise en route des élèves dans un climat calme. Ce climat défavorable entraîne des résultats plus faibles (Crépin et al., 2018).

Dans ce climat de classe, se retrouve aussi la relation avec les autres élèves lors des travaux. Une influence sur les résultats peut se jouer via la coopération et la compétition. Ici, ce ne sont pas deux éléments qui s'opposent. Même si la coopération a montré son efficacité quant à de meilleurs résultats et qu'elle semble plus importante aux yeux des élèves, la compétition peut avoir également des effets positifs. Elle pousse les jeunes à se dépasser. Elle peut être mêlée à la coopération pour une meilleure utilisation afin créer une compétition en équipe (Crépin et al., 2008). Cette situation se rapproche de la dynamique qu'il peut y avoir dans les sports collectifs où chacun se tire vers le haut pour tenter de battre les adversaires.

Ces causes scolaires sont souvent citées par les élèves ayant déjà décroché quand on leur demande les raisons pour lesquelles ce décrochage est arrivé. Ils mettent en avant une mauvaise expérience de l'école (Fortin et al., 2006).

3.2.2. Les causes sociales

L'origine et les inégalités sociales sont également visibles à l'école. Par exemple, le métier des parents peut influencer le décrochage scolaire de l'étudiant. En France, près de 50% des étudiants en décrochage sont des enfants d'ouvriers (Messina, 2014). Cette observation s'effectue également pour les NEET où un tiers sont enfants d'ouvriers (Danner et al., 2020). Cela s'explique en partie par le niveau d'éducation de ces parents. Plus il aura été faible, plus l'enfant aura des risques de redoubler (Schuller, 2017). Les élèves vivant dans des quartiers plus défavorisés ont également davantage de risques de retard scolaire, surtout lors des premières années primaires (UNIA⁹, 2018), et plus de risques de devenir NEET (Danner et al.,

⁹ Centre interfédéral pour l'égalité des chances

2020) alors que le coût de l'éducation est plus important (Hauret, 2017). Cette corrélation négative s'explique par le manque d'implication des jeunes dans leurs études (Hauret, 2017).

De manière générale, pour les étudiants ayant un indice socio-économique faible, près de deux tiers sont en retard scolairement (UNIA, 2018). Dans le même temps, les étudiants ayant un indice élevé seront plus impliqués et plus suivis et décrochent donc moins (Traag & Van der Velden, 2008).

Mais les classes favorisées ne sont pas à l'abri du décrochage. En effet, la famille a un rôle à jouer dans l'éducation de son enfant. La pression, le manque de relations peuvent entraîner des difficultés scolaires mais aussi des troubles comportementaux qui augmentent encore les risques de décrocher (Blaya, 2012). Il est notamment évoqué les troubles extériorisés du comportement qui concernent le non-respect des règles ou les conduites délinquantes (Lacroix et Potvin, 2009). Ces problèmes sont notamment présents dans les familles monoparentales, nombreuses et recomposées car le ou les parents ont moins de disponibilité par enfant (Hauret, 2017).

Les parents ayant des conduites délinquantes (comme la consommation de drogues) exercent également une influence sur le décrochage de leurs enfants (Fortin et al., 2006).

3.2.3. Les causes individuelles

Le sexe¹⁰ de l'étudiant influence la probabilité de décrocher. Les hommes sont les plus susceptibles de subir ce phénomène (Schuller, 2018). En Belgique, parmi les 18-24 ans, 12% de garçons étaient touchés par ce décrochage contre 7% des filles, soit près du double (IWEPS, 2020).

L'origine en termes de nationalité influence également. Par exemple, une personne ne parlant pas la langue maternelle du pays a plus de risques de décrocher (Hauret, 2017). En Fédération Wallonie-Bruxelles, cela toucherait 17% des élèves (PISA, 2018). Une explication serait l'utilisation à la maison d'une autre langue nationale (néerlandais ou allemand principalement).

Les capacités cognitives et non-cognitives individuelles jouent également un rôle, même si le décrochage scolaire se produit souvent alors que les capacités des étudiants sont supérieures à ce que ces derniers montrent (Lacroix & Potvin, 2009). Pour le cognitif, plus les capacités d'apprentissage diminuent, plus le risque de décrochage augmente (Traag & Van der Velden,

¹⁰ Le mot « sexe » est utilisé à la place du mot « genre ». En effet, il s'agit ici d'une différence biologique et non psychologique et/ou identitaire.

2008 ; Fortin et al., 2006). Il y a donc une corrélation négative entre les deux variables. Pour le non-cognitif, un trait de personnalité spécifique s'est montré influenceur du décrochage. Ce dernier est le fait d'être consciencieux (Hauret, 2017). La corrélation est également négative de sorte que plus ce trait de personnalité est absent de l'individu, plus les chances de décrocher sont élevées. Mais la faiblesse d'autres traits de personnalité influence également comme un manque d'estime de soi ou une affectivité perturbée (Bourgeois, 2016).

Citée en tant que conséquence sur le marché du travail (voir page 9), l'absentéisme est également une cause du décrochage. 8% des élèves ont avoué avoir manqué les cours de manière volontaire au moins une journée de cours complète contre plus ou moins le double qui avoue pour au moins un cours séché (Crépin et al., 2018). L'absentéisme est entraîné par les diverses causes déjà citées. En effet, lorsque l'élève désire moins s'engager dans les études, c'est une stratégie mise en place (Schuller, 2017). Ce manque d'engagement, lié à un manque de motivation, entraîne des répercussions négatives (Lacroix et Potvin, 2009). Par exemple, un élève engagé, car il a planifié son départ vers l'université après les études secondaires, aura moins de risques de décrocher (De Witte & Mazrekaj, 2015).

3.2.4. Les causes dites « immédiates »

Les causes citées auparavant sont divers éléments qui, en se combinant au fur et à mesure des années, peuvent amener au décrochage scolaire. Mais il existe des événements plus soudains qui exercent également une influence comme une grossesse, un divorce des parents, un accident... (De Witte & Mazrekaj, 2015). Ces mêmes chercheurs de l'université de Leuven indiquent qu'il y a tout de même des relations entre ces causes immédiates et celles à plus long terme.

3.2.5. Conclusion sur les causes

En conclusion, la majorité des facteurs du décrochage scolaire sont également des facteurs influençant négativement les résultats ou le redoublement. Le décrochage est une étape supplémentaire qui arrive quand aucune solution n'est trouvée par rapport aux causes. Après le décrochage, le passage au statut de NEET est également une autre étape, dépendant en partie de ces mêmes causes (Hauret, 2017). Tous ces phénomènes sont donc étroitement liés.

Ces causes proviennent de différents horizons : de l'enseignement, de l'école en tant qu'infrastructure, des origines sociales ou des relations avec autrui (élèves, parents, corps éducatifs...). Ces dernières font partie d'un processus qui s'effectue sur des années et qui, à

long terme, peut amener au décrochage. Cependant, il ne faut pas oublier les causes immédiates qui peuvent provoquer un bouleversement direct dans la vie de l'étudiant.

De plus, cette variété de causes implique à penser que les jeunes à risques de décrochage font partie d'un groupe très hétérogène. Chaque étudiant aura eu un parcours différent et des raisons différentes d'avoir quitté l'enseignement. Même si des profils types (voir point suivant) ont été mis en avant, il est toujours important de garder à l'esprit l'individualisation du phénomène.

4. Profils types de décrocheurs

Une typologie de profils de décrocheurs scolaires a été mise au point par Fortin (2006) et reprise dans les travaux de Blaya (2012) afin de confirmer la présence de ces profils en France, Fortin ayant réalisé son étude au Québec. Ces deux auteurs sont donc la source principale de cette partie du travail, accompagnée par la typologie de Janosz (2000) dans laquelle on peut retrouver des similitudes. Ces profils sont classés de manière décroissante en fonction du nombre d'élèves appartenant à chaque profil selon l'étude de Blaya (2012).

4.1. Les élèves rencontrant des difficultés d'adaptation sociale et scolaire

Le groupe représentant le plus d'élèves dans l'étude de Blaya (2012) est celui composé de ceux rencontrant des difficultés sociales et scolaires et qui expriment leurs difficultés. Au sein des difficultés scolaires se trouvent celles liées à l'attention. L'expression des difficultés sociales passe par des comportements de confrontation avec le monde adulte, que ce soit au niveau des parents ou des professeurs. Ces comportements entraînent un manque de communication (Schuller, 2017) à l'école, où les professeurs risquent d'adopter des postures négatives vis-à-vis de ces élèves (Fortin et al., 2006) et, à la maison, où les relations familiales sont donc difficiles (Blaya, 2012). Ce type rejoint les « décrocheurs inadaptés » évoqués par Janosz (2000). Ce dernier avait aussi pointé le manque d'implication scolaire des étudiants de ce groupe, ceci donnant donc les moins bons résultats scolaires des différents types.

4.2. Les élèves désintéressés de l'école

Le deuxième groupe concerne les élèves qui sont peu intéressés et motivés par l'école. Ils adoptent également une posture assez passive en classe (Schuller, 2017). Contrairement au premier groupe, il n'y a pas de difficultés familiales mais il y a toujours des difficultés dans le milieu scolaire. Du point de vue des élèves de ce groupe, l'école est perçue de manière négative,

que ce soit l'institution en tant que telle ou les enseignants (manque d'accompagnement) (Schuller, 2017). Ce désintéressement entraîne l'ennui des étudiants mais aussi un manque de perspective pour l'avenir. Une majorité d'entre eux ne semble pas avoir d'objectifs de formations pour la suite (Blaya, 2012).

Ce groupe permet de rejoindre des causes citées précédemment. On y retrouve l'ennui en tant que problème du système éducatif (Schuller, 2017) mais aussi la mauvaise expérience scolaire qui entraîne le décrochage (Fortin et al., 2006).

Une autre différence par rapport au premier groupe est le manque de visibilité des difficultés par le corps enseignant. En effet, le comportement des élèves n'est pas perturbant cette fois-ci et les professeurs font moins attention tout en sachant que les résultats scolaires de ces élèves restent bons (Fortin et al., 2006). C'est donc un autre problème car des difficultés sont bien présentes mais passent inaperçues.

Janosz (2000) parlait déjà de cette problématique en désignant deux groupes appelés « les décrocheurs silencieux » et « les décrocheurs désengagés ». Dans la théorie de cet auteur, la posture des étudiants en décrochage silencieux vis-à-vis de l'école était plus positive. Mais il mettait déjà en garde face au problème de l'ennui qui peut amener à de l'absentéisme (à cause du sentiment de perdre son temps à l'école) mais aussi à des conduites addictives.

Les décrocheurs désengagés quant à eux ont aussi une attitude négative face à l'école mais sont plus facilement repérables car ce désengagement se montre plus dans le comportement en classe que chez les décrocheurs silencieux ou désintéressés de Blaya (2012).

4.3. Les élèves avec des comportements antisociaux cachés

Ces élèves font aussi partie d'un groupe de décrocheurs assez invisibles pour les enseignants, tout comme le groupe précédent (Blaya, 2012). Ils ont également une attitude négative par rapport à l'enseignement mais leurs résultats et leurs comportements en classe sont corrects (Fortin et al., 2006).

Une différence avec le deuxième groupe réside au niveau des problèmes familiaux (Blaya, 2012). On remarque chez ces étudiants un manque de communication mais surtout d'organisation. La plupart évoquant que les règles de famille à la maison étaient soit très mal mises en place, soit inexistantes (Fortin et al., 2006). Ce manque d'organisation pouvait aussi se ressentir en classe. Une autre différence est l'adoption de comportements antisociaux qui

relève d'un trouble du comportement chez les jeunes (Fortin et al., 2006). On parle notamment de conduites délinquantes.

4.4. Les élèves dépressifs

Ces élèves souffrent de dépression et ont besoin d'aide spécifique (Blaya, 2012). Cet état psychologique les amène à avoir des problèmes scolaires et sociaux car ces derniers sont souvent en retrait par rapport aux autres élèves (Blaya, 2012). Le fait d'être en retrait les rend aussi peu détectables (Schuller, 2017). En effet, cela ne leur amène pas nécessairement des mauvais résultats scolaires. Les professeurs ont une attitude positive envers ces élèves sans savoir ce qu'il se passe. Ce sont des élèves qui se sentent à part et qui pensent au suicide (Fortin et al., 2006). La dépression est donc un problème très important à prendre en compte.

On remarque également que ces élèves ont des problèmes assez conséquents au niveau de la famille (manque de communication, de cohésion, de soutien...) (Fortin et al., 2006).

4.5. Les élèves en manque de résultats de Janosz (2000)

Dans son étude, Janosz (2000) recensait un autre profil qui ne peut pas vraiment être associé à un profil de Blaya (2012). La principale difficulté de ce groupe d'élève est la non-obtention de résultats suffisants pour pouvoir valider la réussite des cours. Cette difficulté est présente notamment par le manque d'intérêt à l'école. Ce manque d'intérêt est présent dans d'autres groupes (comme chez les élèves désintéressés) sans pour autant amener de mauvais résultats scolaires. La différence se trouve donc dans cet aspect.

4.6. Conclusion sur les profils

Les résultats de cette étude de profils de décrocheurs réalisée par Blaya (2012) nous amènent à conclure la même conclusion que lorsque les causes du décrochage avaient été évoquées. On retrouve une hétérogénéité de décrocheurs. Cependant, un autre élément important est à noter. En effet, 60% des décrocheurs passent inaperçus et ne peuvent donc pas recevoir d'aide appropriée à cause de cette non-détection. Mettre des systèmes de détection de ces cas « silencieux » en place est donc un défi car il est important que ces élèves restent dans le système scolaire. Des plans afin d'éviter le décrochage sont en effet plus efficaces lorsque l'élève n'a pas encore quitté le système (Blaya, 2012).

5. Problématisation

5.1. Question de recherche

Comme expliqué précédemment, le statut NEET et le décrochage scolaire entraînent des répercussions dans le quotidien des individus qui vivent dans ces conditions. Ces conséquences sont sociétales, sociales, économiques ou liées à la santé. Mais une autre conséquence influence ces quatre domaines. Il s'agit de celle liée au marché du travail. En effet, au niveau sociétal, le fait d'être sans emploi (pour les NEET) entraîne des conséquences sur les charges payées par les autres contribuables. Au niveau économique, ne pas trouver un travail a des conséquences sur le salaire de l'individu. Concernant le social, on peut noter la mise à l'écart aux yeux des autres personnes de ces individus qui ne trouvent pas de travail. Cette conséquence liée au marché du travail doit donc être traitée pour, non seulement, permettre aux jeunes décrocheurs d'avoir des opportunités de travail mais également pour éviter un effet « boule de neige » sur d'autres domaines de la vie.

Pour lutter contre les conséquences, il faut lutter contre le phénomène de base qu'est le décrochage. Pour mener à bien une politique le concernant, il est important d'en connaître les causes (De Witte & Mazrekaj, 2015). Il faut connaître la situation en traitant cette problématique mais le processus de décrochage est complexe et surtout très individuel. Même si plusieurs causes reviennent souvent ou que des profils-types ont été mis en avant (Blaya, 2012 ; Janosz, 2000 ; Fortin et al., 2006), il ne faut pas oublier l'hétérogénéité et l'individualisation du problème.

Certains organismes travaillent cette problématique du décrochage en lien avec le marché du travail. Les méthodes peuvent se faire en 2 phases : la prévention (accrochage scolaire) et la réparation (raccrochage scolaire) (Thibert, 2013). Dans le cadre de ce travail, l'intérêt sera mis sur les systèmes de raccrochage scolaire. Ces systèmes interviennent donc une fois que le jeune a décroché. Ils sont moins efficaces que les systèmes d'accrochage car ils interviennent plus tard dans le temps. Cependant, ces systèmes sont importants (Schuller, 2017).

Les éléments sont désormais réunis afin de formuler la question de recherche de ce travail :

« Comment les systèmes de raccrochage favorisent-ils l'insertion professionnelle des jeunes décrocheurs (ou jeunes NEET) ? »

La suite de ce travail sera donc consacrée à la recherche de réponses pour répondre au mieux à cette question de recherche.

5.2. Cadre théorique

L'hypothèse qui va suivre est basée, premièrement, sur l'ouvrage de Dubet (1994). En effet, dans *Sociologie de l'acteur* met en avant des logiques d'actions qu'utilisent les personnes afin de se socialiser.

La sociologie de l'expérience diffère de la sociologie classique développée en amont dans l'ouvrage. La sociologie classique représente une société comme un système dans lequel rentrent en jeu des acteurs, qui deviennent par la suite des individus via des actions qu'ils exercent. Ces dernières permettent la socialisation de l'acteur, le passage à l'état d'individu, via l'intériorisation de la société. Une autre notion importante de la société est sa correspondance à un Etat national. En effet, en fonction de la nation dans laquelle les acteurs se trouvent, les sociétés peuvent varier car les institutions sont différentes et ce sont ces dernières qui intègrent et socialisent les acteurs. Toujours dans la sociologie classique est mise en avant une objectivité des actions qui suivent une logique imposée par la société et par les rôles interprétés par chaque acteur. Les actions sont comme prédéterminées en fonction de la situation de l'acteur.

Une rupture se réalise désormais avec la modernisation de la société. Les acteurs deviennent toujours des individus via leurs actions mais un changement de paradigme s'opère sur certains points. Premièrement, concernant l'Etat nation, il y a un nouveau modèle de société qui se crée dans chaque pays avec l'apparition du commerce international et des classes sociales provenant de l'étranger. Il n'existe donc plus une seule culture nationale sur un territoire mais plusieurs cultures même s'il reste un certain patriotisme qui, dans certains excès, amène à un racisme prononcé envers les classes sociales étrangères. Deuxièmement, et peut-être l'aspect le plus important, une rupture apparaît entre les acteurs et la société au niveau de l'intériorisation de cette dernière. Cet aspect est lié à la modernité et à la volonté d'expression d'un individualisme de la part des acteurs. Les actions ne sont donc plus objectives et prédéterminées par la société et le rôle mais bien subjectives, déterminées par la volonté de l'individu lui-même et se basent sur les relations sociales. Un éloignement de la sociologie classique s'opère donc.

L'action n'a ainsi plus de centre et s'organise en diverses logiques. L'intégration se fait désormais par l'expérience sociale qui se trouve être la combinaison de ces logiques. Ces dernières sont déterminées par les deux dimensions de la subjectivité et des relations avec autrui. Les logiques ne sont également plus confondues dans l'action mais sont séparées. Elles sont autonomes et les liens qui peuvent exister entre elles sont aléatoires. Il est donc question désormais de sociologie par l'expérience et non plus de sociologie classique.

La sociologie de l'expérience sociale vise à définir l'expérience comme une combinaison de logiques d'action, logiques qui lient l'acteur à chacune des dimensions d'un système. L'acteur est tenu d'articuler des logiques différentes, et c'est la dynamique engendrée par cette activité qui constitue la subjectivité de l'acteur et sa réflexivité. (Dubet, 1994, p.128)

L'expérience n'est donc pas faite d'une logique mais d'une articulation de ces dernières. Une typologie de trois logiques a été identifiée. Il est important de noter qu'il existe des types de logiques mais pas de types d'expérience mettant en avant l'individualisme. Chacun se crée sa propre expérience qui ne ressemble à aucune autre. Les logiques sont l'intégration, la stratégie et la subjectivation.

La logique d'intégration se définit par les appartenances de l'acteur (classe sociale, sexe, rôle...) et par les valeurs institutionnalisées que l'acteur doit intégrer. Ces valeurs sont communes dans la société. Si elles sont menacées, l'identité des individus est menacée. Cela peut être le cas lors d'un traumatisme au cours duquel l'acteur peut perdre ces valeurs. Il éprouve donc des difficultés à se réintégrer dans la société et peut adopter des conduites déviantes (délinquance, violence, addictions, etc.)

La logique de stratégie met en avant la réalisation des intérêts de chaque individu. Il va donc être question de la capacité à influencer les autres grâce à des ressources, à des moyens afin d'arriver à ses fins. C'est également à cet instant que la notion de concurrence entre jeu. Un lien peut être fait avec le monde du travail où, lorsqu'un demandeur d'emploi est reçu chez un recruteur, il va devoir se mettre en avant afin d'obtenir le poste auquel il prétend grâce à ses ressources mais il va aussi entrer en compétition avec d'autres demandeurs. Cette logique part également de la mise en œuvre de la personnalité intégratrice et donc des valeurs apprises.

La logique de subjectivation renvoie à la distance à soi. Le soi ne se résume pas qu'aux rôles, valeurs ou intérêts. Un regard critique envers sa personne et un recul s'opèrent donc chez chaque individu au sein de cette logique. Il s'agit d'une activité plus cognitive de réflexivité.

L'auteur met également en avant, dans un passage de son ouvrage, les jeunes en difficultés. Il dit tout d'abord que la personnalité construit la situation scolaire. Dans certains cas, cette dernière se détériore. Les jeunes se retrouvent donc « en galère » (Dubet, 1994, p.117) et la société leur impose des stigmates. En effet, ils pensent que s'ils sont en difficulté, c'est leur faute. Des stéréotypes sont également visés vers eux comme déjà mis en avant dans ce travail (voir page 13 par exemple). Ils vont donc adopter des pratiques déviantes pour surjouer les

stigmates. Ils vont entrer dans la violence, la délinquance, ils vont se rendre ingérables. Ces pratiques, déjà mises en avant lors des problèmes au niveau de la logique d'intégration, ont pour but que les jeunes se reconstruisent une dignité tout en étant en opposition avec ce que la société attend d'eux.

5.3. Une application de la théorie de Dubet dans une enquête (Cattonar et al., 2012)

Cette enquête menée par les membres du Girsef (Cattonar et al., 2012) a établi une typologie de dispositif en reprenant la théorie de Dubet.

L'enquête menée met en avant des jeunes qui sont passés par des dispositifs d'aide car ils ont éprouvé des difficultés à un moment donné dans leur parcours scolaire. Au fil des récits de vie de ces jeunes récoltés dans l'enquête, les auteurs ont pu identifier des dispositifs-types. Il est à noter que cette typologie s'est faite en fonction des récits des jeunes et non en fonction d'entretiens des acteurs des dispositifs. La stratégie de recherche est donc inversée car ce mémoire se base sur le point de vue des dispositifs et non des jeunes. Cette typologie est toutefois importante car elle permettra de voir si elle est semblable en fonction des points de vue. En effet, il sera question ensuite de voir si cette typologie s'applique bien du point de vue des dispositifs.

Cette typologie se base sur deux axes d'analyse : la temporalité et les logiques d'action.

La temporalité concerne les moments de passage des jeunes au sein de ces dispositifs. Elle peut être ponctuelle, c'est-à-dire fixée dans le temps avec un objectif à atteindre à terme, mais elle peut également être diffuse et donc sans échéance, elle peut s'étaler sur plusieurs années. Pour autant, le moment précis de la rencontre entre le dispositif et le jeune reste également important. La typologie prend donc en compte l'âge de l'entrée du jeune dans le dispositif. Dans le cadre de ce travail, l'entrée sera dite tardive car nous avons affaire à des systèmes de raccrochage scolaire et, donc, la rencontre se fait à l'adolescence ou à l'entrée de l'âge adulte.

Le deuxième axe met en avant trois logiques d'action provenant des travaux du sociologue Dubet (1994, cité dans Cattonar et al., 2012)

- La logique d'intégration concernant l'apprentissage de normes sociales, scolaires ou professionnelles
- La logique stratégique qui met en avant les outils aidant les jeunes dans leurs projets
- La logique de subjectivation qui renvoie à la confiance en soi et au travail sur soi grâce au soutien des équipes des dispositifs

Il est important de noter que les dispositifs n'agissent pas en suivant une seule logique. Même si une logique d'action est centrale, cela ne veut pas dire que les autres logiques ne sont mobilisées d'une façon ou d'une autre. Les dispositifs peuvent aussi décider de travailler de manière centrale avec plusieurs logiques. De plus, la frontière entre ces dernières est assez poreuse, c'est-à-dire qu'une action peut être vue comme appartenant à plusieurs logiques en même temps. Par exemple, les normes apprises (logique d'intégration) peuvent servir d'outils donnés par les dispositifs pour s'insérer dans le marché du travail (logique stratégique).

Les membres du Girsef, en s'appuyant donc sur ces deux axes d'analyse, ont pu identifier trois configurations-types de dispositifs.

La première est le substitut à la socialisation familiale. Dans ce cas, le dispositif pallie un manque du jeune au niveau familial. La temporalité est ici diffuse. Il n'y a pas d'objectifs finaux à atteindre et le dispositif suit les différents stades de la vie du jeune (parfois de l'enfance à l'âge adulte). La logique d'action prédominante est la celle d'intégration. Les dispositifs apportent des normes, des valeurs qui n'auraient pas été véhiculées par les parents. Ces normes ou valeurs sont donc intégrées pour favoriser la vie en groupe au sein du dispositif. Elles servent également à s'insérer dans le monde du travail et il y a donc un rapport avec la logique stratégique.

La deuxième est une parenthèse biographique qui favorise la réflexivité du jeune. Ce dernier vit le dispositif comme une pause par rapport à sa vie sociale en dehors. Il s'agit d'une rupture. Il s'intègre dans un nouveau groupe et réfléchit sur ce qu'il veut faire. La temporalité est ici ponctuelle car il s'agit dans ce cas de projets qui ont une durée précise. Ces dispositifs sont surtout présents lors de la transition entre la vie d'adolescent et la vie adulte. La logique d'action qui domine est la logique de subjectivité. L'expérience sociale étant très complète pour le jeune et provoquant une pause dans sa vie, il apprend via le dispositif à se construire soi-même et à revoir ses envies.

La dernière est une aide spécifique servant à combler une difficulté ou un manque en apportant des techniques qui permettront de les surmonter. La temporalité est aussi ponctuelle ici. Le projet sert à remettre le jeune sur le droit chemin par rapport à certaines choses. L'objectif est clair et défini dans le temps. La logique d'action principale est ici la logique stratégique vu qu'il s'agit d'outils et de techniques que fournissent les dispositifs au jeune pour l'aider.

Voici donc les configurations-types de dispositifs. Cependant, comme pour les logiques d'action, il se peut qu'un dispositif agisse dans plusieurs types. Il s'agira de dispositifs hybrides.

Chaque dispositif a des effets différents sur la vie du jeune. Il n'est pas question ici d'énoncer tous les effets. En réalité, les études de cas qui vont suivre se concentrent sur les acteurs des dispositifs. Il est donc difficile de voir les effets sur les jeunes d'un point de vue psychologique par exemple, lorsque l'enquête du Girsef pouvait avoir les informations car les données récoltées venaient directement des récits de vie des jeunes. Cependant, lorsqu'il sera question de juger l'efficacité des dispositifs étudiés dans le cadre de ce mémoire, des liens pourraient être établis avec les effets avancés dans cette enquête du Girsef.

L'étude apporte cependant une notion supplémentaire. On peut tout d'abord regrouper ces systèmes de raccrochage dans divers secteurs d'intervention. Dans ce mémoire, ils sont au nombre de trois. Le premier correspond au secteur scolaire, le suivant au secteur de l'insertion sociale et professionnelle et le dernier au secteur associatif qui concernent les asbl¹¹.

Cette diversité de secteurs d'intervention implique des différences au niveau des activités exercées au sein de chacun de ces secteurs (Cattonar et al., 2012). Dans le secteur scolaire, les activités toucheront plus à de la remise à niveau scolaire, à du développement personnel ou encore aux compétences sociales. Pour le secteur de l'insertion sociale et professionnelle, on va retrouver principalement des formations qui vont varier en fonction de la structure. Et enfin, dans le secteur associatif, on va retrouver une pléthore d'activités variées car les asbl sont nombreuses et se différencient toutes les unes par rapport aux autres.

Lors des études de cas qui vont suivre, il sera donc question de choisir des organismes de ces différents secteurs afin d'également vérifier les tendances spécifiques à chaque secteur.

¹¹ Associations sans but lucratif

5.4. Hypothèse

Dans la lignée de la théorie de Dubet et de son application lors de l'enquête du Girsef, l'hypothèse postule que des logiques d'action différentes seront mises en place au sein des dispositifs de raccrochage et qu'elles seront spécifiques en fonction du secteur d'intervention du projet. Un lien peut être fait avec la théorie des référentiels de l'action publique (Muller, 2011). Un référentiel est une représentation d'un problème qui peut varier en fonction « du secteur, de la discipline ou de la profession » (Muller, 2011). L'hypothèse postule que cette variation en fonction du secteur existe et prône l'existence de référentiels sectoriels en fonction du domaine d'intervention des dispositifs. L'attente au niveau des différents secteurs est la suivante. Dans le secteur scolaire, la logique de stratégie devrait être principale car l'objectif de ces systèmes est de conserver le jeune dans le cadre scolaire en leur proposant des moyens et des ressources pour les aider. Dans le secteur de l'insertion sociale et professionnelle, la logique d'intégration devrait être mise en avant. Il est question d'insertion au sein de la société et du monde du travail. Le projet mis en place devrait donc travailler une série de normes et de valeurs à intégrer. Enfin, le secteur associatif, devrait s'orienter vers la logique de subjectivation. C'est au cœur de ces associations que les jeunes devraient se rendre afin de prendre du recul et d'avoir un travail réflexif sur eux-mêmes afin de se raccrocher par la suite. Pour rappel, il est bien question de logique principale au sein de chaque secteur mais une combinaison de logiques devrait toujours être présente.

6. Etude de cas

6.1. Méthodologie des études de cas

Lors de l'analyse de l'étude du Girsef située au chapitre précédent, des logiques d'action et des dispositifs types ont été établis en fonction des récits de jeunes qui ont vécu les dispositifs. Comme mentionné, le travail de ce mémoire est inversé. En effet, dans les études de cas qui vont suivre, les entretiens ont été réalisés avec des personnes qui coordonnent les différents projets. Le but est donc de voir si l'analyse faite auprès de ces acteurs de terrain peut rejoindre celle faite par l'étude du Girsef. L'autre objectif est de vérifier ou infirmer l'hypothèse.

Les entretiens se sont donc passés dans des organismes des trois différents secteurs.

- Secteur scolaire : le CEFA d'Arlon
- Secteur de l'insertion sociale et professionnelle : les CPAS de Virton et d'Arlon et le Forem de Marche-en-Famenne
- Secteur associatif : « La Toupie » à Arlon, « Mic-adors » à Marche-en-Famenne et Mirelux¹² à Libramont

Tous ces organismes viennent de la province de Luxembourg. Cet élément est essentiel car il relève d'un choix. En effet, en se rendant dans des organismes dans toute la Belgique, il risque d'y avoir des biais méthodologiques qui se créent car la réalité de terrain et les publics ne sont pas les mêmes à Charleroi et à Arlon par exemple (CEDIP, 2014). Le but était donc de rester dans une zone géographique assez précise. Cependant, la difficulté de trouver des organismes dans la région d'Arlon concernant la problématique de ce mémoire fait qu'il a fallu aller jusque Marche-en-Famenne qui se trouve tout de même à une heure en voiture d'Arlon. C'est pourquoi la zone géographique choisie a été élargie à la province du Luxembourg.

Ces entretiens ont été tous réalisés de la même façon, c'est-à-dire de manière semi-directive à réponses libres (Claude, 2019). L'entretien ressemblait à une discussion qui avait pour thème la problématique de ce mémoire. Un canevas, des questions-types ainsi que l'hypothèse étaient préparées à l'avance mais les questions s'adaptaient en fonction de la réponse de l'interviewé. De plus, de nouvelles questions ont émergé du fait de l'avancement de la discussion avec les acteurs sociaux.

Le canevas est le suivant. Le premier point concernait des questions à propos de la description de l'organisme de raccrochage de manière générale sans entrer dans l'explication du dispositif mis en place. Le deuxième point sert à faire un lien avec la théorie vue sur le décrochage et plus précisément sur les causes et les conséquences sur l'insertion socioprofessionnelle du décrochage. Le but est de vérifier ou d'affirmer les propos tenus par la théorie en allant sur le terrain. Le troisième point concerne la description des dispositifs mis en place par les organismes afin de voir l'aide apportée aux jeunes. Ce point permettra donc de répondre à la question de recherche. Enfin, le dernier point consiste à mettre en avant des pistes d'amélioration pour le futur afin d'aider encore mieux les jeunes. Une conclusion sera ensuite faite pour chaque dispositif-type.

¹² Mission régionale pour l'emploi du Luxembourg

6.2. Analyse des études de cas

6.2.1. Descriptions des organismes de raccrochage

Le CEFA¹³ d'Arlon est situé au sein de l'Institut Technique Etienne Lenoir d'Arlon (ITELA). Les CEFA proposent un enseignement en alternance qui se différencie donc de l'enseignement de plein exercice dans les filières qualifiantes et professionnelles proposé par l'ITELA. L'alternance consiste à deux jours de cours à l'école et trois jours de travail en entreprise (24h par semaine) tout en étant rémunéré (minimum de 276,37€) (cefaitela.be). Deux personnes ont été rencontrées durant l'entretien : l'accompagnatrice et gérante du projet Cefaccroche et l'assistante sociale et gérante du projet Amarrage. Ces deux projets sont soutenus par le FSE¹⁴.

Pour les CPAS¹⁵, deux d'entre eux ont été choisis car il y avait des projets différents. Tout d'abord, la mission principale des CPAS est d'assurer une aide sociale aux personnes pour leur permettre de vivre de manière digne selon l'article 1 de la Loi organique des CPAS. Cette aide peut prendre différentes formes (cpas.arlon.be). Au niveau des jeunes, à Virton, une rencontre a été faite avec un agent qui travaille au service insertion socioprofessionnelle. Elle a eu la charge d'un projet FSE concernant les jeunes au sein du CPAS dans le passé grâce à sa formation de coach. Désormais, le CPAS ne dispose plus de projet axé sur les jeunes. Au CPAS d'Arlon, les deux personnes rencontrées sont membres de la cellule jeune. Celle-ci n'était pas présente à Virton. L'objectif de cette cellule est d'accompagner le jeune qui se retrouve face à des problématiques diverses.

Au Forem¹⁶ de Marche-en-Famenne, il existe un dispositif « Coup de Boost », financé par le FSE. Il a démarré en 2016 à Charleroi et à Mons car elles étaient les deux villes en Wallonie où le public NEET était en plus grande concentration. D'autres villes ont ensuite ouvert ce dispositif. En 2019, le projet a ouvert à Arlon en province de Luxembourg jusqu'à la fin du financement européen en 2020. Depuis 2021, il est à Marche-en-Famenne car des locaux étaient disponibles. Les deux personnes rencontrées ont deux origines différentes, la première est accompagnatrice Forem alors que la deuxième est accompagnatrice en provenance du syndicat de la FGTB. Cette différence d'organisme a un rôle à jouer comme ce sera abordé dans la suite de ce travail (voir page 58).

¹³ Centre d'Éducation et de Formation en Alternance

¹⁴ Fonds Social Européen

¹⁵ Centre Public d'Action Sociale

¹⁶ L'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi

« La Toupie » est une asbl à Arlon et un centre d'insertion socioprofessionnelle (CISP) suivant la méthodologie des entreprises de formation par le travail (EFT). Les CISP permettent aux personnes éloignées de l'emploi de s'insérer dans le monde socioprofessionnel (latoupie-aspi.info). Elle a été fondée il y a environ 30 ans par 2 personnes. Elle proposait une formation de menuiserie pour le public visé. Les sections horticulture et Horeca ont suivi. L'entretien s'est fait avec deux personnes, à savoir la directrice de l'asbl et l'agent psychosocial. Le projet porté par cette asbl est également financé par le FSE.

« Mic-adoss » est une asbl de Marche-en-Famenne et est un service AMO¹⁷ travaillant avec les moins de 22 ans et leurs familles. Elle a mis en place un projet « Sac-adoss », financé par le FSE, pour aider les 15-22 ans en obligation scolaire à faire le point et à envisager des possibilités futures. Ce projet existe depuis 2015 et les deux premières années, il y avait deux modules. Le premier était tourné vers l'orientation des jeunes de 18 à 22 ans par le biais de chantiers et de stages pouvant être faits chez des indépendants. Ce module a dû être arrêté à cause du Covid-19 et n'a pas repris. Le deuxième module sera celui décrit dans la suite de ce travail. La personne rencontrée est le coordinateur du projet.

« Mirelux » est une asbl basée à Libramont et est agréée comme agence de placement par la Région wallonne. Il s'agit de l'acronyme de Mission régionale pour l'emploi du Luxembourg. Elle a été fondée en 1994. Le rôle est de concilier les offres d'emplois proposées par les entreprises et les demandes d'emploi de la population de la province (mirelux.be). Il existe onze missions régionales dans la région wallonne (emploi.wallonie.be). L'interview s'est faite avec le coordinateur de Mirelux et le projet est financé par le FSE.

Avant de se diriger vers les contenus des entretiens, il est important de mentionner en quoi consiste le FSE. Ce Fonds social européen permet de financer des projets promouvant l'emploi au sein des pays membres de l'Union européenne. Le public visé concerne tous les travailleurs de manière générale même si un accent est mis sur l'insertion des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi. Pour attribuer les fonds, une négociation s'opère entre l'Etat membre concerné (la Fédération Wallonie-Bruxelles car c'est une affaire régionale en Belgique), le Parlement européen et la Commission européenne. La région dépose un programme mettant en avant ses objectifs et une décision est ensuite prise après les négociations. Les projets financés se font sur base d'allocations de fonds sur six ans (2021-2027) mais cela ne détermine pas la

¹⁷ Action en Milieu Ouvert

durée du projet en tant que telle. Sur cette base de six ans, près de cent milliards d’euros ont été attribués au FSE par l’Union européenne afin de financer ces projets à travers l’Europe (fse.be).

6.2.2. Les causes et conséquences du décrochage vues par les acteurs du terrain¹⁸

6.2.2.1. Les causes

La cause principale qui a été retenue dans tous les entretiens réalisés concerne le modèle familial. Cela peut prendre diverses formes. On note l’abandon, les familles nombreuses, les familles recomposées, etc. Il y a principalement deux types de parents qui se dégagent. Il y a les parents démissionnaires et ceux qui, à l’inverse, ont trop d’influence.

En ce qui concerne les premiers, il existe plusieurs formes. On retrouve des parents qui n’apportent pas assez de soutien à leurs enfants pour diverses raisons. L’abandon simple est une première forme. Sans abandon, un problème dans la relation entre les parents et leurs enfants peut tout de même survenir qui entraîne un abandon même si les parents sont toujours présents physiquement. Des parents dépassés peuvent également apparaître dans cette situation, qui n’ont pas eu de modèles et qui essaient de faire ce qu’ils peuvent avec leurs connaissances mais ce n’est pas suffisant pour l’enfant. De plus, il y a des parents qui n’ont pas la valeur du travail établie chez eux poussant le jeune à ne pas l’établir non plus. Le jeune voyant ses modèles (ses parents) se débrouiller sans travail, avec un RIS¹⁹ ou en touchant le chômage, ne voit pas l’intérêt d’aller travailler. Selon « La Toupie », surtout dans les quartiers sociaux d’où les jeunes proviennent, beaucoup font des petites choses en travaillant de manière non déclarée pour compléter les revenus. Cependant, d’autres jeunes ont comme motivation de ne pas reproduire le même schéma que leurs parents. D’autres parents n’hésitent pas à abandonner leurs responsabilités en voulant les donner à d’autres personnes qui accompagnent leur enfant. Voici un exemple du CPAS d’Arlon :

Les jeunes doivent nous transmettre leurs résultats et, à chaque fois, on se voit à ce moment-là pour en discuter, pour voir ce qu’on peut faire, s’il y a besoin de cours de rattrapage, s’il y a des soucis psychologiques ou s’il faut mettre autre chose en place. J’ai des parents qui viennent avant en me disant « Madame, vous allez voir le bulletin qu’il a, va vraiment falloir

¹⁸ Toutes les informations qui vont suivre (du point 7.2.2 au point 7.2.4 compris) ont été récoltées durant les interviews présentes en annexe.

¹⁹ « Il s’agit d’un revenu minimum destiné aux personnes qui ne disposent pas de ressources suffisantes » (Commune d’Arlon, 2013)

que vous vous énervez ». Mais ce n'est pas mon rôle et les parents quittent leur rôle. (CPAS Arlon, Annexe n°2)

En ce qui concerne les parents qui ont trop d'influence, ils considèrent que l'université et donc un diplôme est obligatoirement le chemin à suivre pour leurs enfants. Donc les jeunes, eux, ont aussi cette vision-là même quand ils rencontrent des difficultés et qu'ils devraient peut-être trouver une autre solution. Ils ont des préjugés sur les filières qualifiantes et professionnelles. Mais ces préjugés ne viennent pas d'un problème de la famille, c'est une vision globale de la société sur ces types d'enseignement qui pose un problème. Il y a toute une pression qui arrive donc sur les épaules du jeune qui a tendance à mal la supporter. Cela reste cependant une vision qui est en train d'évoluer dans le bon sens du terme. Le jeune peut aussi se sentir redevable envers ses parents par rapport ce qu'il reçoit dans la vie et penser qu'il doit suivre les choix et les avis de ceux-ci au lieu de penser à ce que lui veut réellement faire. Cela amène à un conflit de loyauté (penser à soi ou être au service de la famille).

On a un jeune de 23 ans, qui est NEET et qui vit chez ses parents. Mais il vit en total décalage. Il mange à 3h du matin ce que sa mère lui prépare, il joue aux jeux-vidéos toute la journée et il ne fait rien d'autre. Il ne voit pas l'intérêt de travailler alors qu'il a tout ce qu'il veut parce qu'il faut savoir que ses parents sont bien placés niveau travail. Mais le jour où les parents ne sont plus là, il n'a plus rien. (CPAS Arlon, Annexe n°2)

Outre l'influence exercée sur le choix de formation du jeune, il y a également l'influence sociale. En effet, certains parents créent un réel cocon protecteur autour du jeune et l'aident dans trop de situations. Le caractère du jeune est donc influencé. Il ne voit pas l'intérêt de se motiver à travailler si sa famille fait tout pour lui. D'autres parents dépendent économiquement de ce que leur enfant rapporte comme argent à la maison.

On a un parent qui a créé un réel cocon autour de son enfant et qui ne se rendait pas compte de ce qu'étaient les activités dans un CEFA. Travailler à 15 ans, travailler pendant les vacances à temps plein. Et elle prenait toutes les décisions à sa place presque. Résultat, le jeune est en total décrochage maintenant. On a aussi une fille qui vit avec sa mère qui est sans emploi et qui a eu beaucoup d'enfants avec plusieurs hommes. On soupçonnait la mère de l'avoir placée en CEFA pour toucher de l'argent. La fille a des problèmes d'hygiène certes, mais elle est très vaillante

et elle avait trouvé un stage qu'elle a perdu et ça n'allait plus. On s'est rendu compte que la rupture de contrat venait d'un manque de motivation mais ça devenait compliqué car elle n'avait plus de revenus et elle devait payer des vêtements à sa maman, payer une partie du loyer. Donc, on a dû s'assurer que tout son salaire d'apprenti ne passe pas là-dedans. Elle peut contribuer à son échelle oui mais pas à ce point-là. Parce qu'elle avait un objectif de passer son permis donc ça l'empêchait clairement d'atteindre de but. (CEFA Arlon, Annexe n°6)

Blaya (2012) expliquait déjà que le manque de relation et la pression pouvaient entraîner des troubles amenant au décrochage. Le manque de relation peut être associé aux parents démissionnaires tandis que la pression est liée aux parents influenceurs.

En deuxième niveau d'importance peuvent être citées les addictions, que ce soit la drogue, l'alcool ou les jeux-vidéo. Cette dernière addiction est en augmentation ces dernières années. Les jeunes jouent à des horaires décalés. Ils jouent la nuit et se réveillent tard le matin. Ils se retrouvent également souvent seuls et n'ont aucun contact social à part en virtuel. Ils se retrouvent coupés de la société. Le CPAS d'Arlon a également pointé que certains étaient devenus agoraphobes à force de rester seul chez eux. Dans le cadre théorique, ces conduites à risques avaient été identifiées comme conséquences sociétales du décrochage scolaire (Janosz, 2000). Lors des entretiens, ces conduites se trouvent être des causes. On peut donc dire que ces conduites et ces addictions peuvent entraîner un décrochage scolaire (notamment via la perte de rythme) mais peuvent également s'accroître une fois que le jeune décroche.

Le cadre scolaire est également une cause du décrochage selon les acteurs. Ce cadre, c'est à l'élève de l'accepter et de s'adapter, comme l'ont dit les coordinateurs de « Mic-ados » et de « Coup de Boost », quand on croise des professeurs assez cartésiens par exemple. Or, cela devrait être l'inverse. C'est au cadre à s'adapter à l'élève. Certains ne veulent plus entendre parler de l'école à cause de bouleversements, comme le fait de ne pas trouver sa voie et de changer d'options ou d'être empêché de faire un parcours parce que l'école est trop loin. À « La Toupie », une jeune vient de l'enseignement spécialisé alors qu'elle n'avait rien à y faire. Cela l'a tellement affectée qu'elle est en opposition avec le système scolaire. C'est de la phobie scolaire. Mais dans le cadre de l'école se trouvent également des phobies sociales notamment dû au harcèlement, phénomène en augmentation depuis les dernières années selon « Coup de Boost ». Ce harcèlement entraîne des difficultés psychologiques (UNIA, 2018) et peut influencer sur le décrochage (Crépin et al., 2018). L'orientation subie est également mise en

évidence dans un exemple donné au CEFA. Ce phénomène avait été mis en avant par Farcy (2018). Pour rappel, l'orientation est un choix de l'élève mais elle peut être subie quand les enseignants influencent les décisions des élèves. Si cette influence amène à un choix ne correspondant pas avec les désirs des élèves, cette orientation subie peut amener au décrochage (Hauret, 2017).

On a eu un jeune qui était obligé de venir chez nous et il était passionné de mécanique. Sauf qu'il avait une attestation de réorientation parce que ça ne s'était pas bien passé dans cette option dans l'enseignement de plein exercice. Il ne pouvait donc pas se réinscrire en mécanique chez nous. Donc il a complètement décroché. Et ça, ce sont des failles du système, des défaillances au niveau des délibérations qui ne sont pas toujours objectives [...]. On est donc ici dans l'orientation subie. Parce qu'en atelier, ça se passait super bien, même le chef d'atelier était d'accord en disant que ce sont les autres profs qui avaient décidé ça. Mais nous, on se retrouve avec une attestation signée par le directeur, on ne peut rien faire. (CEFA Arlon, Annexe n°6)

Il y a également un problème de moyens accordés aux écoles et aux professeurs.

Pour moi, toutes les classes devraient au moins fonctionner avec un tableau interactif. Mais ce n'est pas le cas à cause du manque de moyens dans certaines écoles mais les élèves demandent cet outil. Mais ça arrivera trop tard, on sera peut-être passé à autre chose dans le futur. Mais c'est comme l'accompagnement au Forem. Tout arrive toujours trop tard parce que le temps que ce soit réfléchi, de décider ce qu'on va faire et après, la mise en place, on accumule du retard et ceux qui en pâtissent, c'est toujours ceux qui ont besoin de ces outils. Les problématiques évoluent mais on n'est de toute façon pas à la page. Puis dans les écoles, on retrouve des professeurs qui soit n'ont pas les moyens de bien faire les choses. (Forem Marche-en-Famenne, Annexe n°7)

La pandémie du coronavirus a aussi causé des dommages sur les plans scolaires. Certains élèves qui n'auraient pas dû réussir leur année durant la pandémie ont quand même réussi et ont atteint l'année supérieure. Les lacunes s'accumulent et cela a fait que beaucoup de jeunes, comme au CEFA, ont redoublé l'année suivante. Le fait de rester à la maison les a aussi encore plus

poussés dans leurs addictions ou dans leurs mauvaises habitudes. La pandémie a également eu un impact psychologique sur les jeunes qui avaient peur de ce qui allait se passer par la suite.

Le covid a également engendré des conséquences au niveau des dispositifs. Chez « La Toupie », dans la section Horeca, tout était à l'arrêt, il n'y avait que des ateliers en visioconférence. Quand cela a ouvert à nouveau, l'adaptation au temps plein a été compliquée parce que certains stagiaires n'avaient connu que la fermeture covid. Beaucoup ont décroché à la suite de l'arrivée des horaires à temps plein. Cette cause liée à la pandémie est nouvelle des deux dernières années et n'avaient pas encore été évoquée dans le cadre théorique de ce travail.

En fonction de ces causes et de ce que voient les acteurs sociaux sur le terrain, il est possible de dresser des profils types de décrocheurs. Vu qu'il s'agit de systèmes de raccrochage, donc se trouvant en dehors du système scolaire, il est question de décrochage désengagé (Janosz, 2000). Dans beaucoup de cas gérés par les acteurs sociaux, les jeunes ont une attitude négative vis-à-vis de l'école et ils le montrent via leur comportement. De ce fait, le profil type le plus représenté serait les élèves rencontrant des difficultés d'adaptations sociale et scolaire (Blaya, 2012). Ils expriment leurs difficultés à l'école, et dans les dispositifs par la suite, en se mettant en opposition avec la figure d'autorité. Cela peut être le professeur en classe ou les parents à la maison. En effet, ces jeunes rencontrent également des difficultés sociales dans leurs domiciles. Cette confrontation avec l'autorité peut également se passer dans la violence comme souligné par certains dispositifs comme « La Toupie » ou « Mic-ados ».

6.2.2.2. *Les conséquences*

Une cause qui se retrouve être une conséquence dans les dispositifs mis en place est l'absentéisme. Il arrive que des jeunes soient absents pour des raisons qui leur appartiennent. Il y a des jeunes qui veulent trouver des solutions à leurs problèmes et d'autres qui se retrouvent parfois dans les projets sans être volontaires. C'est au sein de ces derniers que l'absentéisme est le plus présent. Il faut insister beaucoup pour qu'ils soient présents. Le décrochage amène donc également des conséquences comme des répercussions après la vie scolaire, que ce soit dans les dispositifs ou dans la recherche d'un travail lorsqu'il faut respecter des horaires, par exemple, comme le précisait déjà Hibbet (et al., 1990).

La conséquence la plus importante est l'éloignement de l'emploi. Il existe des discriminations dans les phases de recrutement aujourd'hui, en regardant un CV, les diplômes obtenus, la présentation de la personne, etc. Tout cela amène des discriminations à l'embauche. Les recruteurs collent des étiquettes sur la tête des gens sans les avoir rencontrés auparavant. Les

décrocheurs n'échappent pas à cela et des portes se ferment devant eux. Mirelux a remarqué que les personnes qui n'ont pas de trajectoires normales sont exclues et que cela se renforce au fil des années. Le coordinateur de Mirelux a aussi énoncé des facteurs excluants qui font que les jeunes loin de l'emploi restent à cette distance du travail :

- Obstacles sur le marché du travail : contrats précaires qui se font de plus en plus et qui sont donnés à ce type de public
- Obstacle du recrutement discriminant : focus sur le passé du jeune et sur le négatif et non sur la volonté future
- Obstacle de surqualification : des employeurs embauchent des personnes qualifiées pour des postes qui ne requièrent aucune qualification
- Obstacle au niveau des intervenants : on catalogue parfois les gens à l'entrée du dispositif

Par rapport à l'obstacle de la surqualification, Bernard (2015) avait mentionné que le fait d'avoir un diplôme était devenu une norme pour beaucoup d'employeurs. Les jeunes subissant ces discriminations ont donc plus de mal à trouver un travail. De plus, ce manque de diplôme fait qu'on retrouve un manque dans certaines compétences professionnelles (Houssemand et al., 2010). C'est un frein supplémentaire à la recherche d'emploi mais également un frein à l'intégration dans la société (Lafond, 2010). Il y a donc également des conséquences sociétales déjà mises en avant dans le cadre théorique.

Une autre conséquence très importante au niveau psychologique revenant dans les entretiens est le manque de confiance en soi. Ce manque peut être lié aux troubles psychologiques que le décrochage entraîne (pass-education.fr). Les jeunes se dévalorisent grandement car ils savent qu'ils n'ont pas réussi à l'école et pensent qu'il n'y a rien à tirer d'eux. Ils se dévalorisent aussi par rapport à leurs parents, surtout quand ces derniers ont beaucoup d'influence. La pression mise et les résultats du jeune qui ne collent pas aux attentes font que le jeune pense décevoir ses parents. La confiance en soi en subit les conséquences aussi dans ce cas-là. Cette perte de confiance implique qu'il peut être difficile et long de se raccrocher à quelque chose. Certains jeunes décident donc de s'accrocher à certaines addictions pour oublier leurs échecs. Ces conduites néfastes ont déjà été mise en avant par Janosz (2000). Pour les acteurs sociaux, ces addictions entraînent surtout des problèmes de rythme dans la vie des jeunes.

Le décrochage et la situation de NEET ainsi que les addictions impliquent que les rythmes de vie normaux sont impactés. C'est difficile de garder un rythme pour les jeunes qui se retrouvent

sans rien faire. Ils vivent la nuit et dorment le jour. D'ailleurs, les addictions de drogues, d'alcool et de jeux-vidéo, qui sont déjà des causes du décrochage, augmentent par la suite car c'est un moyen pour eux de trouver refuge et d'oublier l'échec. Ces éléments font que ces jeunes se retrouvent hors de la société.

En parlant de cette société, des comportements contre cette dernière se constatent chez les jeunes. Ils rejettent sur elle toutes les difficultés vécues et le fait de ne pas se sentir aidés car ils ont l'impression que la société a créé un moule exclusif pour eux. Ils ne veulent donc pas entrer dans le monde du travail car ils ne veulent pas rentrer dans ce moule alors que la société n'a jamais fait quelque chose pour eux selon eux. Ils ont donc une mauvaise impression de cette société et un manque de confiance en elle, comme le précisait l'étude d'Eurofound (2011). Dans certains cas, cela peut aller jusque de la violence surtout quand ils vivent dans des milieux où les choses se règlent comme ça. Mais ce n'est pas que le problème du jeune. C'est la société qui dysfonctionne également.

C'est lui dire [au jeune] aussi qu'il a des difficultés et que c'est normal, que tout le monde en a.

Il ne rentre pas dans les cases de la société et ce n'est pas le seul. En plus avec le covid et tout ce qu'il se passe, la situation est compliquée pour le jeune. Et il n'y a pas que le jeune qui dysfonctionne, la société autour aussi [...]. Et ce ne sont pas des jeunes à problèmes, ce sont des jeunes qui rencontrent des problèmes très souvent posés par la société et les politiques d'aujourd'hui. (asbl « Mic-ados » Marche-en-Famenne, Annexe n°5)

Les jeunes ont également un manque de connaissances sur différents plans. Ils n'ont pas connaissance du système de la société et des structures qui peuvent les accompagner comme les mutuelles, les syndicats, les CPAS, etc. Ils disposent en outre d'un manque de connaissance au niveau de la création de leur profil pour demander un emploi. Ils ne savent pas faire un CV ou une bonne lettre de motivation. Il y a aussi tout simplement le manque de connaissance ayant amené le jeune à ne pas avoir de diplôme alors qu'en avoir un est important pour trouver un travail. De plus, ce manque de connaissance les empêche de faire plusieurs choses en même temps. Une tâche leur paraît déjà complexe pour eux alors en faire une deuxième en même temps, cela n'est pas possible.

On en a un, il sait vers quel secteur il veut se diriger mais étant donné qu'avec le permis, ça bloque, toutes ses démarches sont gelées parce qu'il n'a pas le permis. Alors que l'un n'empêche pas l'autre. (Forem Marche-en-Famenne, Annexe n°7)

Or on se dit que c'est quand même complexe parce que dans le monde d'aujourd'hui, un employeur attend qu'on puisse gérer plusieurs choses en même temps. Et ça c'est vraiment une caractéristique que je trouve chez eux, c'est qu'ils se concentrent sur une chose à la fois. C'est comme faire plusieurs démarches de recherche d'emploi en même temps, ce n'est quasiment pas possible. Mais ils perdent du temps du coup. (Forem Marche-en-Famenne, Annexe n°7)

Il y a également les conséquences liées à la mobilité. Très peu de personnes, dans les organismes rencontrés, disposaient du permis de conduire. Et c'est surtout le cas, comme le précise le Forem, dans la province de Luxembourg qui est peu desservie en transports en commun. Le problème d'un projet comme « Coup de Boost » dans la province est de pouvoir touché tout le monde. Cependant, la ville la plus centrale au niveau de la province est Libramont mais ce n'est pas la ville avec le plus de concentration de NEET. Dans tous les cas, c'est très difficile de toucher toute la province à cause de la mobilité. La ville de Bouillon est un bon exemple de ce problème car elle est excentrée de tout.

Toutes ces conséquences font que les dispositifs se retrouvent avec des jeunes qui sont très éloignés de l'emploi. Les acteurs savent que certains auront énormément de mal à s'en sortir ou, en tout cas, vivront un processus de réinsertion long. Selon le CPAS d'Arlon, « cette conséquence de temps de réinsertion va dépendre de la nature du décrochage, de la durée de ce décrochage et aussi de l'âge auquel ça a eu lieu » (CPAS Arlon, Annexe n°2).

6.2.3. Les dispositifs mis en place

6.2.3.1. Les dispositifs individuels

Ce type de dispositifs concerne les CPAS de Virton et d'Arlon et le CEFA d'Arlon. Il s'agit de suivis individuels.

Les CPAS

- Public visé et profils

Au CPAS de Virton, le suivi des jeunes de 18-25 ans se fait de la même manière que les autres bénéficiaires d'âges plus élevés. C'est-à-dire que tout le monde est logé à la même enseigne à la base. Tout se passe au niveau du service insertion du CPAS. Cependant, l'assistante sociale rencontrée s'occupe à 90% des 18-25 ans étant donné sa formation de coach pour jeunes, elle adapte donc ses outils en fonction d'eux. C'est tout le principe du service individuel. Au niveau des jeunes, ils ont tous des parcours différents. Cela peut aller de celui qui a terminé son master et qui va rapidement trouver un travail à celui qui a arrêté ses études en troisième secondaire. Pour le CPAS d'Arlon, si le travail était fait de manière collective, ils seraient tous rassemblés et cela culpabiliserait les jeunes qui ont des plus grosses difficultés.

Dans ce CPAS justement, le système est différent. Une cellule jeune qui concerne les 18-25 ans a été instaurée. Ils se sont rendus compte que mettre tout le monde dans le même panier n'était pas très efficace. Les actions à mener pour les moins de 25 ans et les plus de 25 ans sont différentes. La cellule jeune était donc une manière de retravailler leur façon de fonctionner.

Concernant l'adaptation au public, le CPAS de Virton explique également que le public demande des suivis individuels et non des suivis collectifs. C'est une problématique qui avait été rencontrée lors d'un projet FSE. Ce projet demandait de faire du collectif avec les 18-24 ans en situation NEET. Or, ce n'était ni dans les habitudes de ce CPAS, ni dans les habitudes de l'assistante sociale. Il y a donc eu un certain blocage et ils en sont revenus à faire de l'individuel. En plus de l'adaptation individuelle, on note donc une adaptation plus collective par rapport au public cible général retrouvé dans le dispositif.

- Une insertion sociale

Le suivi individuel commence par une importante prise d'informations concernant le jeune. Le but étant de faire le point, de comprendre la situation dans laquelle il se trouve. C'est également lors de ce premier entretien qu'un lien de confiance doit s'établir entre l'acteur social et le jeune. C'est un premier outil informel très important pour la suite du développement du jeune au sein du processus. Ce lien de confiance crée aussi un lien social. Une relation se fonde sur le respect mutuel avec une accroche qui fait que le jeune va se sentir bien avec la personne qui l'accompagne, qui est souvent la seule personne vers qui il peut s'orienter.

Les prochains entretiens amènent un travail sur soi-même et un travail social chez le jeune. Divers aspects y sont travaillés.

La première chose qui est souvent retravaillée, c'est la reprise d'un rythme normal et de vivre dans un cadre. Avoir des horaires, se lever le matin, être présent, ce sont des normes de société qu'il faut réapprendre chez le jeune car, dans le monde du travail, elles y sont présentes. Ses normes sont réappries à travers des heures de rendez-vous fixés par les acteurs sociaux, par les heures à respecter en stage, une inscription à un sport, aller faire des courses une fois sur la semaine, etc. Cela leur fait du bien car cela leur permet également de revoir des gens. C'est la logique intégrative de Dubet (1994) qui est donc travaillée en premier.

Au CPAS de Virton, l'accent est mis sur la motivation à travailler. L'assistante sociale croit aux personnes et non à ce qu'ils font ou ont fait. Ce n'est pas parce que les jeunes ont eu un parcours difficile qu'ils ne vont pas trouver un métier. Certains employeurs, d'ailleurs, recherchent des personnes non qualifiées qui sont motivées à travailler. D'où l'importance de ce travail sur la motivation.

Au CPAS d'Arlon, une psychologue est présente en première ligne pour réaliser des entretiens. Elle sert de tampon entre l'insertion sociale et l'insertion socioprofessionnelle. Elle reçoit les jeunes qui ne sont pas prêts à travailler, travaille avec eux pour les reconnecter à la réalité jusqu'à ce qu'ils soient prêts à entrer dans des démarches d'orientation vers un emploi.

Tous ces entretiens sont donc individualisés et sont faits en amont à une recherche de travail. L'exemple ci-dessous d'une jeune du CPAS d'Arlon démontre bien la démarche.

On a une jeune qui est suivie par la psychologue et par moi. Elle est vraiment esseulée et donc elle est seule, elle est déprimée, elle fait des tentatives de suicide régulièrement, elle se raccroche à son ex qui n'est pas une bonne personne mais parce qu'elle n'a que lui. Donc dans nos objectifs, on n'est pas du tout dans la recherche d'emploi et autres. On est vraiment dans « qu'est-ce que tu vas faire maintenant ? comment tu vas faire pour aller mieux ? ». Donc il y a un suivi psy et alors dans les objectifs d'essayer d'être moins seule, et ça c'est vraiment nouveau, je l'ai accompagnée à la maison des jeunes à côté pour aller la présenter parce qu'elle n'osait pas y aller. Ça faisait plusieurs fois qu'on essayait de lui dire qu'elle peut aller faire des activités, il y a l'AMO où tu peux aller faire, il y a plein de choix, de trucs pour justement être un peu moins seule, rencontrer un peu des gens. (CPAS Arlon, Annexe n°2)

Cet exemple montre très bien qu'il doit y avoir une insertion sociale du jeune et qu'on doit régler ses difficultés personnelles avant de pouvoir essayer de l'insérer professionnellement. Le travail sur soi, sur la motivation, sur la confiance en soi font référence à la logique de subjectivation de Dubet (1994). Dans ce cas-là, le but est de lui faire rencontrer d'autres personnes afin qu'elle se sente moins seule. Mais le CPAS d'Arlon, comme d'autres CPAS avec un nombre d'une importance égale de bénéficiaires, ne peut pas se permettre d'accompagner partout leurs jeunes. C'est tout simplement un manque de temps dû au nombre de cas à gérer.

Ces entretiens réalisés en amont à la recherche d'emploi permettent une insertion durable de la personne car le projet est vraiment tourné vers le jeune. Il sera donc prêt au moment de la recherche. Si la recherche se fait avant ce travail, le jeune ne sera peut-être pas prêt, avec ses problèmes toujours sur le côté, et cela le pénalisera dans le monde du travail. Cette insertion sociale répond à deux logiques de Dubet : les logiques intégrative et de subjectivation.

- *Insertion professionnelle*

A contrario pourtant, certains ne pensent qu'à trouver un travail. Les assistants sociaux se rendent compte qu'eux ont besoin d'être confrontés directement au monde du travail quitte à subir un échec. Ensuite, le même type d'entretiens que ceux réalisés en amont sont mis en place et sont aussi là pour analyser les raisons de l'échec. Il est à nouveau question des difficultés du jeune qui l'empêche d'avancer mais aussi à un bond trop rapide entre leur situation de NEET ou de décrochage vers le monde du travail.

Les acteurs sociaux trouvent que, dans tous les cas, être confronté à la réalité de terrain, que le jeune soit prêt pour le travail ou non, a du bon. Au CPAS d'Arlon, il y a une formation « Vis ma vie » où le jeune passe une heure voire une journée avec un professionnel. Ils mettent aussi en place des stages d'immersion. Le but est de voir le quotidien du métier, de voir du concret, de vivre le métier afin de faire un bon choix d'orientation. Ces projets évitent un décrochage rapide en entrant dans le métier par la suite, travaillent la confiance en soi des jeunes, permettent aux jeunes de faire des démarches et les réhabituent à avoir un rythme normal.

Des outils sont ensuite mis en place dans le but d'orienter et de créer un projet professionnel avec les jeunes. Au CPAS, ils disposent d'outils officiels comme le bilan social ou le PIIS²⁰, qui est un contrat d'intégration. Les objectifs sont discutés conjointement. Il y a donc des

²⁰ Projet Individualisé d'Intégration Sociale

éléments demandés par les agents du CPAS mais aussi par le jeune en question en partant de sa volonté. Ce PIIS est ensuite évalué.

Ces outils sont officiels car réglementés par la législation et sont des outils de première ligne. Ce qui est dommage avec ces documents, selon les assistantes sociales, c'est qu'il y a une obligation de respecter le contrat. Sans cette obligation, le jeune ne ferait pas les actions alors qu'elles sont bénéfiques pour lui. Les acteurs sociaux doivent donc utiliser la contrainte pour une participation à certaines choses.

Outres ces outils officiels, il y a ce qu'il se passe au niveau des entretiens. L'orientation est toujours de mise car le but est de trouver des choses qui les accrochent. Un outil comme le « blob tree²¹ » permet de travailler l'estime de soi, voir comment ils se sentent sur le moment même. Il y a la gestion du budget, la gestion administrative grâce à un classeur car ils n'ont aucune notion. Il y a des tests sur l'orientation, sur l'estime de soi, etc. Il y a les outils classiques comme l'écriture d'un CV ou d'une lettre de motivation. Mais les acteurs se rendent compte que le côté « socio » prend de plus en plus de place par rapport au côté professionnel dans l'insertion. Il y a souvent d'autres éléments à travailler, qui découlent des causes et conséquences du décrochage scolaire, avant de s'insérer professionnellement.

La dernière étape consiste à intégrer les jeunes dans une formation ou les lancer dans la recherche de travail. Cette étape est plus souvent liée à la seconde ligne.

Les agents de première ligne de la cellule jeune du CPAS d'Arlon poussent vraiment pour la reprise d'études. Ils peuvent aider financièrement les familles qui ne disposent pas forcément des moyens pour permettre au jeune de faire des études. Ils disposent aussi d'un outil qui est le revenu d'intégration social (ou RIS). Ça leur semble important dans la mesure où avoir un diplôme ne peut qu'aider et il faut en profiter. Au niveau des finances, ils peuvent aussi financer des cours de rattrapages ou des entretiens avec le SIEP²² au niveau de l'orientation.

Cependant, certains jeunes ne disposent pas de CESS et ne peuvent pas reprendre d'études. C'est à ce moment-là que des formations sont mis en évidence pour leur permettre d'avoir une qualification. La motivation pour ces jeunes qui ont eu un parcours scolaire compliqué vient du fait que sans diplôme et sans formation, ils risquent de se retrouver dans des métiers qu'ils ne veulent pas faire. Ils se raccrochent à cela et la volonté vient d'eux-mêmes. Ils veulent donc quand même faire quelque chose qu'ils aiment. S'ils se retrouvent à faire un métier qu'ils

²¹ Voir annexe n°2

²² Service d'Information sur les Etudes et les Professions

n'aiment pas, c'est compliqué pour eux d'être motivés quant à la motivation à aller travailler. Le but d'une insertion socioprofessionnelle reste l'épanouissement du jeune dans sa vie future. Cela étant, les jeunes ne trouvent pas tout de suite ce qu'ils veulent ou aiment faire. Le cas ci-dessous du CPAS d'Arlon est un bon exemple.

Je pense à une jeune qui avait commencé par faire fleuriste. Elle était en 2e année de fleuriste et puis, finalement, on a été en rendez-vous là-bas et ça n'allait pas du tout. Elle était trop introvertie et donc elle avait du mal avec la clientèle. Elle en devenait malade. Elle a complètement arrêté mais on s'est posées et on a fait le point sur ce qui n'allait pas. C'est vraiment important. Si c'est pour aller en pleurant tous les matins, ce n'est pas du tout la peine. Mais là, elle est en train de terminer une formation orientation à la Halle de Han et on a fait une évaluation tantôt par téléphone, elle est super. Elle a trouvé ce qu'elle voulait faire et elle veut reprendre une formation en septembre (...) On voit qu'elle a évolué et que sa réflexion a été beaucoup plus loin. Le retour des formateurs, ils ont dit qu'ils avaient eu de la chance de l'avoir à la formation et que c'est une chouette jeune et il faut la soutenir. (CPAS Arlon, Annexe n°2)

Il y a des essais-erreurs dans les choix réalisés par les jeunes. Mais cela fait partie du processus et forge une expérience. Certains ont d'ailleurs besoin d'un échec pour se rendre compte que le métier n'est pas fait pour eux. Il y a donc beaucoup de remise en question par rapport aux objectifs dans le parcours d'insertion du jeune.

Les CPAS dispose des contrats article 60. Ce sont des contrats de réinsertion. Ce sont des bénéficiaires du revenu d'intégration sous contrat de travail, qui ont donc un salaire mais qui rentrent toujours dans les conditions du droit au revenu d'intégration. Le point négatif de ces contrats, c'est qu'ils se terminent le jour où la personne a assez travaillé pour obtenir son droit au chômage. Il doit donc retrouver un travail par la suite.

Ces différents outils mis en place par les CPAS ou par les collaborations élaborées avec d'autres organismes font référence à la logique stratégique de Dubet (1994) pour permettre à ces jeunes de se démarquer et de rentrer dans le monde du travail.

Il est également à préciser que tous les CPAS ne fonctionnent pas de la même façon. Virton est un petit CPAS et Arlon en est un de taille moyenne. Ils peuvent se permettre un accompagnement plus poussé que dans un gros CPAS comme Namur par exemple. La taille est

donc un facteur comme l'argent injecté par les communes dans leur centre. A Arlon, les moyens sont mis. Le nombre d'acteurs sociaux est plus important, les ressources également. Ces facteurs déterminent le temps et les moyens qu'ont les acteurs sociaux pour accompagner les jeunes. Cela amène une autre limite que les prestations offertes dépendent d'où ces derniers habitent. S'ils habitent dans la commune de Messancy (commune voisine), ils ne peuvent pas accéder à la cellule jeune d'Arlon et de leur psychologue car ils devront se rendre dans le CPAS de la commune où ils résident.

- ***Les résultats***

Pour finir avec ce point sur les CPAS, voici quelques chiffres liés à l'insertion :

- CPAS de Virton : 15-20% d'insertion socioprofessionnelle après une durée moyenne de deux ans
- CPAS d'Arlon : depuis 2015, moins de dix jeunes sont passés de la cellule jeune au service insertion des plus de 25 ans. L'inflexion de la cellule est donc positive

- ***Récapitulatif***

Secteur d'intervention	Secteur de l'insertion socio-professionnelle
Public visé	Tout âge ou 18-25 ans pour le CPAS Arlon et sa cellule jeune
Activités organisées	Différentes formations, activités liées à l'insertion (CV, lettre de motivation, etc.), apprentissages de normes, travail sur soi, suivi psychologique, orientation
Logiques d'action travaillées	Les logiques intégrative et de subjectivation sont travaillées lors de la phase de l'insertion sociale (apprentissage de normes de société, travail de réflexivité sur soi, ses motivations). Ensuite, lors de la phase de l'insertion professionnelle, l'accent est mis sur les outils et les moyens donnés aux jeunes pour entrer dans le monde du travail. C'est à ce moment donc que la logique stratégique est mise en avant
Limites du système	Il existe un cadre légal du CPAS parfois restrictif et la participation à un projet du CPAS dépend du lieu de domicile du jeune (un projet à Arlon ne peut pas être suivi par un jeune de Virton).

Le CEFA

Il y a ensuite le CEFA d'Arlon avec ses deux dispositifs presque identiques : « Cefaccroche » et « Amarrage ». La seule différence est la personne qui met en place le projet. Les deux coordinatrices se partagent les étudiants en fonction de l'affinité, de l'option mais également de la zone géographique en fonction des domiciles des accompagnatrices. La coordinatrice d'« Amarrage » a également une formation d'assistante sociale et les cas les plus difficiles sont envoyés chez elle pour son approche apprise en formation.

- Public visé et profils

Les jeunes concernés sont des étudiants ici car inscrits dans un programme scolaire au sein du CEFA. Pour s'y inscrire, les jeunes peuvent avoir les CESS s'ils veulent faire une spécialisation mais ce sont des cas très rares. Les étudiants peuvent aussi passer leur CESS au CEFA dans certaines conditions. À Arlon, les articles 45 en parcs et jardins, maçonnerie et les couvreurs ne peuvent pas passer le CESS. La plupart des étudiants sont tout de même des jeunes qui n'aiment plus l'école ou qui veulent travailler mais qui sont donc en décrochage pur. Étant une cellule au sein de l'ITELA²³, le CEFA reçoit des élèves de cette école afin de les raccrocher.

Il existe des critères de sélection pour les élèves du CEFA pour entrer dans les projets. Ce sont des critères qui déterminent s'ils sont décrocheurs :

- Perte de stage,
- Décrochage pendant l'année,
- Décrochage pendant l'année précédente
- Absentéisme.

Au niveau de l'absentéisme, cause du décrochage, il y a un bon nombre d'élèves concernés par cela. Pourtant, ce n'est plus l'enseignement de plein exercice et il n'y a que deux jours de cours par semaine. Mais c'est parce que soit les jeunes ont uniquement pour but de travailler, soit car certains vont au CEFA parce qu'ils ont toujours l'obligation scolaire et qu'ils veulent attendre leurs dix-huit ans pour pouvoir arrêter, donc ils ne font rien. Ils ont quand même la pression de perdre les allocations familiales s'ils accumulent vingt demi-journées d'absence donc ils reviennent en cours mais cela ne dure pas longtemps selon les coordinatrices. Ils sortiront du CEFA sans diplôme et sans qualification.

²³ Ecole secondaire de technique et professionnel

Il y a également des critères d'éligibilité. Vu que ces projets FSE sont rentrés pour la Fédération Wallonie-Bruxelles, le CEFA ne peut pas intervenir pour les résidents français ou luxembourgeois sauf si, pendant la semaine pour se rendre en cours, le jeune réside en Belgique (dans un internat par exemple). Au-dessus de dix-huit ans, intervient un critère en plus qui concerne le fait d'avoir un travail.

En ce qui concerne le travail, au début, il est remarqué qu'il y a un manque de maturité des jeunes même si leur volonté est de travailler. Ils ne savent pas dans quel monde ils rentrent et en ont une image fausse. Ils ne s'imaginent pas qu'ils doivent travailler les week-ends, pendant les congés scolaires, huit heures par jour pendant quatre jours sur la semaine en période scolaire.

- *Le suivi individuel*

Le dispositif se fait sous forme d'entretiens individuels en face à face. Pour le CEFA, l'individuel permet de discuter et de travailler d'une façon plus efficace qu'en collectif sur certains sujets. Les jeunes sont plus à l'aise et ne sont surtout pas entourés d'autres élèves potentiels avec qui l'entente n'irait pas. De plus, s'ils amènent plusieurs étudiants dans une entreprise pour un poste, un choix doit être fait par l'employeur et ce n'est pas plaisant pour ceux qui ne seraient pas pris.

C'est un accompagnement supplémentaire aux élèves. En effet, il y a des accompagnatrices qui suivent les élèves dans leur formation de base au CEFA. Une des deux coordinatrices de projet a la charge d'accompagner certaines classes et beaucoup d'étudiants de celles-ci se retrouvent dans son projet. Cela permet un suivi supplémentaire en gardant la même personne référente. De plus, uniquement avec son quart-temps d'accompagnatrice, elle estime qu'elle n'aurait pas le temps de bien aider les jeunes. Il y a un suivi écrit dans un journal de bord (la fiche élève) justifiant pour le FSE le temps passé avec les élèves au sein du projet.

Donc là cet élève [en montrant une fiche élève], j'ai 18h25 avec lui en 3 mois. C'est beaucoup parce que vu que j'ai quatorze gamins uniquement en alternance et vingt dans Cefaccroche. Mais beaucoup de ceux en alternance sont dans mon projet. (CEFA Arlon, Annexe n°6)

Le mercredi après-midi est destiné aux décrocheurs qui n'ont pas de travail afin de retravailler les CV, les lettres de motivation et de faire des tests de personnalité pour qu'ils se connaissent mieux eux-mêmes. Passer un après-midi complet avec eux est un plus par rapport à l'accompagnement de base. Dans ce dernier, ils n'ont pas le temps de faire cela. Il y a également de l'aide au niveau de la recherche d'emploi, sur la motivation

Des visites d'entreprises sont faites dans le projet ainsi que des signatures de contrat si l'accompagnatrice référente n'est pas présente ou encore des évaluations en entreprises. L'accompagnement est axé sur l'insertion socioprofessionnelle.

On se retrouve, comme dans le cas du CPAS, à une mise en place d'outils et de formations pour aider les jeunes à s'insérer dans le monde du travail après la fin du parcours scolaire au sein du CEFA. La priorité reste que les élèves achèvent leur formation dans l'enseignement. Dans ce but, les accompagnatrices animent également des remédiations pour les élèves. La logique d'action principale de ce projet est donc la logique stratégique.

Il est également à noter que tous les CEFA n'agissent pas de la même manière. À Arlon, l'établissement est lié à l'enseignement officiel tandis qu'à Virton, par exemple, il est lié à l'enseignement libre. Il existe, certes, un cadre général qui régule l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles mais l'enseignement libre est moins restrictif que l'officiel. Selon les accompagnatrices, la marge de manœuvre dans leur travail est donc moins souple à Arlon que cela pourrait l'être à Virton.

- ***Les résultats***

En termes de résultats, selon les coordinatrices de projets, 50% des élèves qui arrivent au CEFA décrochent avant la fin. Le décrochage est plus important chez les plus de dix-huit ans car il y a une condition d'éligibilité en plus pour entrer dans les projets. Parmi ceux qui ne décrochent pas, beaucoup ne veulent obtenir que la qualification. En effet, sur une cinquantaine d'élèves en 2021-2022, seulement trois seraient partants pour passer le CESS durant l'année 2022-2023. En termes de mise à l'emploi, les coordinatrices savent, en gardant un contact avec eux, qu'un bon nombre ont trouvé une place en entreprise même quand il y a eu un décrochage. De plus, certains employeurs veulent engager les apprentis même s'ils sont encore en formation au CEFA et c'est une possibilité si le jeune a plus de 18 ans car il n'y a plus d'obligation scolaire.

- **Récapitulatif**

Secteur d'intervention	Secteur scolaire
Public visé	Etudiants du CEFA Arlon en décrochage
Activités organisées	Activités liées à l'insertion (CV, lettre de motivation, etc.), accompagnement en formation et en entreprise, accompagnement en remédiation visant une remise à niveau scolaire
Logiques d'action travaillées	La logique principale de ce projet est la logique stratégique grâce à l'accompagnement supplémentaire à celui de base du CEFA qui propose des ressources supplémentaires aux jeunes pour leur insertion. La logique de subjectivation est également travaillée via les tests de personnalité par exemple.
Limites du système	La non-intégration des résidents des pays limitrophes dans les projets (sauf sous certaines conditions), le cadre légal de l'enseignement, le manque de temps dû aux charges administratives

Conclusion des dispositifs individuels

Au niveau du public, il varie entre les deux organismes. Les CPAS acceptent tout le monde avec tout de même une cellule spécifique pour les jeunes au niveau du CPAS d'Arlon. Au CEFA, cela ne concerne que des jeunes encore scolarisés au sein de l'établissement et décrocheurs et il n'y a donc pas de NEET. Les deux organismes doivent pourtant refuser des jeunes. Dans un CPAS, le jeune doit habiter dans la commune où le centre est établi. Au CEFA, ce ne sont que des jeunes déjà inscrits chez eux et résidents en Belgique. Ces contraintes sont établies par la loi ou par les règles de financement. Cela crée malgré tout des discriminations.

Les dispositifs se font d'entretiens individuels en face à face avec le jeune. Cela permet de travailler sur ses problématiques de manière précise et de créer un lien de confiance avec

l'acteur social. Faire ce type de travail en collectif paraît compliqué du point de vue des acteurs sociaux car les jeunes, entourés d'autres personnes, pourraient avoir du mal à se livrer et le travail sur soi serait plus difficile à réaliser. Tout est donc adapté en fonction du jeune.

Ces entretiens individuels procurent un accompagnement sur différents plans. Mais au début de cet accompagnement, il faut faire le point avec le jeune sur ses problématiques. Le premier plan est social avec l'apprentissage des normes de société, un travail sur la confiance en soi, sur la motivation et concerne les logiques d'intégration et de subjectivation (Dubet, 1994). Ces éléments doivent être travaillés avant le second plan qui est l'accompagnement professionnel. Ce plan permet de travailler les CV, les lettres de motivations et tout ce qui est utile à la recherche d'emploi mais aussi d'accompagner les jeunes dans un travail ou une formation via l'orientation ou un suivi en entreprises. Ce deuxième plan concerne la logique de stratégie (Dubet, 1994).

Les acteurs sociaux qui exercent ces entretiens sont de professions différentes et ont donc des approches différentes mais les objectifs restent les mêmes. Il faut tout de même souligner l'aide supplémentaire qu'apporte la psychologue au niveau de la cellule jeune du CPAS d'Arlon.

Dans les deux organismes, certains jeunes veulent directement travailler mais ne sont pas prêts à intégrer le monde du travail. Ils ne savent pas ce qu'est la réalité de ce monde. Sans expérience préalable, ils ont une image faussée. C'est pourquoi les acteurs sociaux les confrontent à la réalité via des journées d'immersion ou des stages (obligatoires et déterminés par la filière dans laquelle se trouve le jeune pour le CEFA). Le but est qu'ils se rendent compte de ce que c'est de travailler mais également qu'ils découvrent et vivent le métier. Ainsi, ils savent dans quoi ils mettront les pieds par la suite. Même s'il y a un échec, les raisons de ce dernier sont revues avec les acteurs sociaux afin d'en tirer une expérience positive.

Au niveau du CPAS et du CEFA d'Arlon, l'accent chez les jeunes est mis sur les études, par défaut, au CEFA, car le cadre est scolaire. Au CPAS, c'est un choix d'essayer d'aiguiller le plus possible vers une reprise d'études dans le but d'avoir un diplôme et de ne pas rester sans rien. Dans ces deux cas, on peut donc bien parler de raccrochage scolaire. Ils ne forcent pas les jeunes pour autant. Le but est de toujours suivre les envies du jeune sinon cela bloquera tôt ou tard. C'est pourquoi il y a également une déconstruction des différents stéréotypes posés par la société sur certaines formations afin que le jeune puisse vraiment faire ce qu'il aime et ne pas se dire que ce qu'il veut faire est mal vu ou considéré comme moins bien qu'un autre parcours.

A savoir que l'objectif final des deux organismes est d'insérer le jeune du mieux possible dans un métier.

Au niveau des résultats, la cellule jeune du CPAS d'Arlon est encourageante car presque aucun jeune ne bascule dans l'accompagnement « pour adultes » par la suite. On ne peut cependant pas tirer une conclusion chiffrée en termes d'insertion professionnelle des dispositifs individuels de manière générale avec les informations récoltées lors des interviews. Cependant, tous les acteurs ont l'air satisfaits de leurs chiffres même si, au CEFA, ils aimeraient limiter le décrochage qui se trouve à un élève sur deux.

6.2.3.2. Les dispositifs collectifs

Ces dispositifs concernent les asbl « La Toupie » et « Mic-Ados » ainsi que le projet Coup de Boost initié par le Forem.

« La Toupie »

- Public visé

Au niveau du public de « La Toupie », cela reprend tous les âges à partir de dix-huit ans. Plus de 90% des stagiaires n'ont jamais eu de métier. Les stagiaires viennent souvent du Forem et il y a un nombre important de prisonniers. Beaucoup viennent de milieux défavorisés. Il est important de rappeler que l'UNIA (2018) avait fait une corrélation entre les jeunes issus de ces milieux et la probabilité de devenir NEET. Il n'y a pas de différences faites pour les moins de 25 ans. Pour les acteurs, l'âge ne doit pas être une discrimination.

- Formations collectives

La Toupie propose à ses stagiaires des formations, au nombre de trois : menuiserie, horticulture et Horeca. Des formateurs dont ce sont les métiers sont présents au sein de l'association. Ces formations sont présentes pour les occuper en journée en effectuant un travail mais également pour les former en vue du métier. Pour la menuiserie, les stagiaires s'occupent de chantiers de clients privés et du nouveau bâtiment en construction pour l'association. Pour la section horticulture, il y a tout un jardin à entretenir sur le site. Quant à l'Horeca, il y a un contrat entre l'association et les frères Mariste de Habay-la-Vieille où les stagiaires vont préparer des repas toute la semaine.

La formation dure un an et demi (2100 heures) et les stagiaires sont rémunérés 1€ de l'heure. Il y a également un deuxième type de stagiaires qui sont les articles 60 provenant des CPAS. Ces derniers ont un contrat d'employé, avec 1800€ par mois (plus ou moins) et des horaires fixes.

Parfois, ils prennent leurs habitudes avec les horaires et sont en retard après la pause de midi. Alors que les repas, même la nourriture peut provenir de l'extérieur, doivent être mangés au sein de l'association car c'est un moment de convivialité afin de tisser des liens sociaux entre tout le monde. C'est de l'informel. Cela renvoie donc une image négative aux autres stagiaires. C'est pourquoi l'association instaure un règlement de travail pour montrer que les règles sont les mêmes pour tout le monde.

Ces formations travaillent, au-delà d'un apprentissage et des savoir-faire d'un métier, le savoir-être des stagiaires. Ils doivent se réinsérer dans la société. Intervient donc l'apprentissage de normes (horaires, respect, signaler une maladie, etc.) qui sont présentes dans le monde du travail. « Si on doit vraiment schématiser, on doit faire ce que les parents n'ont pas fait. On doit vraiment les rééduquer. Des trucs de base comme un simple bonjour, se laver, mettre des vêtements propres pour aller travailler... » (asbl « La Toupie » Arlon, Annexe n°4). Certains ont également des problèmes d'hygiène à retravailler. Mais ce savoir-être est compliqué à remettre en place quand les jeunes s'aperçoivent de certains filons.

Mais quand ils comprennent certaines choses, je prends l'exemple d'un certificat, on leur demande, quand ils sont malades, de me ramener un certificat médical mais il ne sert à rien pour nous. Ils ne sont pas payés s'ils ne viennent pas. Mais mon but, c'est de leur montrer que, quand ils vont aller travailler, il faut en donner un. Mais dès qu'ils comprennent qu'ils ne sont pas payés, pourquoi aller dépenser 25€ chez le médecin pour donner un truc qui ne sert à rien ? On a beau essayer de leur dire que c'est une habitude à prendre, mais certains n'en ont rien à faire. (asbl « La Toupie » Arlon, Annexe n°4)

Dans l'association, pour sévir face à ces soucis, le seul moyen qu'ils ont est de casser le contrat de la formation et, à ce moment-là, ils perdent leurs revenus. Mais ce n'est pas le but, ce n'est pas cela qui les aidera dans leurs parcours.

Les formations sont donc articulées autour des logiques de stratégie et d'intégration (Dubet, 1994). Elles proposent des ressources permettant aux jeunes d'avoir un bagage pour s'insérer dans le monde du travail mais l'accompagnement en leur sein retravaille les normes de société que les jeunes doivent réintégrer. Le collectif amène aussi un contact social avec des gens qui se retrouvent presque tous dans la même situation. Cela leur plaît et les motive quand ils voient que certains s'en sortent bien.

Outre les formations, de petits modules sont mis en place comme un sur l'informatique de base car ils se rendent compte que peu savent utiliser un ordinateur correctement alors qu'il faut de plus en plus s'en servir. Il y a une cellule pour le permis pour aider à comprendre les questions et pour combattre le problème de la mobilité. Sur trente stagiaires à « La Toupie », seulement deux ont le permis. Or, ce dernier est très important aujourd'hui pour avoir un travail et ne pas l'avoir peut être un frein.

Il y a également des mises en stage où l'accompagnement individuel par la suite est très important. Une convention est signée avec l'endroit de stage pour une durée de stage de 3 semaines qui peut être prolongée par la suite.

- **Les résultats**

En termes de résultats, « La Toupie » annonce qu'en 2100h, il n'y a pas assez de temps, en général, pour que l'apprentissage soit fini. Dans certains cas, avec accord de la Fédération Wallonie-Bruxelles, il peut y avoir une prolongation de trois ou six mois mais cela doit être bien justifié. Ils annoncent avoir 20% de mise à l'emploi après cette année et demie de formation. Malgré ce taux assez faible, le centre existe et aide tout de même des personnes. Il y a également assez peu de décrochage au sein du dispositif car les formations sont expliquées de manière précise de sorte que les stagiaires soient en pleine conscience de tous les éléments.

- **Récapitulatif**

Secteur d'intervention	Secteur associatif
Public visé	Les plus de dix-huit ans (la plupart en situation de NEET)
Activités organisées	Formations autour de trois métiers spécifiques, accompagnement individuel au sein des formations mais aussi lors du suivi psychosocial (voir page 70)
Logiques d'action travaillées	Les logiques principales de ce projet sont la logique stratégique et la logique d'intégration reflétées par les formations proposées. La logique de subjectivation est également travaillée via l'accompagnement psychosocial (voir page 70).
Limites du système	Pas de spécificités annoncées pour les jeunes de 18-25 ans, manque de temps

« *Mic-ados* »

- *Public visé*

Chez « Mic-ados », il y a un maximum de sept stagiaires entre quinze et vingt-deux ans qui sont dans l'obligation scolaire mais les profils de décrochage sont différents. Ils viennent des communes voisines de Marche-en-Famenne afin de traiter la problématique au niveau local. Mais étant un des rares services de ce type dans la région, des demandes viennent de plus loin et sont acceptées s'il y a de la place dans le dispositif. Le but de n'avoir que sept jeunes est de pouvoir prendre le temps avec eux et aussi de casser le cadre scolaire où on retrouve souvent des classes d'une vingtaine d'élèves. Un règlement est prévu et est le même pour tous mais le coordinateur agit quand même au cas par cas avec les jeunes.

- *Fréquence du projet*

Les jeunes sont censés être présents quatre jours par semaine dans le projet pendant trois mois. Vu qu'ils sont soumis à l'obligation scolaire, certains sont toujours inscrits dans une école. Le coordinateur négocie donc avec l'école pour qu'elle ne fasse pas basculer le jeune en élève libre ou qu'il soit désinscrit de l'école. Il y a donc une attestation de participation au projet qui est signée et les présences sont faites tous les jours pour justifier à l'école qu'ils sont bien là. Les présences leur permettent également de se réhabituer à un rythme et à un cadre. Par rapport au cadre, il faut souvent leur rappeler et leur répéter les choses parce qu'ils ne sont plus habitués. Les négociations avec l'école visent aussi à montrer que, d'un point de théorique et donc matière scolaire, rien n'est vu dans le projet donc quand le jeune retournera à l'école, il aura des lacunes. Sur cet aspect, ils préviennent notamment le jeune en question et les parents.

Les quatre jours par semaine sont adaptés pour ceux qui ne sont plus inscrits. Le système peut donc s'adapter.

On en a un qui vient deux jours par semaine mais qui est déscolarisé depuis deux ans. Donc deux jours, c'est un premier pas et c'est déjà pas mal et quand il vient, il travaille et il respecte le cadre. Alors il y en a d'autres qui sont là tout le temps et qui ne comprennent pas alors je leur explique qu'avec eux, même s'ils sont là tout le temps, c'est dur de les mettre au travail. Il y en a un, on va travailler sur la fréquence et l'autre, sur le contenu. Je m'adapte au profil du jeune. Quand ils voient qu'on prend vraiment le temps de travailler avec eux, sur leur profil, sur leur

problématique, ils sont beaucoup plus concernés. Et même si le travail ne leur plaît pas, ils disent qu'ils passent de bonnes journées. (asbl « Mic-adol » Marche-en-Famenne, Annexe n°5)

Il y a donc une adaptation du projet vers les jeunes et non des jeunes vers le projet. A l'inverse de ce que la société ou l'école propose aujourd'hui comme l'explique le coordinateur du projet.

- **Les activités**

Il y a plusieurs parties dans le projet. La première semaine, ce sont surtout des animations de cohésion de groupe pour que les jeunes se connaissent entre eux. C'est important pour recréer des liens sociaux et de la motivation à aller vers l'avant car ils se motivent entre eux. Ces activités sont basées sur des discussions sur leur passé (parcours scolaire, problèmes rencontrés, etc.)

Ensuite, il y a les chantiers bénévoles en partenariat avec différentes associations. C'est important que les jeunes voient du sens à ce qu'ils font sur les chantiers.

Par exemple, le planning de cette session, on va travailler avec une asbl qui va remettre en état des vieux instruments de musique pour ensuite les renvoyer dans des pays du tiers monde. [...]

Ils savent très bien que ça a du sens à travailler aussi pour des pays précarisés. (asbl « Mic-adol » Marche-en-Famenne, Annexe n°5)

Ces chantiers sont vraiment le cœur du projet et tout le monde peut les faire. Il n'y a pas besoin d'avoir des compétences précises. D'ailleurs, le coordinateur participe à tous les chantiers également. C'est pour montrer que même si ce n'est pas son métier, même si, parfois, la tâche demandée est embêtante, il le fait quand même parce que cela a du sens. Cette notion est vraiment importante pour que les jeunes savent qu'il y a un but à ce qu'ils font et même s'ils n'aiment pas la tâche, ils vont s'y mettre. Il y a aussi un but de déstigmatisation de certains métiers. Ces chantiers sont donc une formation professionnelle et se trouvent être des outils pour les jeunes pour leur future insertion. On peut donc dire que la logique de stratégie de Dubet (1994) est ici mise en avant.

En fin de projet, les jeunes partent en résidentiel afin de pratiquer des activités ludiques de leur choix. Le FSE permet de financer toutes les activités mais également les repas de midi et la mobilité pour permettre à tous de venir faire le projet.

Il y a également d'autres types d'activités comme des visites de musées pour la culture, de la sensibilisation auprès de services qui pourraient accueillir les jeunes à la suite du projet (CEFA, IFAPME, Forem...), des activités sportives. Il y a donc un accompagnement vers plusieurs services qui peuvent aider les jeunes. Le but est qu'ils puissent connaître les services.

- ***Une parenthèse pour les jeunes***

Le dispositif est une parenthèse dans la vie de ces jeunes comme expliqué par le coordinateur du projet. Il permet au jeune d'échapper à la pression continue qu'il subit que ce soit de la société, de l'école ou encore des parents. Le but est de se poser, de réfléchir et d'échanger avec d'autres jeunes qui se retrouvent presque dans la même situation mais également avec le coordinateur. Cela permet de discuter des difficultés qu'ils rencontrent. Et tout le monde rencontre des difficultés et il ne faut pas tout mettre sur le dos du jeune. Comme expliqué auparavant (voir page 38), la société dysfonctionne également. Cette expérience en parenthèse relève grandement de la logique de subjectivation de Dubet (1994) car elle met l'accent sur la réflexivité, une prise de distance par rapport à la vie quotidienne du jeune.

Mais beaucoup de choses se font sur l'informel. Tout au long du projet, il y a des discussions sur ce que les jeunes veulent et ont la possibilité de faire. Ces échanges se font certes dans un cadre plus flexible que celui présent dans le monde scolaire. Il y a des règles à respecter et le coordinateur représente l'autorité, même s'il n'a pas réellement un pouvoir de sanction sur les jeunes. Pour pallier cela, le coordinateur joue sur le fait que si cela se passe mal dans le projet, les jeunes risquent de se faire sanctionner pas les SAJ²⁴ ou SPJ²⁵ dans lesquels ils sont inscrits. Mais les échanges sont différents qu'avec un professeur. Il y a du tutoiement, des rigolades et, selon le coordinateur, les jeunes pensent qu'ils se trouvent au même niveau que lui, surtout vu qu'il réalise toutes les activités avec eux. La proximité est donc plus importante qu'à l'école mais le coordinateur a également plus de temps à accorder à ces jeunes. Et cela amène au deuxième élément qui pallie la sanction. Ce rapport de proximité fait que les jeunes craignent de décevoir le coordinateur. Ce dernier trouve que c'est un sentiment plus sain et porteur que la peur de recevoir une sanction. Le travail de la confiance en soi se fait aussi via des félicitations en fin de chaque activité parce qu'ils sont venus, ils ont travaillé et ils ont respecté un cadre. Le coordinateur le voit en fin de journée, les jeunes sont de meilleure humeur qu'au

²⁴ Service d'Aide à la Jeunesse

²⁵ Service de la Protection de la Jeunesse

matin. Il précise également que c'est cette accroche qui permet d'avoir de bons résultats. Être trop cadrant ne convient pas à ce type de jeunes.

- ***Les résultats***

En termes de résultats, tous ne reprennent pas le chemin de l'école mais ils auront appris des éléments qui leur permettront de mieux repartir en fonction de ce qu'ils feront après le projet. A savoir qu'après les trois mois, les jeunes peuvent rester au sein de l'association pour être suivi en individuel.

- ***Récapitulatif***

Secteur d'intervention	Secteur associatif
Public visé	Les 15-22 ans sous l'obligation scolaire
Activités organisées	Une parenthèse à l'écart de la vie quotidienne du jeune, une formation de liens sociaux entre les jeunes et avec le coordinateur et une multitude d'activités allant de chantiers professionnels à divers activités ludiques (sport, culture...).
Logiques d'action travaillées	La logique principale de ce projet est la logique de subjectivation misant sur la réflexivité du jeune par rapport à la situation dans laquelle il se trouve en l'écartant de sa routine quotidienne. À travers les activités de chantier, la logique de stratégie est également travaillée en offrant des ressources professionnelles pour le futur des jeunes ainsi que la logique d'intégration avec le règlement et le cadre à respecter
Limites du système	Aucune sanction possible pour l'absentéisme, nécessité de l'obligation scolaire

Le Forem de Marche-en-Famenne

- Public visé

Il y a enfin le projet « Coup de Boost » du Forem situé à Marche-en-Famenne où le public concerné touche les NEET. Le projet accueille une douzaine de jeunes. Ces jeunes sont volontaires et veulent donc changer leur situation de NEET. Mais il n'y a pas forcément que des décrocheurs.

- Les collectives

Il y a plusieurs personnes en charge du projet, deux accompagnatrices issues du Forem et une accompagnatrice issue du syndicat de la FGTB (normalement une deuxième devrait être présente de la CSC mais personne n'a été désigné). Le projet se fait sous forme de collectives réparties entre ces accompagnatrices en fonction des sujets. Certains sujets ont plus attiré à des matières liées au Forem (recherche d'emploi, utilisation des sites internet, rédaction de CV et de lettres de motivation) et d'autres aux syndicats (contrat de travail, contrat de bail, discrimination à l'embauche, volontariat, bénévolat). Certaines collectives se font aussi en coanimation en fonction du sujet pour que les accompagnatrices se complètent. Il y a également des collectives avec des partenaires extérieurs (estime de soi, image de soi, budget, surendettement, pièges à la consommation). Ces collectives représentent des formations donnant des outils pour les jeunes afin de s'insérer dans le monde du travail et la logique de stratégie de Dubet (1994) est donc bien mise en avant accompagnée de la logique de subjectivation pour les collectives ayant trait à la réflexivité sur soi.

Toutes ces collectives travaillent différents aspects avec le jeune, pas seulement la formation ou l'emploi. Le but est qu'ils retrouvent confiance en eux, une motivation, qu'ils se remobilisent, en réapprenant des normes, en retrouvant un rythme normal, afin d'atteindre des buts dans leurs vies. On voit également sur cette notion de normes la logique d'intégration de Dubet (1994). De plus, en étant présent dans un groupe où ils ne se retrouvent pas seuls dans la même situation, une motivation se dégage et les fait tous avancer. Ce sont des lieux sans jugement ouverts à la discussion où il n'y pas de focalisation sur ce qu'il s'est passé avant. Les jeunes ont des attentes et c'est leur choix, les coordinatrices sont là pour les mettre dans leur voie mais de manière efficace en mettant des points d'attention sur ce qu'il y a à faire pour arriver à leurs buts. Cela peut être des points sur des documents à remettre, sur les horaires de travail pour qu'ils soient bien conscients de ce que c'est que de travailler, sur les questions de mobilité surtout pour ces jeunes chez qui cela pose un problème. Pour découvrir les choix d'un

jeune, une des premières collectives du projet est le bilan de compétences. Le but est de tirer toutes les expériences du jeune mais pas seulement celles faites dans le cadre scolaire. Il y a des choses à tirer des activités extrascolaires. « Un jeune qui monte une pergola avec son père, simplement l'utilisation d'outils, la coopération, etc. » (Forem Marche-en-Famenne, Annexe n°7). Il faut malgré tout rester réaliste. Parfois, les projets sont trop ambitieux par rapport à la situation de la personne. Si c'est le cas, le but est d'en tirer du positif en mettant en avant des éléments qui les intéressaient. Il ne faut pas casser le jeune dans le projet

Il y a un défi lié à ces collectives. Parfois, dans des collectives moins ludiques, les jeunes ont l'impression de se retrouver dans un endroit qui ressemble fortement au cadre scolaire. Étant en opposition avec ce dernier, les coordinatrices doivent trouver des moyens de rendre les activités ludiques et de se mettre à la place du jeune et sans demander à prendre de notes. Non seulement cette tâche rappelle également le cadre scolaire, mais beaucoup ne savent pas prendre des notes en même temps qu'écouter. C'est un indicateur qui peut montrer que le jeune n'est pas prêt pour reprendre des études car la prise de note y est essentielle pour réussir. Pour contrer cette problématique, un travail sur les intelligences multiples est fait. Le but est de montrer qu'à l'école, il n'y a que deux intelligences qui sont travaillées en majorité mais que le jeune dispose d'autres intelligences qui peuvent lui servir dans une série de métiers.

Il y également la possibilité de faire des stages ou des visites de terrain afin de découvrir de manière concrète les métiers vers lesquels les jeunes veulent s'orienter. Cependant, les jeunes dans le projet ne sont pas fortement preneurs de cette opportunité car ils ont des craintes selon les coordinatrices. En effet, pour des jeunes NEET, c'est peut-être trop concret d'un coup. Les jeunes, vis-à-vis d'un métier qu'ils aiment, craignent de se retrouver face à la réalité et de se rendre compte que cela ne leur correspond pas. Ils verraient ça comme un échec et la boucle négative recommencerait alors qu'ils n'étaient pas loin d'en voir la fin. Cela les amènerait à recommencer tout le processus psychologique de retrouver un métier qu'ils veulent faire. C'est important pour eux de faire un métier qui leur plaît même s'il y a la pression venant de la sphère sociale proche du jeune qui peut le pousser à avoir l'impression d'être une charge pour cette sphère. Certains veulent à tout prix trouver un travail pour ne plus avoir ce sentiment.

Outre ces collectives, il y a des entretiens individuels (voir page 70). Quand les NEET arrivent au Forem, il s'agit d'un nouveau départ. Le but est donc de faire le point avec eux et de voir s'ils sont prêts à rechercher un emploi ou une formation. Ces entretiens permettent de faire avancer le jeune sur ses problématiques.

- *Les résultats*

Durant le projet, certains décrochent malgré un soutien permanent mais d'autres sont des sorties positives. Le soutien est essentiel dans le projet car une fois hors des sessions Coup de Boost, les coordinatrices se rendent compte qu'il n'y a pas d'action de la part des jeunes. Tout doit donc se faire au sein du projet car même s'ils sont très participatifs et à l'écoute, le travail ne se poursuit pas une fois rentrés chez eux. C'est d'ailleurs un facteur qui peut montrer aux coordinatrices que le jeune n'est pas prêt pour une remise aux études. En effet, les études supérieures demandent à avoir un travail en autonomie en dehors de cours. Mais le soutien poussé, l'accompagnement, l'écoute des jeunes sont des facteurs importants pour eux selon les coordinatrices. Il y a des cas qui ne sont pas tant éloignés de l'emploi et qui avaient besoin d'un petit coup de main et qui sortent du projet avec un travail. Pour le projet qui allait se finir peu après l'interview, deux jeunes ont trouvé un travail, un entamera une recherche d'emploi après avoir tenté une reprise d'études et deux autres jeunes ont repris le chemin des études. Cela fait donc cinq sorties positives sur les douze jeunes présents au début du projet.

Après les six mois de projet, le jeune peut le prolonger pour une période de trois mois maximum si les coordinatrices le jugent nécessaire. Le projet doit donc être déjà bien avancé parce qu'en six mois, dans certains cas, c'est difficile de travailler tous les aspects. Par exemple, pour un jeune très éloigné de l'emploi, il ne peut y avoir que des entretiens individuels pour l'aspect psychosocial. Au bout du parcours, rien n'a été fait pour l'insertion professionnelle car le jeune n'était pas prêt. Cependant, il ne s'agit plus que d'entretiens individuels. Les collectives sont finies. Après ces trois mois supplémentaires potentiels finis, le jeune ne peut plus se réinscrire à Coup de Boost. Il est ensuite redirigé vers des CPAS afin de reprendre son projet dans cet organisme.

- **Récapitulatif**

Secteur d'intervention	Secteur de l'insertion socio-professionnelle
Public visé	Les jeunes NEET
Activités organisées	Des collectives sur des matières liées au monde du travail mais également sur l'ouverture de soi ou les normes. Un suivi individuel est également prodigué (voir page 70)
Logiques d'action travaillées	La logique principale de ce projet est la logique de stratégie avec la quantité de matière apprise lors des collectives aidant les jeunes à entrer dans le monde du travail. A cela s'ajoutent des collectives ayant attiré à la réflexivité (logique de subjectivation) et aux normes (logique d'intégration). La logique de subjectivation est également grandement travaillée lors des entretiens individuels (voir page 70).
Limites du système	Cadre légal imposé au Forem sur ses fonctions, aspect « scolaire » de certaines collectives

Conclusion des dispositifs collectifs

Au niveau des publics visés dans ces trois organismes, il y a des différences. À « La Toupie » et chez « Mic-ados », les premiers travaillent sur des jeunes après leur parcours scolaire et les deuxièmes travaillent sur des jeunes sous l'obligation d'aller à l'école. Cependant, les stagiaires sont ou ont été en décrochage scolaire. Au Forem, ce n'est pas forcément le cas. Leur critère étant le fait d'être NEET et cela n'implique pas forcément le décrochage. Cependant, il reste fort présent dans cet organisme également. Il y a donc majoritairement, chez les jeunes accompagnés, du décrochage et un éloignement de l'emploi.

C'est pourquoi les dispositifs collectifs sont mis en place, afin de les rapprocher de l'emploi, de les insérer professionnellement ou de les faire retourner à l'école dans le cadre du projet

« Mic-ados ». Un autre point commun entre ces trois dispositifs est l'importance de recréer des liens sociaux. Les décrocheurs étant isolés, le fait de passer du temps avec d'autres personnes les aide à se préparer à rentrer dans une société en tissant des liens sociaux. Ces liens sont créés avec les coordinateurs de projets, important afin de créer un climat de confiance, mais aussi avec les autres membres. Ils sont aussi un composant caractérisant les logiques d'action de Dubet (1994). Les jeunes vivant dans la même situation se rendent compte qu'ils ne sont pas seuls. Ils se soutiennent les uns les autres et se motivent à aller de l'avant. Ces liens sociaux, accompagnés par le travail des acteurs sociaux, font que le jeune travaille également la confiance en soi et sa motivation. Toujours en rapport avec une insertion dans la société, il y a un apprentissage de normes comme le respect des horaires, du cadre et des personnes qui les entourent. Ceci correspond à la logique d'intégration (Dubet, 1994). En parlant de cadre, il est essentiel pour les jeunes de se sentir hors d'un cadre scolaire. Cela est remarqué chez « Mic-ados », lors des activités où le coordinateur représentant l'autorité sort de ce cadre avec une accroche de proximité, mais aussi au Forem où le défi concernant les collectives est qu'elles ne doivent pas ressembler à des cours comme on peut en avoir en classe. Afin de quitter ce cadre, des expériences professionnelles sont proposées comme des mises en stage ou des chantiers en ce qui concerne « Mic-ados ». Pour finir avec les points communs, une individualisation des dispositifs est faite en fonction de chaque jeune même si le dispositif est collectif. En effet, à « la Toupie » et au Forem, au sein de leurs dispositifs, il y a un accompagnement individuel par une psychologue d'un côté et une accompagnatrice sociale de l'autre afin de travailler les problématiques du jeune en question. Chez « Mic-ados », en revanche, le dispositif s'adapte uniquement aux jeunes grâce aux discussions entre eux et le coordinateur.

Au niveau des enjeux des trois dispositifs, il existe donc de nombreuses similarités. Cependant, au niveau des actions, il y a bien trois mécanismes très différents. Cela passe des formations sur trois options rémunérées par « La Toupie » aux activités de chantiers et d'autres en tout genre pour ouvrir le jeune chez « Mic-ados » en passant par les collectives ayant pour sujets la législation sociale et l'emploi en grande partie présentées au Forem. Il y a donc une diversité d'actions possibles permettant d'atteindre le même objectif de l'insertion socioprofessionnelle.

En termes de résultats, de nouveau, impossible de dégager une tendance générale concernant ce type de dispositifs en fonction des données récoltées durant les entretiens. Cela peut atteindre presque 50% de remise à l'emploi, en formation ou à l'école pour le Forem à 20% de mise à l'emploi à « La Toupie ». Ces derniers disent que même si les résultats ne sont pas aussi élevés

qu'espérés, le dispositif a tout de même le mérite d'exister et d'aider des personnes qui n'auraient peut-être pas trouvé un emploi sans être passées chez eux.

6.2.3.3. *Le dispositif individuel centré sur l'ô*

La Mirelux

Ce dispositif concerne la Mirelux de Libramont. C'est un dispositif où il est question d'un suivi individuel mais où la méthode est différente des CPAS et du CEFA. Cette différence mise en avant par le coordinateur lors de l'interview fait que le dispositif est placé à part.

La différence entre le dispositif de la Mirelux basé sur la méthode IOD²⁶ centrée sur l'entreprise et celui du CPAS ou des autres missions régionales centrées sur les demandeurs d'emploi est que ces dernières investissent du temps sur le demandeur d'emploi pour qu'il puisse se mettre en valeur et qu'il cherche un emploi de manière efficace et autonome. À la Mirelux, le temps investi se fait au niveau de la recherche d'entreprises à proposer aux demandeurs en respectant certaines conditions. En effet, comme cela va être expliqué ensuite, l'entreprise s'engage sur certains points (comme l'accueil et l'insertion). Le dispositif est centré sur l'entreprise car, dans son fonctionnement, elle a une responsabilité et un rôle à jouer dans l'insertion des demandeurs d'emploi et notamment de ceux qui sont fortement éloignés du monde du travail. Responsabilité partagée avec la Mirelux car c'est elle qui fait les démarches. C'est également à eux d'ouvrir des portes, ce n'est pas seulement le demandeur qui doit s'adapter. Dans les autres missions régionales, si le demandeur d'emploi ne trouve pas de travail, la responsabilité va sur lui seul comme le précise le coordinateur de projet. Il y a donc au sein des MIRE des systèmes différents mais qui ont tous des points positifs et négatifs. Un point négatif de la Mirelux est que l'autonomie du travailleur d'emploi n'est pas travaillée. Il y a juste un accompagnement vers l'emploi et un travail sur l'emploi en négociant les conditions en entreprises pour permettre à ce type de public éloigné d'avoir une chance.

- Critères d'admission

Pour participer au projet de la Mirelux, il faut respecter certains critères. Si un critère est rempli, la personne peut bénéficier de l'aide de la mission régionale.

²⁶ Méthode d'Intervention sur les Offres et les Demandes créée par des professeurs d'université en France

- Ne pas avoir de CESS (85% du public)
- Avoir 2 ans d'inactivité (20-30% du public)
- Statut social (bénéficiaire du RIS au CPAS)
- Personnes présentant un handicap en possession d'une décision de l'AVIQ²⁷
- Réfugiés politiques venus en Belgique
- Personnes étrangères ayant une autorisation de séjour
- Articles 60 du CPAS

Les MIRE ont droit à 20% de dérogation sur le nombre total de demandeurs au sein de leur dispositif qui ne répondent à aucun de ces critères.

On remarque donc que les jeunes NEET peuvent accéder au dispositif mais ils sont sur un pied d'égalité avec les autres personnes. Cependant, dans le projet FSE que Mirelux veut mettre en place, ils veulent faire quelque chose de plus pour les moins de 25 ans. Normalement, les demandeurs viennent de manière volontaire chez eux. Pour les moins de 25 ans, ils veulent faire de l'accrochage scolaire en rencontrant les AMO et les éducateurs de rue dans les endroits où on rencontre le plus de jeunes décrocheurs. L'idée est soit de les faire reprendre des études, soit, grâce à la promotion de leur projet, de réaliser une insertion socioprofessionnelle.

La Mirelux étant subventionnée à 90% par le Forem, ce dernier envoie un nombre important de demandeurs d'emploi lorsqu'il ne trouve pas de solution pour eux. Mais ces demandeurs n'ont pas forcément la volonté de vouloir travailler. Seulement 8% des demandeurs venant du Forem ont « accepté » d'être accompagnés.

- ***La méthode IOD***

Il y a une première rencontre avec le demandeur d'emploi. La différence avec les autres dispositifs énoncés ci-dessus, c'est qu'ils ne vont pas faire tout l'historique du passé de la personne sauf s'il y a un besoin du demandeur d'emploi par rapport à ses échecs pour en tirer des éléments à améliorer. Ses motivations à travailler sont aussi demandées. Le but est d'être positif avec le demandeur et de le prendre tel qu'il est sur le moment et de pouvoir l'orienter. Mais il doit être prêt de suite pour un emploi car en quelques jours, des offres peuvent lui être présentées. Certains ne sont pas prêts car cela va trop vite ou parce qu'il y a d'autres problèmes à régler avant de se lancer dans un emploi. Mais la Mirelux n'intervient pas sur ces soucis-là.

²⁷ Agence pour une Vie de Qualité

Ce travail doit être fait en amont. Par exemple, pour les demandeurs qui viennent du CPAS, c'est à ce dernier qu'est due la tâche de régler ses difficultés.

Les coachs et le service relations entreprises prennent le temps de prospecter les entreprises (60-70% de leur temps de travail). Ces dernières sont donc rencontrées afin d'établir une analyse en profondeur du poste libre et des accords de collaboration en accord avec la méthode du dispositif. C'est-à-dire que les entreprises doivent avoir une méthode de recrutement qui n'est pas concurrentiel. Elles s'engagent également à bien accueillir et intégrer les demandeurs, et à proposer un contrat durable de minimum six mois. Mirelux dispose d'un réseau d'une centaine d'entreprises à proposer aux demandeurs quand ils en ont besoin.

Une fois les accords trouvés, lorsqu'il y a un demandeur d'emploi, il reçoit trois propositions d'emploi. Il y a toujours au moins une offre dans le secteur préféré du demandeur. Mais il y en a aussi certaines auxquelles le demandeur ne s'attend pas. La durée et donc la qualité du contrat proposé par Mirelux fait que les demandeurs peuvent aller vers des postes qu'ils n'imaginaient pas initialement. Les offres sont décrites de manière précise grâce à l'analyse en profondeur du poste réalisée à l'étape précédente. Le demandeur ne peut en choisir qu'une. Il a le droit de les refuser toutes mais il doit justifier chaque refus. Lorsqu'ils présentent les postes aux demandeurs d'emploi, ils ne proposent jamais le même, en interne, à plusieurs demandeurs même s'ils en ont à disposition. La raison est que ce public, fortement éloigné de l'emploi, s'il est mis en concurrence, aura moins de chances d'avoir le travail. Dans un recrutement classique, il y a une focalisation sur le CV et donc le passé du demandeur d'emploi. Dans le cas de ce public, il y a des trous dans les CV. Or, selon Mirelux, il ne faut pas se centrer sur le passé de la personne mais la prendre telle qu'elle est au moment-même et avec sa motivation à travailler. Surtout qu'un travail est réalisé avec le demandeur d'emploi et que, selon Mirelux toujours, cela vaut plus qu'un CV lu en 15 minutes. La personne a certes des compétences qui viennent du passé mais le reste ne doit pas avoir d'importance. Il faut donner confiance au demandeur car il est motivé à travailler malgré des difficultés passées. Voilà donc la raison pour laquelle lors de la prospection des entreprises, les coachs cherchent des méthodes de recrutement qui ne sont pas concurrentielles. Pour vérifier cela, les coachs accompagnent le demandeur d'emploi en entreprise lors de l'entretien de recrutement qui se passe au niveau du poste de travail et non chez la personne en charge des ressources humaines sous peine de se retrouver dans une méthode de recrutement classique et donc discriminante pour le jeune.

La dernière étape est le suivi dans l'emploi afin de vérifier les plans d'accueil, d'intégration et de formation mis en place par l'entreprise comme négociés lors de l'accord de collaboration.

Les coachs réalisent des entretiens tripartites (employeur – demandeur – coach) quatre fois après la mise à l’emploi. Lorsqu’il y a une collaboration avec un CPAS dans le cadre du RIS ou des articles 60, l’assistante sociale référente fait aussi partie de ces réunions. L’accueil et l’intégration font partie de la première dimension à analyser. La deuxième dimension concerne les objectifs du stagiaire. La troisième concerne l’aspect managérial qui doit aider le demandeur dans sa formation. Il y a ensuite la quatrième dimension qui est extra-professionnelle. Parfois, des freins à l’emploi interviennent comme la mobilité ou les problèmes financiers. Les coachs regardent donc avec le demandeur s’il avance sur ces points même s’il est au travail. Selon Mirelux, travailler et régler ses problèmes extérieurs au travail est possible. Par exemple, les difficultés financières se régleront petit à petit grâce au salaire, ce qui aura en outre un impact positif sur la mobilité.

- Objectifs et résultats

Après les six mois de contrat à durée déterminée du demandeur d’emploi, Mirelux a fini son travail. Si la personne perd son emploi, il ne peut pas revenir dans le dispositif. Cela est pointé du doigt comme étant une « bêtise du décret des missions régionales » par le coordinateur du projet. Les Mire ont un objectif de résultats. Il doit y avoir un total de 350 nouvelles entrées sur une année pour 175 personnes qui doivent être insérées dans un emploi durable et de qualité, donc au minimum un CDD de six mois. Au bout de ce contrat, s’il n’y a pas de renouvellement, ils doivent orienter le demandeur vers un autre organisme. Le demandeur aura tout de même une expérience professionnelle et les employeurs regardent à cela dans leurs méthodes classiques de recrutement. Il sera donc moins éloigné de l’emploi qu’avant de rentrer dans le dispositif. Mais comme stipulé dans les conditions d’accès au dispositif, si par la suite le demandeur est inactif depuis de deux ans, il peut réintégrer la mission régionale.

Outre cet objectif quantitatif, il en existe un autre qui porte sur le respect de la méthodologie et un objectif de chance qui consiste à pouvoir donner des opportunités à chaque personne que la mission régionale peut accompagner.

L’évaluation de ces objectifs a permis de conclure que 343 entrées ont été faites en 2021 (sur un objectif de 318) et que 60-65% d’entre eux ont eu un contrat de 6 mois (pour un objectif de 50%). Sur ce pourcentage de personnes qui ont eu un emploi, 90% l’ont obtenu grâce à Mirelux et les 10% restants ont trouvé par eux-mêmes.

- **Récapitulatif**

Secteur d'intervention	Secteur de l'insertion socio-professionnel
Public visé	Les plus de 18 ans (voir condition d'admission à la page 63)
Activités organisées	Proposition d'entreprises et placement des stagiaires dans l'entreprise choisie avec une méthode de recrutement non-discriminatoire, qui ne se base pas sur le passé de l'individu.
Logiques d'action travaillées	Il est difficile de faire ressortir une logique d'action de ce dispositif car l'action est surtout faite au niveau des entreprises et non des individus qui cherchent un emploi. La logique de stratégie pourrait tout de même être mentionnée car le travail de prospection d'entreprise et la signature d'un contrat respectant les conditions de recrutement telles que le veut Mirelux est, en quelque sorte, un outil qui aidera le demandeur d'emploi éloigné du monde du travail à trouver une place.
Limites du système	Pas de suite dans le projet au-delà du contrat de six mois, pas de spécificité pour les jeunes dans le projet mis à part la présence d'éducateurs de rue en amont, accès selon des conditions, nécessité de changer les méthodes de recrutement de certaines entreprises

Conclusion du dispositif individuel centré sur l'entreprise

Pour le public visé, il y a des critères d'admission au dispositif. Les jeunes, sous ces critères, peuvent donc bénéficier de l'aide mais sont vus comme tous les autres demandeurs d'emploi. La spécificité prévue pour les jeunes dans le futur concerne la communication du projet et non

une action concrète orientée pour eux durant l'aide. Cela peut tout de même les rendre volontaires et les aider à faire quelque chose pour les sortir de leur possible décrochage.

Au niveau du dispositif, l'objectif ne consiste qu'à l'insertion socioprofessionnelle. Il y a une recherche d'entreprises collaboratrices sous certaines conditions, une proposition de trois entreprises au demandeur qui en sélectionne une (pas forcément dès les premières propositions) et, une fois le contrat de travail obtenu, il y a un suivi dans l'emploi pour voir si le demandeur et l'entreprise respectent les termes du contrat signé en tripartie. Il n'y a aucun accompagnement social ou psychologique de la personne. Cette aide doit être réalisée avant le projet de Mirelux.

En termes de résultats, la mise à l'emploi peut aller vite et prendre moins d'une semaine et les objectifs quantitatifs sont respectés. Plus de la moitié des demandeurs arrivant dans le projet ont un emploi en CDD de six mois minimum.

6.2.4. Les projets FSE

Ce type de projet sur ces problématiques est novateur. Sur papier, les idées sont bonnes et cela permet de faire avancer les choses et d'aider les jeunes. Ils permettent également aux organismes à mettre en place les projets grâce aux fonds sans quoi ils ne seraient pas capables de les financer. Chez « Mic-adors », les fonds permettent de payer des frais de mobilité pour certains jeunes afin de pouvoir se déplacer jusqu'au projet. Ils financent également diverses activités durant le projet.

Néanmoins, les projets FSE ont de nombreuses contraintes, la première étant le temps et concerne la charge administrative à remplir pour justifier le projet au FSE. Cette charge est compréhensible dans le sens où de l'argent est injecté et que cela nécessite un suivi. Cependant, le CEFA explique que cette charge empiète sur la mise en œuvre de leur projet. S'ils passent trop de temps à remplir ces documents, ils perdent du temps sur le terrain avec les jeunes.

La deuxième contrainte, et peut-être la plus importante, est l'emploi. Au CPAS de Virton, l'assistante sociale était toute seule à mettre le projet en place. Or, la charge de travail aurait dû être répartie pour plusieurs personnes. Cependant, les fonds ne permettaient pas d'engager de personnes supplémentaires. Une autre explication en fonction de l'emploi est que sans le FSE, certaines associations ne vivraient pas et ne pourraient pas mettre en place leurs dispositifs. Pour vivre, Mirelux et le projet « Sac-adors » doivent aller chercher de l'argent. Sans le FSE, aucun projet n'est possible puisqu'il n'y a pas d'emploi et que les fonds de l'association ne sont pas capables de payer les employés. Le coordinateur chez « Mic-adors » est en contrat à durée déterminée mais si le FSE s'arrête, il perd son emploi.

Une autre contrainte concerne la double subsidiarité. Si un projet veut être réalisé en commun avec un autre organisme, deux projets doivent être rentrés et les stagiaires doivent être répartis dans les deux organismes. Le subside va à l'endroit où le dossier est rentré. Cela rend la collaboration autour d'un projet FSE impossible car il peut exister une sorte de concurrence si deux projets sont rendus où il n'y a qu'une seule organisation qui touchera des subsides si un seul projet est rentré malgré le fait qu'une partie prenante extérieure y participe.

Il y a également le problème des frontières. Dans le cadre des projets du CEFA d'Arlon, ville située très proche des frontières luxembourgeoise et française, les jeunes ne résidant pas en Belgique ne peuvent pas être acceptés dans les projets (voir page 46). Concernant la réalité de terrain d'Arlon, c'est considéré comme une discrimination par les coordinatrices des projets car beaucoup viennent de France ou du Grand-Duché du Luxembourg.

En conclusion, le FSE permet à des projets axés sur les problématiques du décrochage et du statut NEET chez les jeunes à se mettre en place grâce à un soutien financier. Sans ce fonds, il n'y aurait pas de projets à cause du manque de moyens. Cependant, répondre à un projet FSE demande du travail au niveau des comptes à rendre et du travail administratif. Ce travail, devant être effectué en parallèle du projet, fait que les acteurs sociaux ont moins de temps à se consacrer dans le dispositif. De plus, ce fonds peut créer des discriminations selon l'endroit où se trouve le projet mais aussi créer une instabilité de l'emploi pour les personnes engagées uniquement parce que le FSE est présent. Même s'il est créateur d'emploi si le projet est accepté, quand le fonds se termine, l'emploi est perdu pour l'acteur social.

6.2.5. Une certaine hybridation

Il est à noter qu'au sein d'un organisme qui met fortement en évidence l'individuel, il peut exister des dispositifs collectifs en parallèle. Au CPAS d'Arlon, ils disposent d'une formation sur le permis de conduire théorique qui a les mêmes impacts positifs que dans les dispositifs principalement collectifs (reprise d'un rythme, vie de groupe...). Ce même CPAS fait aussi ponctuellement du collectif avec un projet comme Ennéagramme pour apprendre à se connaître soi-même mais ce sont des modules courts de quelques jours. Pour eux, le public qu'ils ont ne réagit pas bien aux modules longs de trois mois où les jeunes viennent trois à quatre fois sur la semaine pendant 6h. Ce module n'avait pas forcément bien fonctionné car la femme qui gérait le module trouvait qu'il y avait des décalages entre les jeunes présents. Faire du collectif était donc compliqué et la gérante se retrouvait à faire d'individuel.

En parallèle, les organismes collectifs font aussi de l'individuel. « La Toupie » procure un accompagnement psychosocial qui se fait de manière individuelle avec une actrice sociale spécifique. Elle les accompagne dans les visites d'appartements, fait des simulations d'entretiens avec eux, des CV, elle leur apprend à se présenter, etc. Il y a aussi un accompagnement vers les mutuelles ou les syndicats qui concernent tous les problèmes administratifs. « Ses petites choses comme ça pour eux, c'est une montagne à déplacer mais le milieu fait qu'on ne les a jamais responsabilisés non plus » (asbl « La Toupie » Arlon, Annexe n°4). Le soutien psychologique, lui, reste minime et est surtout basé sur l'écoute et l'orientation vers des services thérapeutiques plus spécifiques. Au sein de « Mic-adors », un suivi individuel peut être réalisé en dehors du projet « Sac-adors » avec un travailleur social de l'association. Au sein du projet « Coup de Boost », il y a également des entretiens individuels qui ont une importance. Un état des lieux de la situation des NEET est fait sur tous les niveaux. Le but est de déceler de possibles problématiques pouvant être des freins sur la recherche d'un emploi ou d'une formation. Une fois le bilan socioprofessionnel réalisé, il peut y avoir une orientation.

Dans les systèmes hybrides, il est à noter l'importance de la collaboration. Tous les organismes rencontrés travaillent d'une façon ou d'une autre avec d'autres qui luttent également sur la problématique de l'insertion socioprofessionnelle. Cette collaboration permet un gain de temps pour tout le monde et permet aussi aux organismes de se compléter. Les actions réalisées sont peut-être différentes mais renforcent le projet d'insertion du jeune.

Il y a d'ailleurs une plateforme Sud-Lux qui est organisée par la province du Luxembourg qui regroupe divers organismes travaillant sur la problématique de l'insertion (le CPAS de Virton et l'asbl La Toupie notamment). Il y a des réunions quatre fois par an où les divers services sont expliqués. C'est un bon moyen de puiser des outils dans les actions que mettent en avant les autres. Un projet assez similaire qui s'appelle Ancre (par le Forem) existe aussi avec Mirelux qui a la volonté d'y entrer. Il s'agit aussi d'un regroupement d'acteurs sociaux pluridisciplinaires mais, cette fois-ci, sur le thème du décrochage scolaire afin de trouver des solutions.

Certains organismes individuels collaborent pour leurs stagiaires avec des organismes collectifs. Au CPAS de Virton, les jeunes peuvent être aidés par le Forem afin de trouver un lieu de stage avec une formation en complément. La formation est collective et dure un certain laps de temps et l'employeur s'engage à donner un contrat au jeune au minimum pour le même nombre de mois que la formation. Si la formation dure trois mois, le contrat est de trois mois minimum. Cette méthode a l'air de bien fonctionner selon le CPAS. Mais il y a un inconvénient.

En effet, ce type de contrat coûte moins cher à l'employeur. Il y a donc des abus. Il peut prendre un jeune pendant trois mois puis en reprendre un autre juste après. Le premier jeune devra donc à nouveau refaire des démarches pour trouver un emploi alors que le but reste tout de même d'avoir un emploi stable. Les employeurs profitent donc du système. Néanmoins, cela reste tout de même une expérience pour le jeune et cela permet de le former.

Mirelux collabore également avec des partenaires externes comme des entreprises et le Forem. Voici un exemple.

On a un projet avec une entreprise qui recherche des maçons. Nous, on est allé chercher des demandeurs qui voulaient vraiment travailler là-dedans. Mais ils doivent être formés et ils ne veulent pas de la formation de douze mois du Forem. Donc on a trouvé un compromis, c'est de faire une formation de six mois maximum avec possibilité d'embauche après deux, quatre et six mois si le demandeur est assez formé et que l'entreprise le veut bien. Donc les demandeurs acceptent de ne pas être payés durant la formation si, au bout, il y a un métier à la clé. Donc on réunit deux demandes, celle des demandeurs et celle de l'entreprise. On sait qu'on n'est pas maçon après six mois mais c'est au moins leur donner les gestes et améliorer leurs compétences. Parce qu'on part de ce qu'ils savent déjà faire aussi, c'est un programme collectif certes mais à la carte pour chaque individu. Et ils vont aller en stage et si on voit des lacunes, on les retravaillera en centre de formation. (Mirelux Libramont, Annexe n°3)

« Mic-ados », travaillant avec des associations partenaires qui acceptent la venue des jeunes, met en avant le modèle du gagnant/gagnant dans le partenariat. Grâce à eux, il y a des activités pour les jeunes et les jeunes permettent d'aider les associations.

Conclusion sur les systèmes hybrides

Tout d'abord, un type de dispositif se dégage toujours de chaque projet, soit en individuel soit en collectif. Il y a toujours une tendance principale. Cependant, faire de l'individuel n'empêche pas de faire du collectif et vice versa.

Pour les dispositifs à tendance individuelle, il existe parfois, au sein de la même organisation, d'autres projets collectifs vers lesquels les jeunes peuvent être orientés par les acteurs sociaux s'ils en estiment la nécessité. Tous les jeunes ne passent donc pas par du collectif.

Pour les dispositifs à tendance collective, il y a toujours, au sein même du projet, un suivi individuel ou au moins une adaptation individuelle par rapport aux jeunes. Au Forem et à « La Toupie », respectivement, une accompagnatrice sociale et une psychologue sont présentes afin de réaliser des suivis individuels des jeunes. Ce suivi est basé sur des entretiens en face à face et permettent de travailler les problématiques du jeune. Chez « Mic-ados », une adaptation est faite en fonction du jeune et de ces besoins. Tous les jeunes de ces dispositifs passent donc par un suivi ou une adaptation individuelle.

Tous les dispositifs vus n'hésitent également pas à avoir des collaborations, que ce soit entre eux (CPAS et Mirelux par exemple) mais aussi avec des organismes extérieurs non étudiés dans ce mémoire. Ces collaborations se font entre structures luttant contre les mêmes problématiques mais en ayant des points de vue et des spécificités différents. Selon les acteurs sociaux, travailler en collaboration autour d'un même sujet ne fait que renforcer l'aide attribuée aux jeunes.

6.2.6. Des pistes d'amélioration

La première piste concerne un point qui vient d'être abordé au sous-chapitre précédent et concerne les collaborations et le renforcement de ces dernières. Le CPAS de Virton trouve que l'intelligence collective autour d'une même problématique est vraiment importante, d'où le renforcement mais également l'envie de créer d'autres collaborations.

Il y a également la valorisation du travail effectué par les organismes qui peut être sous différentes formes. Pour les CPAS, les acteurs aimeraient que la société ait un point de vue plus positif d'eux. Pour cela, à Arlon, un projet avec un média local sous forme de vidéos témoignages des jeunes va être mis en place. Le coordinateur de « Mic-ados » a expliqué quelque chose dans ce sens également.

Ce serait bien qu'on apporte un peu plus d'importance à ce qu'on fait. On a énormément de demandes, il faudrait peut-être se demander pourquoi. Et offrir les moyens de réagir pour les jeunes mais aussi pour amener une sécurité de l'emploi pour les travailleurs. Peut-être créer quelque chose de spécifique pour ça au lieu de dépendre à chaque fois des fonds pour mettre à bien ce type de projets. Parce qu'on travaille sur l'avenir de notre société et tout le secteur de l'insertion socioprofessionnelle se bat pour l'avenir de notre société. (asbl « Mic-ados » Marche-en-Famenne, Annexe n°5)

Il y a bien-sûr aussi l'élaboration de projets supplémentaires au sein des dispositifs. Au CPAS d'Arlon, ils aimeraient mettre un projet « Raccroche » en marche avec un éducateur qui irait prendre des nouvelles des jeunes qui ne donnent plus d'informations au CPAS. Cet éducateur pourrait aussi aider à faire des démarches auprès de syndicats et de mutuelles car, premièrement, les jeunes n'ont pas de connaissances sur ces systèmes et, deuxièmement, car le CPAS, par sa fonction apolitique, ne peut pas influencer les jeunes vers ces organismes qui eux sont politisés. L'éducateur serait détaché de ce frein et du PIIS, il pourrait faire des démarches avec le jeune que les assistantes sociales n'ont pas le temps de faire en termes d'accompagnement et ce serait donc une aide complémentaire à ce que propose déjà le CPAS.

Survient également une notion de ressources, surtout pour les asbl. Elles sont des idées pour améliorer les choses mais n'ont pas les moyens, financiers ou humains, pour les mettre en place. Elles ont aussi une menace de baisse de subsides si des objectifs ne sont pas atteints, comme atteindre un certain nombre de recrutements sur une année. Cela peut amener de la concurrence entre les organismes eux-mêmes.

« Mic-ados » propose une réforme du système scolaire avec plus de travail axé sur la réalité de terrain, avec plus de collaborations avec les professionnels de tous les secteurs pour que les jeunes se rendent compte à quoi correspondent les métiers qu'ils désirent faire. De plus, ils aimeraient que la société, mais aussi les écoles, arrêtent de dénigrer les filières qualifiantes et professionnelles.

Pour Mirelux spécifiquement, ils aimeraient plus travailler l'autonomie du demandeur d'emploi dans sa recherche car la méthode actuelle ne le permet pas.

Pour « La Toupie », avec l'arrivée du nouveau bâtiment de l'association construit en partie par leur section menuiserie, la section Horeca aura ensuite du travail grâce à l'ouverture d'un restaurant social en son sein. Ils ont également des idées d'autres formations mais on en revient aux problèmes des moyens octroyés. Cette association soulignait également un point de vue politique. Etant apolitique, elle n'a pas forcément de soutien de ce point de vue. Pour les formations supplémentaires, il faut l'agrément de l'administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles et cela dépend de qui y est présent. La personne décidant va favoriser les projets qui viennent de sa région d'origine selon eux.

Pour le CEFA, ils aimeraient être mieux intégrés au sein de l'école dans laquelle ils se trouvent. Les accompagnatrices trouvent qu'il y a une séparation claire entre eux et l'enseignement de plein exercice de l'ITELA, qui a son propre dispositif de lutte contre le décrochage. Elles se

sentent comme la catégorie « poubelle ». On en revient à l'image qu'a la société sur les filières qualifiantes et professionnelles. Mais on voit que, même dans un établissement scolaire, il y a ces stéréotypes. C'est de la discrimination envers le CEFA et les jeunes qui s'y trouvent, qui s'identifient eux-mêmes en tant qu'élève « poubelle ». Cependant, depuis le changement de direction, l'image du CEFA au sein de l'établissement évolue de manière positive.

« Coup de Boost » réalise des rapports intermédiaires avec les conseillers du Forem qui sont référent du jeune et les partenaires extérieurs. Le but est de faire le point et de voir ce qu'il y a à améliorer dans le projet. De nouvelles collectives sont créées en fonction de la réalité de terrain. Mais il existe un projet d'uniformiser les collectives dans l'ensemble des projets « Coup de Boost » en Wallonie. Les formations et les collaborations avec les partenaires extérieurs permettent également de trouver des pistes d'amélioration. D'ailleurs, cette collaboration de travailler à plusieurs sur les mêmes problématiques avec des visions différentes donne de la force aux actions réalisées selon eux. Ils aimeraient également proposer un module qui faciliterait le passage du permis théorique ou des heures de conduite en auto-école. Cela permettrait de lutter contre le gros problème de la province du Luxembourg qu'est la mobilité.

7. Conclusion

Le projet de ce mémoire a été de questionner les systèmes de raccrochage et leurs actions afin de permettre aux jeunes décrocheurs ou NEET de s'insérer dans le monde professionnel. Avant de répondre à la question de recherche en fonction de l'hypothèse émise, il faut noter une série d'autres éléments intermédiaires qu'ont apporté les entretiens au sein des organismes.

Tout d'abord, le cadre théorique avait posé une base en ce qui concerne les causes et les conséquences du décrochage scolaire. Au sein des entretiens, quatre causes ont été identifiées : la famille, les addictions, la cadre scolaire et la pandémie liée au coronavirus. Cette dernière est la seule cause qui n'avaient pas été identifiée dans le cadre théorique. Survenue fin 2019 et arrivant en Belgique début 2020 avec les nombreuses règles et confinements qui ont suivi, cette cause importante aujourd'hui ayant impacté le rythme et le statut psychologique des jeunes est peut-être trop récente que pour trouver des études avec suffisamment de recul permettant d'établir un cadre théorique. Les entretiens ont donc apporté des expériences, du vécu sur cette situation ainsi que sur les autres causes. Ces dernières se retrouvent toutes dans le cadre théorique mais les entretiens ont permis de les illustrer et de les compléter. Au niveau des problématiques familiales, deux grands types de parents ont été identifiés : les parents

démissionnaires et les parents influenceurs, donc soit des parents qui laissent l'enfant livré à lui-même ou des parents qui les couvent de trop et qui ne les laissent peut-être pas réaliser leurs propres choix. Même si ces deux grands types de parent se trouvent être totalement différents au premier abord, ils peuvent entraîner le décrochage par de nombreuses raisons. Concernant les addictions, l'apport des entretiens se trouvait dans les jeux vidéo qui n'avaient pas été mentionnées auparavant. Au niveau de la dernière cause à propos du cadre scolaire, le discours du coordinateur de « Mic-ados » est à retenir. Aujourd'hui, les jeunes doivent s'adapter au cadre scolaire. Un lien peut-être fait avec l'intégration des individus dans la sociologie classique (Dubet, 1994). Cependant, celui le coordinateur, il appartient également au cadre de s'adapter aux individus

En fonction de ces causes et de ce que voient les acteurs sociaux sur le terrain, il est possible de dresser des profils types de décrocheurs. Vu qu'il s'agit de systèmes de raccrochage, il est question de décrochage désengagé (Janosz, 2000). Dans beaucoup de cas gérés par les acteurs sociaux, les jeunes ont une attitude négative vis-à-vis de l'école et ils le montrent via leur comportement. De ce fait, le profil type le plus représenté serait les élèves rencontrant des difficultés d'adaptations sociale et scolaire (Blaya, 2012). Ils expriment leurs difficultés à l'école et dans les dispositifs par la suite en se mettant en opposition avec la figure d'autorité. Cela peut être le professeur en classe ou les parents à la maison. En effet, ces jeunes ont également des difficultés sociales dans leurs domiciles. Cette confrontation avec l'autorité peut également se passer dans la violence comme souligné par certains dispositifs comme « La Toupie » ou « Mic-ados ».

Les conséquences, quant à elles, avaient toutes été mises en avant dans le cadre théorique : l'absentéisme, l'éloignement de l'emploi, les conséquences sociétales avec un « moule » qui ne correspond plus à tout le monde, les conséquences plus individuelles et psychologiques. Un lien peut être fait avec la sociologie classique mis en avant par Dubet (1994) représentée par le moule en opposition à la sociologie moderne mis en avant par les individus qui veulent se démarquer de leurs rôles en mettant en avant l'individualisme.

Trois secteurs d'interventions ont été étudiés afin de répondre à la question de recherche et deux types de dispositifs principaux sont apparus à travers les entretiens. Il s'agit des dispositifs individuels et des dispositifs collectifs. Une attention particulière a cependant été faite sur le cas de Mirelux. Il s'agit bien d'un dispositif individuel mais la manière de procéder était totalement différente. C'est pourquoi il y avait un troisième type de dispositif.

Au niveau du public, s'y retrouvent essentiellement des personnes éloignées de l'emploi même si les conditions d'accès et les publics visés sont différents en fonction des dispositifs. D'ailleurs, tous n'ont pas des spécificités axées sur les jeunes. « La Toupie », le CPAS de Virton, Mirelux logent tous les individus à la même enseigne. Cependant, tous les acteurs sociaux s'adaptent en fonction de la personne qui se trouve en face d'eux. Il y a donc une adaptation qui se fait naturellement si la personne est un jeune car il voit les choses d'une manière différente et l'acteur social en prend compte.

Les dispositifs individuels mettent cet aspect fortement en avant. Le fait de faire des entretiens en face à face permet de s'adapter au jeune concerné, là où le collectif ne le permet pas toujours. Ces entretiens sont faits pour accompagner les jeunes sur leurs problématiques qui peuvent toucher divers plans (social, administratif, psychologique...). Le but est de les préparer à devenir des demandeurs d'emploi en capacité à pouvoir trouver un travail, une formation ou encore à redevenir des étudiants s'ils souhaitent reprendre les études. Le dispositif individuel centré sur l'entreprise de Mirelux est légèrement différent. L'objectif concerne également l'insertion socioprofessionnelle mais toute la responsabilité de trouver un métier ne se trouve pas sur les épaules du demandeur d'emploi. Cette responsabilité est partagée avec la mission régionale cherchant des entreprises et ces dernières qui doivent revoir les méthodes de recrutement afin d'arrêter de discriminer les individus éloignés de l'emploi en arrêtant de se baser sur le passé de la personne.

Dans les dispositifs collectifs, l'objectif final est le même que pour les dispositifs individuels. Les activités collectives, les formations en groupe permettent aux jeunes de créer des liens sociaux avec d'autres jeunes qui se retrouvent plus ou moins dans les mêmes situations. Il y a donc plus qu'un lien entre le jeune et l'acteur social comme c'est le cas dans les dispositifs individuels. Les problématiques travaillées autour de ces jeunes sont semblables à celles travailler dans les dispositifs individuels mais les actions menées sont différentes. Elles sont même différentes entre chaque dispositif collectif. L'un réalise des chantiers et des activités, l'autre fait des collectives autour de certains sujets et le dernier réalise des formations orientées vers un métier spécifique.

Il existe donc ces deux grands types. Il y a toujours un des deux qui se démarque plus dans un dispositif. Cependant, les systèmes sont souvent hybrides. Dans les dispositifs collectifs vus durant les entretiens, tous font de l'individuel au sein de leurs projets d'une façon ou d'une autre. Tandis que les dispositifs individuels orientent les jeunes vers des dispositifs spécialisés

en collectif, que ce soit au sein de leur organisation ou externe à leur entité via des collaborations.

La typologie des dispositifs est donc différente de celle proposée par les membres du Girsef (Cattonar et al., 2012). Là où cet organisme avait réalisé une typologie en fonction de la manière dont le jeune vivant l'expérience du projet, les acteurs sociaux mettent eux en avant l'approche utilisée pour aider le jeune, seul ou en groupe.

Dans les dispositifs types proposés par le Girsef, celui de l'aide spécifique servant à combler une difficulté ou un manque est tout de même fortement mise en avant lorsqu'on voit les actions menées au sein de tous les dispositifs. Dans tous les organismes, le but est d'aider le jeune à surmonter ses problèmes grâce à des techniques avec un objectif final et ancré dans le temps qu'est l'insertion dans le monde du travail. La temporalité est donc ponctuelle dans tous les cas car tous les projets ont une durée précise (mis à part dans les CPAS). Le dispositif type de la parenthèse biographique peut également être mis en avant dans le projet de l'asbl « Mic-adors » car l'acteur social le présente comme une rupture pour le jeune par rapport à la vie qu'il mène sur le moment.

Pour en finir avec les réponses aux problématiques, voici une réponse à la question de recherche établie qui est, pour rappel, la suivante :

« *Comment les systèmes de raccrochage favorisent-ils l'insertion professionnelle des jeunes décrocheurs (ou jeunes NEET) ?* »

L'hypothèse principale de réponse à cette question étaient que « des logiques d'action différentes seront mises en place au sein des dispositifs de raccrochage et qu'elles seront spécifiques en fonction du secteur d'intervention du projet » (voir page 28). Des attentes de logiques principales avaient également été avancées en fonction de chaque secteur.

Cette hypothèse et ces attentes ont été infirmées par les résultats obtenus lors des entretiens. Il existe bien des différences qui se dégagent en fonction des secteurs mais elles ne se retrouvent pas au niveau des actions. Ces dernières sont hétérogènes dans chaque dispositif et ces variations ne relèvent pas d'une différence de secteur. Elles ne se retrouvent pas non plus au sein de l'objectif final qui, pour tous, concerne l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en difficulté. Cependant, des différences se trouvent dans le cadre imposé à ces dispositifs. Dans le secteur de l'insertion sociale et professionnelle, les organismes appartiennent à la fonction publique et un cadre légal plus ou moins strict est imposé avec les rôles des acteurs sociaux.

Dans le secteur scolaire, la souplesse du cadre varie en fonction de l'enseignement public ou libre, ce dernier laissant plus de marge de manœuvre aux acteurs. Cependant, même si l'objectif final est le même que dans les autres secteurs, il est ici question de maintenir en priorité les élèves au sein du cadre scolaire. Pour finir, le secteur associatif dispose du cadre le plus souple. Cela se remarque dans la variété des activités proposées et dans la gestion du projet. C'est donc le cadre de chaque secteur qui varie et c'est en fonction de ce dernier que les projets doivent s'établir.

Au niveau des logiques d'action, il n'y a pas de différences à noter entre chaque secteur d'intervention. Toutes les logiques sont travaillées dans chaque projet d'une façon ou d'une autre. La logique d'intégration est travaillée pendant la phase qui précède l'insertion professionnelle quand les acteurs sociaux travaillent l'aspect social de l'individu pour le préparer à entrer dans le monde du travail dans les meilleures conditions. Il s'agit d'un travail sur le respect des normes, des réglementations, des valeurs, etc. En parallèle, durant cette même phase sur le travail social, la logique de subjectivation est travaillée car elle permet aux jeunes de retrouver de la confiance en eux grâce aux liens tissés entre eux et les acteurs sociaux. En effet, cette confiance a souvent été perdue à cause du décrochage. Il s'agit d'un moment de réflexivité sur soi-même. La logique stratégique est ensuite travaillée lors de l'insertion professionnelle où une série d'outils et de ressources leur sont proposés comme l'aide à l'écriture d'un CV ou d'une lettre de motivation, des formations pour les guider, etc. Cette dernière logique s'est révélée être la principale au niveau de l'insertion professionnelle pour la majorité des projets, peu importe le secteur. Ce n'est pas pour autant qu'il faut négliger l'importance des deux autres logiques, la combinaison avec ces dernières étant essentielle à la réussite des projets.

Le seul dispositif qui ne travaille pas toutes les logiques d'action est le projet de la Mirelux. En effet, le travail social correspondant aux logiques de subjectivation et d'intégration doit être fait en amont à l'insertion socioprofessionnelle réalisée par la mission régionale. Il faut donc souligner que sans ce travail fait au préalable, la Mire ne peut pas mener son projet à bien.

La réponse à la question de recherche peut donc être la suivante : les systèmes de raccrochage favorisent l'insertion socioprofessionnelle des jeunes décrocheurs et NEET en menant des actions qui répondent à certaines logiques. Ces dernières, au nombre de trois, sont combinées afin de donner un projet. La logique de stratégie reste néanmoins la plus mise en avant. Il n'y a pas un référentiel sectoriel mettant en avant une logique principale particulière en fonction du

secteur d'intervention de l'organisme. La différence de secteur ne fait varier que le cadre que les projets doivent respecter, plus ou moins souple selon les circonstances.

Les actions de lutte contre le décrochage ne font qu'évoluer car le contexte change constamment. Il serait intéressant d'effectuer un travail semblable à ce mémoire dans quelques années afin de comparer les informations mais également de voir si les pistes d'amélioration proposées par les dispositifs seront présentes à cet instant, si les résultats s'améliorent, si la problématique est devenue plus ou moins importante. Plusieurs éléments pourraient être travaillés.

8. Bibliographie

- Aktas, A., Trionfetti, M.-C. (2017). Rapport d'évaluation projet « Coup de boost ». Convention de recherche Forem-ULB.
- Bergeron, L.-P., Dunn K., Lapointe M., Roth W., & Tremblay-Côté N. (2004). Looking Ahead: A Ten-Year Outlook for the Canadian Labour Market, 2004-2013. Labour Market and Skills Forecasting and Analysis Unit Policy Research and Coordination Directorate, Human Resources and Skills Development Canada. https://publications.gc.ca/collections/collection_2014/rhdcc-hrsdc/HS28-23-2005-eng.pdf
- Bernard, P.-Y. (2015). Le décrochage scolaire : la construction d'un problème public. *Les Cahiers Dynamiques*, 63 (1), 34-41. <https://doi.org/10.3917/lcd.063.0034>
- Blaya, C. (2010). Décrochages scolaires. L'école en difficulté. De Boeck
- Blaya, C. (2012). Le décrochage scolaire dans les pays de l'OCDE. *Regards croisés sur l'économie*, 12 (2), 69-80. <https://doi.org/10.3917/rce.012.0069>
- Bless, G., Bonvin, P., Schüpbach, M. (2005). Le redoublement scolaire : ses déterminants, son efficacité, ses conséquences, Université de Fribourg. <https://orfee.hepl.ch/handle/20.500.12162/341>
- Bruno, F., Félix, C., Saujat, F. (2017). L'évolution des approches du décrochage scolaire. *Carrefours de l'éducation*, 43 (1), 246-271. <https://doi.org/10.3917/cdle.043.0246>
- Cattonar, B., Draelants, H., Siroux, J.-L. et Verhoeven, M., Zune, M. (dir.). (2012). Enquête rétrospective sur des parcours de jeunes ayant connu une « inflexion positive ». Groupe interdisciplinaire de Recherche sur la Socialisation, l'Education et la Formation (Girsef).
- Crépin, F., Brieteux, S., Hindryckx, G., Matoul, A., Quittre, V. (2018). Résultats de l'enquête PISA 2018 en Fédération Wallonie-Bruxelles. Le climat scolaire. Université de Liège. https://events.uliege.be/pisa-fw/wp-content/uploads/sites/18/2019/12/PISA2018_Climat-scolaire_aspe_ULi%C3%A8ge.pdf
- Danner, M., Guégnard, C. & Joseph, O. (2020). Les jeunes NEET : résistances et évolutions sur vingt ans. *Formation emploi*, 149, 61-85. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.8059>

De Witte, K., Mazrekaj, D. (2015). Décrochage scolaire - Faits, chiffres et recommandations politiques. Itinera Institute Analyse.
https://www.itinera.team/sites/default/files/rapport_decrochage_scolaire.pdf

Dubet, F. (1994). Sociologie de l'expérience. Editions du Seuil.

Eurofound (2011). Young people and NEETs in Europe: First findings. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. doi:10.2806/3177

Fortin, L., Marcotte, D., Potvin, P., Royer, E., Joly, J. (2006). Typology of students at risk of dropping out of school: Description by personal, family and school factors. *European Journal of Psychology of Education*, 21 (4), 363-383. DOI:10.1007/BF03173508

Fortin, L., Picard, Y. (2007). Les élèves à risque de décrochage scolaire : facteurs discriminants entre décrocheurs et persévérants. *Revue des Sciences de l'Éducation*, 25 (2), 359-374.
<https://doi.org/10.7202/032005ar>

Galand, B., Lafontaine, D., Baye, A., Dachet, D., Monseur, C. (2019). Le redoublement est inefficace, socialement injuste, et favorise le décrochage scolaire. *Les Cahiers des Sciences de l'Éducation*, 38 (1), 1-23.
https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/234067/1/cahiers_aSPe_redoublement.pdf

Hauret, L. (2017). Etude sur le lien entre décrochage scolaire et statut de NEET. LISER.
<https://liser.elsevierpure.com/fr/publications/etude-sur-le-lien-entre-d%C3%A9crochage-scolaire-et-statut-de-neet>

Hibbet A., Fogelman K. & Maoner O. (1990), Occupational outcomes of truancy, *British Journal of Educational Psychology*. 60 (1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8279.1990.tb00919.x>

Janosz, M., Le Blanc, M., Boulerice, B., Tremblay, R. (2000). Predicting different types of school dropouts: A typological approach with two longitudinal samples. *Journal of Educational Psychology*, 92 (1), 171-190. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.92.1.171>

Lacroix, M.-E., Potvin, P. (2009). Le décrochage scolaire. Association nationale des conseillers principaux d'éducation. <https://ancpe.com/2019/wp-content/uploads/ANCPE-lettre-avril-2021-Le-decrochage-scolaire.pdf>

Lafond, D. (2010). Le décrochage scolaire au secondaire : pourcentages dramatiques et conséquences néfastes. Education Canada, 48 (3), 28-31. <https://www.edcan.ca/wp-content/uploads/EdCan-2008-v48-n3-Lafond.pdf>

Lafontaine, D., Bricteux, S., Hindryckx, G., Matoul, A., Quittre, V. (2019). Performances des jeunes de 15 ans en lecture, mathématiques et sciences. Premiers résultats de PISA 2018 en Fédération Wallonie-Bruxelles. Université de Liège. <https://events.uliege.be/pisa-fwbp-content/uploads/sites/18/2020/06/Synth%C3%A8se-R%C3%A9sultats-PISA-2018.pdf>

Messina, M. (2014, novembre 21). Qui sont les jeunes en décrochage scolaire ? Le Monde. https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2014/11/21/qui-sont-les-jeunes-en-decrochage-scolaire_4527096_4355770.html

Muller, P. (2011). Les politiques publiques. Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.mulle.2011.01>

Schuller, M. (2017). Décrochage scolaire, un phénomène complexe et multifactoriel. Pour la solidarité – PLS. <https://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/ed-2017-decrochage-scolaire.pdf>

Tamesberger D. et Bacher J. (2014). NEET youth in Austria: a typology including socio-demography, labour market behavior and permanence, Journal of youth studies, 17 (9), 1239-1259. <https://doi.org/10.1080/13676261.2014.901492>

Thibert R. (2013). Le décrochage scolaire : diversité des approches, diversité des dispositifs. Dossier d'actualité Veille et Analyses IFÉ, 83. <http://ife.ens-lyon.fr/vst/DA/detailsDossier.php?parent=accueil&dossier=84&lang=fr>

Traag, T., van der Velden, R. (2008). Early school-leaving in the Netherlands. The role of student-, family- and school factors for early school-leaving in lower secondary education. Maastricht University. https://www.researchgate.net/publication/264167031_2008_Traag_Van_der_Velden_ROA_RM_2008_3

UNIA (2018). Baromètre de la diversité enseignement. Centre interfédéral pour l'égalité des chances. https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/1210_UNIA_Barometer_2017_-_FR_AS.pdf

Mémoires et thèses :

Bourgeois, J. (2016). La perception des conséquences du décrochage scolaire du point de vue des jeunes. [unpublished master's thesis]. Université de Montréal. Papyrus <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/18670>

Farcy, A. (2018). Orientation choisie, orientation subie. Dans quelle mesure les facteurs extérieurs jouant un rôle dans le processus d'orientation de l'élève influencent-ils le jugement du corps enseignant ? [unpublished master's thesis]. Université de Nantes. DUMAS <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01809181>

Notes de cours et présentations PowerPoint

Dambroise, C. (2018). Cours de transition primaire-secondaire [Notes de cours]. ENCBW Louvain-la-Neuve.

Houssemand, C., Meyers, R., Stoffel, A. (2010). Combattre le décrochage au Luxembourg à l'interface de l'école, de la famille et du marché de l'emploi : l'Action locale pour Jeunes [Présentation PowerPoint]. Orbilu Université du Luxembourg. <https://orbilu.uni.lu/handle/10993/13800>

Périlleux, A. (2020). Cours d'économie du travail [Notes de cours]. Université catholique de Louvain-la-Neuve.

Sites Internet :

Chabal, S. (2014). Les principaux biais à connaître en matière de recueil d'information. Fiche n°62. CEDIP . Consulté le 6 juin 2022 sur https://www.cedip.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/Fiche_62_cle581f59.pdf

Claude, G. (2019). L'entretien semi-directif : définition, caractéristiques et étapes. Scribbr. Consulté le 6 juin 2022 sur <https://www.scribbr.fr/methodologie/entretien-semi-directif/>

Agence du Fonds social européen (2022). Le FSE en Europe. Consulté le 7 juin 2022 sur <https://fse.be/le-fonds-social-europeen/le-fse-en-europe/>

ARES (2017). Que faire si vous n'êtes pas en possession de l'un de ces titres d'accès ? mesetudes.be. Consulté le 17 février 2022 sur <https://www.mesetudes.be/enseignement-superieur/organisation-pratique/conditions-acces/absence-de-cess-ou-titre-dacces/>

Asbl La Toupie (2022). Qui somme nous ?. Consulté le 7 juin 2022 sur <https://www.latoupie-aspi.info/qui-sommes-nous>

Asbl Solaix (2022). Qui sommes-nous ?. Consulté le 6 juin 2022 sur <http://www.solaix.be/Home/Presentation>

Association Pass Education + (2022). Le décrochage scolaire : causes, conséquences et solutions. Pass-education.fr. Consulté le 19 février 2022 sur <https://www.pass-education.fr/decrochage-scolaire/>

CEFA Itela (2022). Le contrat de l’alternance. Consulté le 7 juin 2022 sur <http://www.cefaitela.be/spip.php?article80>

Commune d’Arlon (2013). Guide du revenu d’intégration. Consulté le 10 juin 2022 sur <https://www.arlon.be/ma-commune/social/cpas/laction-sociale/documents-telechargeables/guide-du-revenu-dintegration-sociale.pdf>

CPAS Arlon (2022). Bienvenue au CPAS. Consulté le 7 juin 2022 sur <https://cpas.arlon.be/bienvenue-au-cpas>

Inforjeunes (2022). Réseau Infor Jeunes. Consulté le 6 juin 2022 sur <https://inforjeunes.be/infor-jeunes/reseaux-infor-jeunes/>

IWEPS (2020). Abandon scolaire précoce parmi les 18-24 ans. Consulté le 24 février 2022 sur <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/abandon-scolaire-precoc-parmi-18-24-ans/>

IWEPS (2020). Structure d’activité des 25-64 ans selon le niveau de diplôme. Consulté le 17 février 2022 sur <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/structure-dactivite-25-64-ans-selon-niveau-de-diplome/>

IWEPS (2021). Jeunes en situation de NEET (ni à l’emploi, ni en enseignement, ni en formation). Consulté le 2 février 2022 sur <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/18-24-ans-situation-de-neet-a-lemploi-enseignement-formation/>

Mirelux (2022). Notre histoire. Consulté le 7 juin 2022 sur <https://www.mirelux.be/qui-sommes-nous#histoire>

OCDE (2022). A propos. Consulté le 23 février 2022 sur <https://www.oecd.org/fr/apropos/>

Service Public Fédéral Belge (2022). Conditions d'admission dans l'enseignement supérieur. [belgium.be](https://www.belgium.be/fr/formation/enseignement/superieur/conditions_d_admission). Consulté le 17 février 2022 sur https://www.belgium.be/fr/formation/enseignement/superieur/conditions_d_admission

SPW Economie, Emploi, Recherche (2022). Les Missions Régionales pour l'Emploi. emploi.wallonie.be. Consulté le 7 juin 2022 sur <https://emploi.wallonie.be/home/creation-demploi/missions-regionales.html>

9. Annexes

Annexe n°1 : Interview CPAS Virton (retranscription)

Annexe n°2 : Interview CPAS Arlon (retranscription)

Annexe n°3 : Interview Mirelux à Libramont (retranscription)

Annexe n°4 : Interview asbl « La Toupie » à Arlon (retranscription)

Annexe n°5 : Interview asbl « Mic-adors » à Marche-en-Famenne (retranscription)

Annexe n°6 : Interview CEFA à Arlon (retranscription)

Annexe n°7 : Interview du Forem à Marche-en-Famenne/ Projet « Coup de Boost » (retranscription)

Annexe n°1 : Interview CPAS Virton (retranscription)

Agent service insertion socioprofessionnelle du CPAS de Virton

Quel est votre rôle au sein du CPAS ?

Je suis arrivée parce que j'ai fait une formation de coach. Je me suis spécialisée pour les jeunes et donc c'est sur base de ça que j'ai été engagée. Sur le subsidé FSE, l'idée, c'était de mettre en place un projet en collaboration avec des services extérieurs pour réactiver les jeunes. Je suis resté là un an et demi sur ce subsidé-là. L'idée, c'était de travailler avec le service insertion directement. Donc je fais partie de la même équipe, simplement que j'avais que les 18-24 qui n'avaient pas de CESS, qui n'étaient pas non plus dans un parcours de formation et donc complètement en décrochage. La mission, c'était de recueillir des informations, faire le point, faire un bilan social. On va faire un PIIS qui est un contrat d'intégration. C'est similaire au service d'insertion, ce n'est pas vraiment une cellule jeune, moi c'était vraiment, j'étais toute seule durant le projet FSE et puis je suis revenue le 1er janvier 2020 dans l'équipe insertion. Mes missions, c'est beaucoup de suivi individuel. Ça fait partie des choses qui étaient compliquées. On a beaucoup de suivi individuel du fait de ma formation en coaching et c'est plutôt compliqué de mettre du collectif alors que le FSE demande beaucoup de collectif. Et ça c'était compliqué pour moi. Donc je passais beaucoup de temps en individuel. J'ai aussi remarqué que dans mon travail, on a une population qui ne demande pas du collectif du tout. C'est à dire qu'on est dans un CPAS où on a nos habitudes et le collectif, ça fait quelques années qu'il y en avait plus et du coup, ils n'étaient pas du tout friands de ça. Moi, en plus, j'arrive, je dois faire un petit peu le topo, comprendre, j'étais beaucoup à la rencontre des services et puis aussi des jeunes et voilà globalement comment ça s'est passé donc beaucoup de suivis individuels au début. Ce qu'il s'est passé, c'est qu'ils ont rentré le projet pour les subsidés et ils ont répondu à l'appel à projets avant que je sois engagée. Sauf que quand moi j'ai regardé le nombre d'heures, je ne pouvais que le comptabiliser en faisant du collectif. C'est comme ça que je me suis retrouvée à être obligée de faire du collectif pour répondre aux heures donc j'ai été bloquée. J'ai une première rencontre avec les inspecteurs où j'ai exposé le problème quoi. Je ne suis pas quelqu'un qui travaille sur la quantité, travailler pour travailler, remplir et répondre à tout le monde, je ne sais pas faire ça. Donc du coup, ils y ont répondu positivement, ils ont été indulgents. Puis, ça ne s'est quand même pas mis en place parce qu'il faut des collaborateurs autour pour mettre un truc comme ça de qualité en place. Je me perdais clairement. En fait,

j'avais toute la charge administrative ici au niveau du CPAS qui était déjà là mais aussi au niveau du FSE et les deux, j'avais l'impression de passer plus de temps à faire de l'administratif qu'à travailler avec eux quoi. Donc j'avais que vingt suivis, actuellement j'en ai cinquante. Même comme ça, c'est compliqué, moi je m'épuisais.

Vous vous étiez vraiment toute seule sur le projet ?

Ah oui oui, toute seule et ce n'était pas possible. Mais même au-dessus, au niveau de la comptabilité, parce qu'on avait des comptes à rendre, ils sont au taquet, en même temps je peux comprendre parce qu'ils injectent de l'argent, c'est nouveau, c'est novateur. Parce que je vais dire sur papier c'est génial. Si les choses sont faites correctement, je pense que ça peut être un truc génial. Maintenant, ici ça n'a pas été. Je pense qu'il faut plusieurs subsides FSE aussi et des moyens plutôt que d'isoler quelqu'un pour enfin lui mettre le subside dans les pattes quoi.

J'ai les 3 étapes du projet. J'ai vu que la première, c'étaient les ateliers collectifs pour essayer de voir et d'agir en fonction des besoins des stagiaires et pour voir un peu ce qui est bloqué et pour voir ce qu'il fallait faire avec eux. La 2e étape c'était justement les orienter, faire un projet professionnel avec eux. La dernière étape c'était les intégrer dans la formation ou même les lancer dans la recherche de travail etc. C'est vrai que si vous êtes toute seule à gérer tout ce nombre de personnes-là c'est un peu compliqué.

Et globalement, c'est utopiste, ce n'est pas possible. Je traque des personnes qui sont très éloignées de l'emploi mais elles ne sont pas qu'éloignées de l'emploi, elles sont éloignées d'eux-mêmes, des responsabilités, c'est beaucoup dans la politique de l'autruche. Donc on convoque un rendez-vous, il y a pas mal d'absentéisme donc le lien confiance n'est pas établi. Donc globalement, ces 3 étapes-là, c'était mon idéal à moi avec ma formation de coach, en travaillant avec des personnes qui veulent s'en sortir. Ici, adaptée à cette réalité-là, ce n'est pas du tout la même chose, c'est-à-dire que je travaille avec des personnes qui ne savent s'ils veulent s'en sortir. Donc c'est déjà aller activer ça et accepter qu'il doive y avoir de l'absentéisme pour des raisons qui leur appartiennent, tout en étant aussi derrière contrôlant et cadrant en disant « voilà moi j'ai réservé une plage horaire, c'est impoli de ne pas venir ou de ne pas prévenir ». Donc ces étapes-là, il faut des années en fait pour arriver à mettre en place un projet professionnel pour ceux qui, à un moment donné, décident de vouloir s'en sortir. Donc voilà, c'est beaucoup de frustration en fait de travailler avec un cadre comme celui-là parce que ce n'est pas possible.

Et au niveau des stagiaires, ils étaient déjà ici au CPAS ou ils étaient nouveaux ?

J'ai eu tous les 18-24 mais qui n'étaient pas inscrits dans un parcours. Parce qu'il y en avait qui étaient chez des assistantes sociales, au niveau du service insertion et qui sont restés parce que la relation de confiance est établie. Ils avaient déjà entamé le début d'un projet professionnel et donc tout ça a fait qu'ils sont restés là mais sinon moi j'ai récupéré tout le reste. Je pense que sur un an déjà, j'ai eu 20 stagiaires.

Et là vous aviez parlé de l'absentéisme. Sur les 20, c'était quoi plus ou moins le pourcentage d'absents ?

Ouais j'essaie de me replonger dedans. Globalement ça passait quand même. De ce que je me rappelle, parce qu'à l'accueil ils me disaient souvent qu'ils étaient tous présents. L'absentéisme est plus présent maintenant parce que c'est tous les âges, qu'avant j'en avais 20, je prenais beaucoup de temps, j'appelais beaucoup donc j'avais plus d'espace à ce niveau-là parce qu'une fois que j'en ai un, je ne lâche pas. Que maintenant aussi avec le temps, ouais je suis un petit peu moins insistante mais j'avais quand même un bon taux de présence la première année mais parce que j'ai insisté quoi. Et puis il y avait aussi un côté pour me faire plaisir. Donc ça je l'ai assez vite identifié donc ça crée plus d'absentéisme mais je préfère parce que du coup, ils reprennent leur vie aussi et ils ne font pas les choses pour moi, ils font les choses pour eux.

Vous avez cité la confiance. Dans mes recherches, j'ai vu qu'avoir une personne de confiance aidait énormément les jeunes. C'est vraiment un repère pour les jeunes et ils en ont besoin parce que beaucoup ne savent pas comment faire les choses.

La confiance en fait c'est se mettre au même niveau. C'est-à-dire que je commence mon entretien, je dis toujours « je ne suis pas plus intelligente ni moins intelligente on n'a juste pas la même intelligence et moi je me mets à disposition pour essayer d'ouvrir des portes chez vous pour valoriser votre potentiel et votre intelligence ». Donc clairement et ça c'est la confiance, ce n'est pas simplement je vais tout faire pour vous, c'est 50/50 en fait.

Par rapport à ce que vous avez dit que vous aviez beaucoup d'élèves en décrochage, est-ce que vous savez me dire les causes principales du décrochage que vous avez pu identifier ?

Déjà le modèle familial. Beaucoup de jeunes qui ont été abandonnés. L'abandon c'était majoritaire. Puis des parcours dans les structures. Je veux dire il y a eu beaucoup de placements. Et enfin la drogue ça, c'est un fléau vraiment. Puis alors des familles avec beaucoup d'enfants.

Mais en tout cas au niveau de la structure parentale, pas beaucoup de soutien. Puis des parents dépassés. Je veux dire des parents qui n'ont pas eu de modèles non plus et qui essaient de faire ce qu'ils peuvent mais avec leurs connaissances aussi et elles ne sont pas parfaites. Les enfants prennent et ce n'est pas adapté non plus. J'en reviens au cadre scolaire enfin, ce n'est pas adapté et puis aussi la réponse du cadre scolaire n'est pas toujours bonne non plus, il y a beaucoup de jugement. Si on ne comprend pas, on juge et donc du coup ça donne ce résultat.

Vous avez cité une cause qui est aussi une conséquence par rapport à la drogue et aux addictions qui peuvent être des causes à la base du décrochage mais qui s'amplifie après le décrochage. J'aimerais continuer à parler des conséquences du décrochage. Donc le fait qu'ils sont en décrochage, ça amène des freins pour l'insertion professionnelle et je me demande si vous avez pu identifier ces freins-là ?

La confiance en soi par exemple et le manque de connaissance du système, la difficulté à faire un CV, une lettre de motivation, à se vendre, à savoir pourquoi ils sont là. Des problèmes de structure, de confiance, de connaissance de son potentiel. Mais c'est vrai je dirais globalement la confiance en soi et la connaissance. Le fait de ne pas avoir des diplômes, c'est un sacré frein aussi.

En effet, le fait de ne pas avoir de diplôme devient de plus en plus pénalisant pour trouver un job.

En fait, j'ai mon point de vue parce que je crois aux personnes et pas en ce qu'ils font ou ce qu'ils ont et vu que j'y crois, évidemment tout ce champ-là s'ouvre. C'est-à-dire que je crois en eux, avec eux et je leur dis « on va trouver les compétences, t'as une enfance difficile, qu'est-ce que tu as pu apprendre ? Quelles sont tes valeurs humaines ? Quel est ton niveau du savoir-être ? Comment tu te situes ? ». Et ça aide à faire un CV. Et il y a des employeurs qui recherchent des personnes qui n'ont pas spécialement de qualification mais qui sont motivés donc du coup, on travaille beaucoup sur la motivation. En tout cas, pour le moment, globalement dans les entretiens que j'ai, il y a beaucoup des entretiens de motivation. Maintenant il y a le Forem qui intervient aussi pour permettre de trouver un lieu de stage. Donc il y a une formation pendant un certain laps de temps et l'employeur s'engage à engager la personne sous contrat de travail pendant le même laps de temps que la formation. Si c'est 3 mois de formation, obligé de lui donner un contrat de 3 mois. Donc ça c'est quelque chose qui est en train de se développer aussi et ça marche très bien.

(Commentaire sur une expérience personnelle concernant l'abus du système d'un employeur. Ces contrats-là sont moins chers et certains en profitent et ne voient pas la finalité d'avoir un employé supplémentaire à long terme mais voient une aide spontanée qui ne coûtent pas cher).

En effet, ces contrats sont moins chers pour l'employeur. Il y a toujours une part de bon, une part de moins bon. Mais à partir du moment où on a connaissance des choses, vous pouvez composer, vous adapter par la suite, c'est vachement mieux de savoir que quelqu'un va profiter du système comme ça pour se dire « je prends l'expérience et je la prends pour autre part » mais au moins on a le focus sur l'objectif qui est de se former et pas de vouloir absolument rester. Et ça, de toute façon, c'est la réalité aujourd'hui. C'est de pouvoir changer de boulot donc ça je le mets aussi beaucoup en avant et c'est important. C'est important d'accepter aussi les règles du jeu parce qu'on n'aura jamais un monde tout rose. En plus ça, ce sont des expériences de conscience qui sont super importantes. Parce qu'après ça, quand on se sent toujours attaqué, ça peut revenir taper sur les blessures du passé aussi. C'est dire « je me sens encore rejeté d'un travail » donc prendre les choses personnellement donc il faut bien retravailler aussi là-dessus. On a les contrats article 60. Ce sont des contrats de réinsertion. Ce sont des bénéficiaires du revenu d'intégration qui sont mis à l'emploi, qui ont un salaire mais qui sont toujours dans les conditions du droit au revenu d'intégration. Ce sont aussi des contrats ingrats parce que ce sont des contrats se terminent le jour où la personne a son droit au chômage parce qu'elle a cotisé.

Vous avez parlé des liens avec le Forem. Est-ce que justement vous êtes en collaboration avec d'autres CPAS ou d'autres services externes ?

On a une grosse convention de partenariat avec la maison de l'emploi de Virton régie par le Forem, donc ça j'en ai aussi un peu parlé.

Mais ça reste souvent du local ? Là ça reste souvent de la commune de Virton.

Là oui, maintenant on a des collaborations extérieures. Par exemple, on a une collaboration qui se crée avec la halle de Han. On nous a demandé de faire des ateliers collectifs, donc on y revient. Mais sinon on est beaucoup en extérieur pour tout voir, par exemple, les agences d'intérim. Les agences d'intérim si on le prend comme ça, ce sont des petites missions, ça ne va pas aller. Mais on a été rencontrer SD Worx et là on a aussi créé un partenaire même si ce n'est pas officiel. Ils sont en manque de travailleurs sur la commune de Virton, nous on en demande des contrats comme ceux-là. Et la collaboration c'est pour pouvoir échanger, se dire toujours en toute transparence avec la personne.

Trouvez-vous que cela amène de la richesse aux projets de collaborer avec des organismes qui n'ont peut-être pas les mêmes visions, ni les mêmes objectifs mais qui ont des missions similaires ?

A fond parce que en fait j'ai l'impression qu'avant c'était chacun pour sa petite église là et puis je suis pas du tout pour ça. Si je peux gagner du temps par exemple parce que celui-là fait la même mission que moi, je vais dire « cool tu fais ça, moi je peux te compléter comme ça » donc collaborer. J'essaie vraiment de travailler comme ça et de plus en plus.

Je participe aussi à la plateforme insertion qui est organisée par la province du Luxembourg (Sud-Lux). On a plein de partenaires insertion et c'est super intéressant. Dans cette plateforme, il y a des représentants de la Toupie à Arlon mais c'est tout le réseau Sud-Lux qui travaille pour la réinsertion. On se réunit quatre fois par an et on diffuse nos services.

On travaille beaucoup avec la Mirelux aussi. Ça fait partie des partenaires. On fait beaucoup d'entretiens tripartites avec eux.

Au niveau des jeunes, dans votre service, est-ce qu'il y a toujours des éléments spécifiques qui sont mis en place pour les jeunes ou pour le décrochage ou est-ce que tout le monde est logé à la même enseigne ? Même si je suppose qu'il y a toujours des suivis individuels.

En fait justement la convention de partenariat qu'on a avec la maison de l'emploi, ils prennent la fin des articles 60 et les 18-25 ans et là on travaille d'office avec eux pour eux. On fait des entretiens tripartites, des rencontres. On a un suivi commun avec tous les jeunes de 18-25 ans qui ne sont pas inscrits dans un parcours.

Avec la maison des jeunes, on fait l'action job étudiant une fois par an. On participe et on aide à la rédaction de CV. On ne fait pas de lettre de motivation. Ils vont d'abord voir comment ça se passe au niveau des entretiens avec l'employeur, ils font un atelier pré-CV et on finalise avec tous les CV. Donc ça c'est pour les étudiants. Pour les 18-25 c'est vraiment, la convention de partenariat avec la maison de l'emploi. On fait un topo sur tous nos 18-25 ans tous les trois mois. Après ça dépend des agents d'insertion parce qu'on a un binôme qui est désigné et donc chaque agent d'insertion gère avec son conseiller comme il a envie.

Mais ça c'est vraiment spécifique au 18-25 ans mais c'est la seule spécificité sinon c'est moi qui aie quasi tout. C'est resté depuis la fin du FSE. On a comparé hier avec ma collègue et elle en a trois et moi sur mes cinquante suivis c'est 90% de jeunes donc je reste quand même la référente pour les jeunes et c'est mon public.

Puis vous être arrivée ici pour les jeunes aussi à la base.

C'est ça et puis enfin, il n'y a rien à faire, je reviens encore avec ça mais ma formation de coach, je suis vraiment spécialisé pour les jeunes. Je les comprends, c'est facile pour moi. En deux entretiens, la relation de confiance est établie. Donc je pense que c'est aussi instinctif pour ma cheffe de me les donner.

Il reste donc juste le dernier point, par rapport aux pistes d'amélioration. Qu'est-ce que vous aimeriez mettre en place peut être pour améliorer les choses ?

C'est pouvoir permettre aux personnes de se découvrir elle-même et de se rencontrer elle-même pour pouvoir découvrir leur potentiel et pouvoir le mettre en place dans leur vie. Mais c'est surtout utiliser l'intelligence collective qui est pour moi juste magique. À partir du moment où un sujet commun est au milieu et qu'on demande à tout le monde de l'alimenter, c'est incroyable ce qui se passe. Renforcer aussi les collaborations au maximum pour essayer d'étendre le plus possible cette toile d'araignée et puis aussi collaborer beaucoup plus avec les autres CPAS. On a eu pas mal de contacts avec Arlon, donc peut-être renforcer de ce côté-là. Mon idéal ce serait de s'étaler le plus possible et de renforcer toutes les collaborations qui sont déjà en place et puis aller en chercher d'autres

Je vais revenir sur ce que vous aviez dit avant. Vous avez parlé pour les causes du décrochage, que c'était souvent lié à la famille. Quand vous avez fait les suivis, est-ce que vous n'aviez pas l'impression en fait de jouer justement le rôle d'un parent ou le rôle de la famille en suivant ces personnes-là ?

Non pas le rôle de la famille. Pour moi, un parent c'est quelqu'un qui a plein de facettes et une des facettes, c'est d'encourager son enfant. Je l'ai identifiée mais j'ai tout de suite pris du recul parce que sinon on perd son côté professionnel. On y met un peu trop de cœur. Mais en tout cas, on va poser un cadre et encourager très clairement. C'est déjà arrivé un jeune en disant « oui mais mon père, il n'a jamais fait ça pour moi. - Qu'importe, moi je suis payée pour ça, je suis payée pour répondre à certains besoins et notamment lié à l'avenir professionnel et pour ça il faut aller encourager de ce côté-là ». Donc voilà je préfère dire non même si c'est un peu oui mais non.

Par rapport au projet d'insertion, combien de temps vous prenez avec une personne en moyenne pour qu'elle arrive dans un contrat d'intérim ou autre ?

C'est tellement aléatoire mais je dirais 2 ans parce que là je commence vraiment à avoir beaucoup de résultats, j'ai eu beaucoup de sorties sur ces derniers mois avec l'arrêt du covid mais vraiment des concrétisations de projets professionnels, pour le moment c'est en train de porter ses fruits donc je dirais globalement 2 ans. Après ce sont les jeunes, et ça reste un petit pourcentage. Je dirais 15-20% qui arrivent à s'insérer

Annexe n°2 : Interview CPAS Arlon (retranscription)

Agent de première ligne de la cellule jeune du CPAS d'Arlon (paroles inscrites en italique et en gras)

Agent du service insertion socioprofessionnelle de la cellule jeune du CPAS d'Arlon (paroles inscrites en italique, gras et de couleur verte)

Tout d'abord, quels sont vos rôles au sein du CPAS ?

Je suis au CPAS depuis bientôt 9 ans. J'ai commencé en première ligne donc je travaillais avec les plus et les moins de 25 ans puisqu'à l'époque, c'était mélangé. Donc tout ce qui était demandes de RIS. Ensuite, je suis passée comme volante donc j'allais un peu là où il fallait boucher les trous. Ensuite, je suis repassée en première ligne pour les plus et moins de 25 ans et en 2015, on a décidé de commencer la cellule jeune. On savait qu'il y avait vraiment un problème au niveau des jeunes et qu'il fallait travailler plus intensivement. L'idée était que quand j'étais à temps plein, en première ligne normale, j'avais une soixantaine de dossiers et quand on est passé en cellule jeune, l'idée était d'en avoir quarante plus ou moins au départ, en fonction du nombre qu'on avait parce que maintenant ça varie tout le temps. Maintenant, je suis à mi-temps et j'en ai trente donc ça a quand même augmenté finalement et donc l'idée était vraiment de se concentrer sur les étudiants dont on s'occupe nous principalement en première ligne avec les demandeurs d'emploi ou encore sur le décrochage avec lequel on travaille au niveau de l'insertion avec notre psychologue. Depuis septembre 2021, je suis dans un autre projet qui s'appelle « Au-delà de nos murs ». On a créé une page Facebook justement Élodie et moi et je vais en extérieur avec les services, j'essaie de rencontrer les écoles pour expliquer un peu ce que c'est le CPAS. Le but de casser l'image négative du CPAS. Mais nous on est vraiment pour pousser au niveau des études donc on aide énormément d'étudiants dont les parents ont des revenus mais où c'est compliqué financièrement au niveau du budget et donc moi je m'occupe vraiment des étudiants, des demandeurs d'emploi et du décrochage mais au niveau de la première ligne donc tout ce qui est RIS donc les revenus, les aides, s'occuper des PIIS²⁸ et les démarches administratives en collaboration avec le service insertion.

²⁸ Projet individualisé d'intégration sociale

Donc ce ne sont pas vraiment des outils, c'est plus au niveau administratif comme vous avez dit.

Oui mais on développe le PIIS parce qu'avant c'était LE document légal à avoir. Maintenant dans le PIIS, on ajoute des objectifs de plus en plus pointilleux par rapport à la personne. Par exemple, la semaine passée, on a fait un projet « Ennéagramme » c'est pour aider nos jeunes qui sont paumés, tant ceux qui cherchent ce qu'ils veulent faire en études que ceux qui cherchent une formation ou n'importe quoi. On décide d'ajouter ça dans le PIIS comme outil pour les faire avancer mais malheureusement, on se rend compte que parfois il faut que ce soit un peu contraint, obligatoire pour qu'ils y participent.

Je suis assistante sociale de formation. Je travaille au CPAS depuis janvier 2011 déjà. J'ai d'abord commencé aussi en première ligne pour un remplacement de congé de maternité où je m'occupais des plus et moins de 25 ans. Puis je suis venue en insertion socioprofessionnelle mais de nouveau, c'était un service qui était ouvert à tous à partir de 18 ans. Il n'y avait pas de différence qui était faite et j'ai travaillé sur différents projets. On avait un projet avec le Forem qui s'appelle la convention-cadre où on donnait des formations nous à notre niveau en orientation et en recherche d'emploi. On faisait du relooking avec des partenaires, etc. Le but étant d'aider les gens à travailler leur estime de soi, leur orientation professionnelle, la recherche d'emploi et avoir un stage en entreprise à la fin en espérant qu'ils touchent du bout des doigts le marché de l'emploi. On a fait ça jusqu'à ce que ça s'arrête entre guillemets. Maintenant, on a une convention de coopération avec le Forem où on suit en parallèle des gens CPAS et Forem et on se met d'accord sur les outils qu'on leur propose pour vraiment les accompagner de la meilleure des manières. Depuis le mois juin 2019, j'ai rejoint la cellule jeunes allaient car ils allaient chez n'importe quelle personne donc il n'y avait pas de suivi spécifique pour ces jeunes-là. On s'est rendu compte de nouveau qu'il fallait impérativement travailler les choses différemment. Comme je disais avec la convention-cadre qu'on a faite, on avait des jeunes et des moins jeunes dedans. Si on utilisait une manière de faire avec les moins de 25 ans, ça n'allait pas forcément fonctionner alors que ça fonctionnait avec les plus de 25. Donc là, on s'est dit qu'il fallait retravailler toute notre manière de bosser avec eux et on travaille avec des partenaires qui sont spécialisés un peu avec ces jeunes comme « Coup de boost » au Forem où on voit un peu le style de formation qui est proposé en se disant que ça peut très bien fonctionner par rapport à ce qu'ils font parce qu'il y a beaucoup de terre à terre, on touche le terrain tout de suite et finalement les jeunes ont besoin de ça. Mais il y a d'autres formations où on sait bien que pour tel ou tel type de jeunes qui ont été en décrochage, ça ne va pas fonctionner. On sait

comment orienter nos jeunes. On essaie de trouver des choses qui les accrochent donc ça peut être des choses parallèles comme un module sur le permis de conduire théorique. Il ressort de là avec quelque chose dans les mains mais ça leur remet un rythme, on vit en groupe, on côtoie d'autres personnes, on respecte les horaires. Ce sont des journées de six heures, c'est quand même long donc on essaie de retrouver comme ça par des choses un petit peu détournées et qui leur plaisent, mais on essaye de se raccrocher à l'essentiel pour qu'ils retravaillent un petit peu le rythme et le fait de rentrer dans un cadre.

Oui et c'est parce que j'y pense maintenant mais dans le cadre de mon nouveau projet, je parlais tout à l'heure qu'on essaie d'individualiser de plus en plus et de mettre des objectifs. On a une jeune qui est suivie par la psychologue et par moi elle est vraiment esseulée et donc elle est seule, elle est déprimée, elle fait des tentatives de suicide régulièrement, elle se raccroche à son ex qui n'est pas une bonne personne mais parce qu'elle n'a que lui et donc dans nos objectifs, on n'est pas du tout dans la recherche d'emploi et autres. On est vraiment dans « qu'est-ce que tu vas faire maintenant ? comment tu vas faire pour aller mieux ? ». Donc un suivi psy et alors dans les objectifs d'essayer d'être moins seule, et ça c'est vraiment nouveau, je l'ai accompagnée à la maison des jeunes à côté pour aller la présenter parce qu'elle n'osait pas y aller. Ça faisait plusieurs fois qu'on essayait de lui dire qu'elle peut aller faire des activités, il y a l'AMO où tu peux aller faire, il y a plein de choix, de trucs pour justement être un peu moins seule, rencontrer un peu des gens. Mais elle ne savait pas y aller seul donc je l'ai accompagnée. Donc ça par exemple chez nous, c'est vraiment nouveau. Il faut bien se dire qu'on est un gros CPAS. Moi j'ai travaillé au CPAS de Neufchâteau, ils allaient à la banque, ils allaient partout avec leurs bénéficiaires. Tout ça ce n'est pas possible chez nous. On n'a pas le temps de sortir d'ici pour aller les accompagner là ou là

Je fais donc un lien avec la théorie. Pour certains élèves qui sont en décrochage, on ne peut pas leur proposer une insertion professionnelle directement parce qu'ils doivent d'abord se reconstruire eux-mêmes avant d'envisager d'avoir un travail et c'est un peu le cas que vous avez expliqué avec la personne qui se sentait seule. Certains sont à l'écart de tout et avant d'avoir un travail, il faut se réinsérer socialement avant de faire le professionnel

Je ne vais pas lancer de fleurs au CPAS mais ça c'est quelque chose qu'on met de plus en plus au centre, c'est l'individuel, le projet de la personne. Leur permettre de refaire une année à l'école en informatique où ce sont des options en un an pour avoir quelque chose parce qu'au niveau de l'estime de soi parfois, ils ont besoin d'avoir quelque chose et ils sont mal parce qu'ils n'ont pas quelconque diplôme. Clairement, à notre niveau ce n'est pas, « tu vas travailler chez

Ferrero et au revoir merci ». Dans certains CPAS, ils sont plus comme ça. Tu dois aller bosser et puis c'est tout. Nous on est vraiment sur son projet et c'est mieux pour l'insertion durable. C'est aussi pour ça qu'on pousse beaucoup au niveau des études parce qu'on considère quand même que de plus en plus, un diplôme ne pourra pas faire de mal et on a des gens qui finissent leurs études et redemandent pour faire un master.

Et on leur donne la possibilité de se planter. Ce n'est pas parce que tu te plantes une fois que c'est d'office terminé. Maintenant il faut voir comment les choses se passent. Et à l'inverse, on a dit qu'en effet il faut d'abord retravailler l'insertion sociale avant de passer par le socioprofessionnelle, mais on a certains jeunes qui ont besoin de se confronter à l'échec. Il y a des jeunes comme ça, on les a amenés à l'emploi en se disant qu'ils n'ont que ce mot là à la bouche et il faut qu'ils se confrontent à la réalité de terrain. Les jeunes sont engagés par exemple sous contrat article 60. Le but ce n'est pas qu'il fasse le grand saut comme ça et qu'il soit vraiment encore plus mal qu'avant mais finalement de dire « ok tu as été confronté au monde du travail, voilà ce qui n'a pas été, tu n'avais que ça à la bouche maintenant, on sait que tu reviens chez moi, on va retravailler tout ça et c'est nécessaire de passer par là pour pouvoir te sentir épanoui après dans un boulot ou dans autre chose ». C'est pour qu'ils se rendent compte dans tous les cas des difficultés qu'il a donc ça dépend du jeune et de son parcours.

Je peux vous donner un lien avec le CPAS de Virton. Il y avait un conflit de pensée entre l'agent que j'ai vu qui s'occupait du projet FSE et le projet en lui-même. Elle avait une volonté de faire de l'individuel où le projet demandait du collectif. Cela ne collait pas. Elle a quand même pu faire de l'individuel finalement mais elle prône beaucoup cet aspect et les collaborations avec les organismes extérieurs. Maintenant dans certaines situations, cela peut être utopique de ne réaliser que de l'individuel.

Et tu vois quand j'ai commencé à la cellule jeune ici, ça avait été demandé que je fasse du collectif avec les jeunes. Mais je n'ai rien établi parce que pour moi, ils ont tous des parcours différents. On a le jeune qui va arriver et qui a terminé ses études, qui a son diplôme en master que je ne vais pas garder très longtemps parce qu'il va trouver rapidement un boulot. Je vais avoir le jeune à qui il faut expliquer stage d'insertion au Forem. Je vais avoir celui qui a arrêté en troisième secondaire, qui a eu un parcours à la rue pendant deux ou trois ans. Donc les rassembler tous, à part culpabiliser encore plus celui qui a un mauvais parcours, ça ne sert pas à grand-chose. On fait ponctuellement du collectif comme avec Ennéagramme mais par trois jours de modules collectifs, pas partir dans un truc comme on a fait avant la convention-cadre qui a duré trois mois. Ça ne marche pas avec ce public-là et on va faire pire que bien finalement.

Donc en effet, on travaille de manière individuelle et on voit d'ailleurs avec le jeune ce qu'il veut mettre dans son PIIS, ça se fait conjointement.

Puis c'est bien simple. Dans Ennéagramme, la dame qui gère le module a dit qu'il y avait un décalage entre certains. Il y en a deux, par exemple, qui sont beaucoup plus lent. Il y en a une, elle a un retard car elle a été à l'enseignement spécialisé. L'autre, on connaît les parents et il est en en gros décalage avec la société. Mais donc l'un dans l'autre, avec cinq jeunes seulement, elle a quand même dû individualiser avec chacun finalement. Mais ce n'était pas plus mal parce que la gérante du module a vraiment réalisé le genre de personnes, de public qu'on a. Les jeunes, ça change beaucoup et en plus une personne n'est pas l'autre.

Le deuxième élément que j'avais noté dans ce que vous avez dit, c'est le raccrochage scolaire. J'identifie tous les organismes que je vais rencontrer comme raccrocheurs scolaires. Mais, j'ai remarqué que c'était bien souvent du raccrochage juste professionnel. La différence avec vous, c'est que vous mettez bien l'accent sur les opportunités de formations et de possibles diplômes. Là, on est bien dans du raccrochage scolaire qui va aider par la suite l'insertion socioprofessionnelle.

Oui c'est du raccrochage tout court même et c'est aussi se préparer à l'insertion socioprofessionnelle. J'ai eu un jeune qui a raté la formation mais je lui dis qu'il ne faut pas le voir comme un échec. Parce que ça lui a fait du bien de se lever le matin, de reprendre un rythme qu'il n'avait plus depuis 4 ans car ça faisait 4 ans qu'il ne faisait rien. On a eu en moment c'était un peu la mode des agoraphobes entre guillemets. Ils étaient devenus agoraphobes parce qu'ils sont enfermés chez eux beaucoup la nuit.

Puis pour le raccrochage scolaire, ça vient vraiment d'eux. Ça vient toujours dans leur projet de reprendre quelque chose et pour certains ils se disent que finalement ça fait cinq ans qu'ils ne font rien, ils ont eu vraiment des passés compliqués. Ils essaient de se raccrocher à quelque chose et ils voient que finalement sans diplôme, sans formation, ils risquent de se retrouver dans les métiers qu'ils n'ont pas envie de faire. Donc parfois, c'est ça qui arrive à les remotiver. On essaie de revoir les motivations. Pour certains, ça va être l'argent mais pour d'autres, ça va être aussi simplement voir des gens, sortir de chez soi, pouvoir rencontrer des personnes et être avec d'autres personnes que ceux de son milieu. Mais donc à un moment donné ça vient d'eux aussi cette volonté. Moi je ne force jamais non plus à dire de reprendre une formation. C'est un choix finalement. Soit tu vas vers une formation, vers un emploi, vers une reprise d'études mais il

faut voir le pour et le contre de chaque chose et les moyens qu'ils ont envie de se donner pour aller atteindre ces objectifs-là.

Et on ne le poussera pas à aller bosser chez Ferrero par exemple même si on sait qu'ils ont de la place et que tout le monde peut y aller. Parce que dans certains CPAS, si tu as fait des études en technique et que tu as un diplôme en fin de rhéto, alors ils ne permettent pas d'autres études même si tu as fait éducateur et que tu veux faire fleuriste ou vétérinaire, ils ne permettent pas parce qu'ils considèrent que tu as déjà eu ta chance au niveau insertion socioprofessionnelle d'avoir un diplôme. Donc ils doivent aller bosser. Je ne crache pas mais on se rend compte que celui qui fait ce qu'il n'aime pas, c'est compliqué. Ils ont déjà du mal avec la motivation alors si en plus on les met dans quelque chose qu'ils n'aiment pas, c'est mort.

Et notre but c'est de ne pas de les changer d'une case à l'autre. Parce qu'en article 60 ou au chômage, si je trouve un métier qui ne leur plaît pas, ils vont travailler un mois, ils vont être au chômage, ils vont se mettre en maladie pour être sous la mutuelle. Notre but c'est vraiment c'est qu'ils soient épanouis. D'ailleurs, je pense à une jeune qui avait commencé par faire fleuriste. Elle était en 2e année de fleuriste et puis finalement, on a été en rendez-vous là-bas et ça n'allait pas du tout. Elle était trop introvertie et donc elle avait du mal avec la clientèle, elle en devenait malade. Elle a complètement arrêté mais on s'est posées et on a fait le point sur ce qui n'allait pas. C'est vraiment important. Si c'est pour aller en pleurant tous les matins, ce n'est pas du tout la peine. Mais là, elle est en train de terminer une formation orientation à la Halle de Han et on a fait une évaluation tantôt par téléphone, elle est super. Elle a trouvé ce qu'elle voulait faire et elle veut reprendre une formation en septembre. On lui a dit de nous donner ses motivations, on repassera ça au comité et nous on va appuyer. On voit qu'elle a évolué et que sa réflexion a été beaucoup plus loin. Le retour des formateurs, ils ont dit qu'ils avaient eu de la chance de l'avoir à la formation et que c'est une chouette jeune et il faut la soutenir. Elle a fait un truc de fou, on ne la reconnaît plus parce qu'elle a vraiment évolué et donc c'est de laisser à chacun aussi son temps. On dit toujours en insertion aussi que pendant six mois on cherche dans ton secteur et après tu vois ailleurs. Alors, il doit faire ses démarches aussi. S'il ne fait rien par contre, à un moment donné, il doit au moins être actif. Mais s'ils font des choses et qu'il manque ou qu'on n'a pas encore su aller jusqu'au bout du truc, on reprend du temps. C'est simplement se poser des questions et mettre des objectifs en place. C'est être actif, se fermer des portes quand on n'aime pas, s'en ouvrir d'autres, se renseigner etc.

Puis on est un peu fières. Notre chef est très statistique et pourcentages et au niveau de nos étudiants, notre taux d'échec n'est pas du tout plus haut que la moyenne fédérale.

Je rebondis juste sur les taux d'échec. Ayant fait un TFE sur le redoublement, je peux vous dire que la Belgique est un très mauvais élève dans les pays de l'OCDE en ce qui concerne le redoublement. Pour cela, des choses sont mises en place. On voit un Pacte d'Excellence qui arrive mais certains changements doivent être faits au niveau des mentalités des gens.

Oui c'est sûr et par exemple, pour nos étudiants, les parents c'est un gros problème. Il y a deux sortes de parents qui nous posent des problèmes. Celui qui est fixé sur le fait que son gamin doit faire l'université et qu'il faut absolument qu'il ait un diplôme. Ce qui fait que chez nous, les gamins ne veulent pas en démordre et ne peuvent pas entendre qu'ils ne sont peut-être pas capables et ce n'est pas gai de dire ça et je ne le dis jamais comme ça. Donc je leur dis que tous les systèmes scolaires ne sont pas faits pour tout le monde. Mais c'est difficile à faire entendre à un jeune qu'il ne peut peut-être pas faire tel ou tel système scolaire. Par exemple, j'avais une maman où le gamin voulait faire menuiserie. Mais c'était en professionnel et elle vient d'une famille d'universitaires donc il n'en était pas question. J'ai dû combattre pour lui dire de se rendre compte que si c'est ce qu'il veut faire, il doit le faire. Et maintenant, elle est fière comme tout, il est incroyable, il fait un travail de fou mais il a fallu quand même pousser pour casser ces préjugés que le professionnel a. L'autre problème au niveau mentalité au niveau du CPAS, c'est qu'une fois que le CPAS intervient pour le jeune, les parents s'en débarrassent. Certains sont comme ça aussi un peu en mode « le jeune a 18 ans, on le laisse gérer ses études et voilà ». Les jeunes doivent nous transmettre leur résultat et à chaque fois, on se voit à ce moment-là pour en discuter, pour voir ce qu'on peut faire, s'il y a besoin de cours de rattrapage, s'il y a des soucis psychologiques et qu'il faut mettre autre chose en place et tout ça. J'ai des parents qui me viennent avant en disant « Madame, vous allez voir le bulletin qu'il a, va vraiment falloir que vous vous énerviez ». Mais ce n'est pas mon rôle et les parents quittent leur rôle par moment donc tu vois certainement qu'au niveau de l'école il y a des soucis, mais au niveau des parents aussi.

Il y a aussi les jeunes qui ont vécu dans une famille où la valeur travail n'était pas forcément très établie donc du coup c'est de se dire « mes parents n'ont pas forcément fait d'études, n'ont pas vraiment travaillé et pourquoi je devrais travailler si je vois que ça va comme ça ». Il y en a d'autres par contre qui s'en servent en disant qu'ils ne veulent reproduire ça. Puis aussi des jeunes qui disent « j'ai raté mes études mais je n'aurais pas pu réussir de toute façon dans ma famille on n'a pas fait d'études ». Mais ça ne veut rien dire. Donc il y a toute cette confiance en

soi aussi à retravailler en disant finalement et essayer de se détacher un peu de son environnement familial.

Justement vu qu'on parle de la famille, est-ce que vous vous pensez que la famille est une des premières causes du décrochage scolaire ?

C'est une des grosses raisons et à tous les niveaux parce que certains parents n'ont aussi pas les capacités de suivre. Par exemple, on avait une jeune qui disait qu'elle n'avait pas les capacités. Donc elle faisait un truc de rattrapage et elle disait mais que quand sa fille sera en primaire qu'elle ne saurait même pas l'aider pour ses devoirs parce qu'elle n'a pas eu les bases et une vie compliquée. Mais au-delà de ceux qui relâchent parce qu'il y a des parents vraiment démissionnaires et nous on en voit de plus en plus je trouve dans les familles recomposées

Et je pense qu'il y a ceux qui mettent trop de pression aussi. Le jeune peut se dire qu'il n'est pas l'enfant qu'ils auraient voulu avoir ou qu'il ne veut pas aller dans la direction qu'ils veulent et donc du coup, il y a aussi tout cela qui joue. Il peut tomber de haut et donc de nouveau l'estime de soi est à zéro. Puis je pense à ceux qui se sont retrouvés dans une maison d'accueil pour enfants donc il n'y a pas eu d'esprit famille surtout quand on change plusieurs fois de familles si ça ne va pas. Tout ça, ça déconstruit un peu qui ils sont aussi et rester attaché à la scolarité, ça ne leur semble pas du tout être la priorité pour eux d'un. Et de deux, ils ne se sentent pas capables et finalement il n'y a personne pour exprimer une fierté envers eux. Il y a aussi le fait que dans la tête des gens le général est au-dessus du qualifiant, qui est au-dessus du professionnel qui se trouve limite au même niveau que le spécialisé. Mais certains ne trouvent pas leur place dans le général. Je pense qu'il y a tout ce truc-là qui ne dépend pas que de la famille, c'est de la société de manière générale mais cette image qu'on a de l'enseignement, ça doit évoluer.

Il y a aussi des problèmes au niveau du caractère des jeunes dans la famille. On a un jeune de 23 ans, qui est NEET et qui vit chez ses parents. Mais il vit en total décalage. Il mange à 3h du matin ce que sa mère lui prépare, il joue aux jeux-vidéos toute la journée et il ne fait rien d'autre. Il ne voit pas l'intérêt de travailler alors qu'il a tout ce qu'il veut parce qu'il faut savoir que ses parents sont bien placés niveau travail. Mais le jour où les parents ne sont plus là, il n'a plus rien. On a un autre jeune qui vit lui chez sa grand-mère et c'est elle qui vient après 4-5 mois en disant qu'il ne touche plus le RIS et voir si on peut faire quelque chose. Alors on essaie des choses, de les raccrocher à la société. Ce sont des petits trucs comme s'inscrire au sport, aller faire les courses une fois semaine. Mais je trouve qu'on en a plus en plus, c'est hyper compliqué

parce qu'ils sont quand même aidés par quelqu'un et ils ont ce qu'il faut sans travailler alors ils ne voient pas l'intérêt.

Mais après au niveau décrochage pour moi la question qui se pose, c'est que je pense que parfois on devrait plus permettre aux jeunes de se confronter à la réalité que de faire des études. On fait de plus en plus donc on a les formations « Vis ma vie » où le jeune rencontre un professionnel pour passer une heure avec lui, lui poser des questions ou, s'il veut bien, passer une journée. On met aussi en place des stages d'immersion. Avant de choisir des études, tu vas être confronté au terrain. Tu verras un peu son quotidien, comment se passe une journée et ils ont besoin de concret et ils ont besoin de ça pour faire un bon choix de formation avant. S'ils n'ont pas ça avant, ils peuvent décrocher après un an en se disant que ce n'est pas ça qu'ils aiment. Là ils vivent le métier et ils voient ce que c'est avant de choisir. Ça travaille leur confiance en eux, ça leur permet de faire des démarches, d'avoir un rythme, une orientation.

Je fais donc un lien avec la théorie. Ce dernier point que vous venez de citer où on est clairement dans une logique d'intégration concernant l'apprentissage de normes. Il y a aussi 2 autres logiques d'action que sont la logique stratégique qui met en avant les outils aidant les jeunes dans leurs projets et la logique de subjectivation qui renvoie la confiance en soi et au travail sur soi grâce au soutien des équipes des dispositifs. Et on voit que vous balayez un peu ces 3 logiques.

Ça semble bête pour les gens. Moi quand je suis arrivé au CPAS et qu'on disait il y a des gens en insertion sociale parce qu'ils ne sauraient pas travailler, je me suis dit mais quel monde, tout le monde peut travailler. C'est dur quand même de se dire que quelqu'un n'arrive alors tu te dis que c'est lui qui ne veut pas mais non parce que à côté de ça, surtout les plus de 25 ans, il y a encore en plus les problèmes de consommation, les problèmes de santé mentale.

Mais c'est là qu'on se rend compte que le travail que nous on fait avec les gens. Si pour ces générations-là, il y avait eu un accompagnement comme on propose maintenant, peut-être que certains s'en serait sortis et ils n'auraient pas besoin de l'insertion sociale. Car dans les jeunes qu'on accompagne, il n'y en a quasi aucun qui sont en insertion sociale. Ils sont tous chez la psychologue ou chez moi. La psychologue fait le tampon vraiment. Elle va recevoir les jeunes et les renvoie chez moi quand ils sont vraiment capables mais certains restent des années chez elle

Mais tu vois depuis 2015 et on est quand même en 2022, je n'ai pas besoin de mes deux mains pour compter ceux qui sont passés en insertion plus de 25 ans après. Donc ça veut dire quand même qu'on a de beaux résultats. Ceux qui sont chez nous, on ne les garde pas après.

J'utilise aussi d'autres outils comme le blob tree²⁹, des trucs vraiment pour leur demander un peu comment ils se sentent, où ils en sont, travailler leur estime de soi etc. Puis dans l'insertion socioprofessionnelle même, le côté « socio » finalement prend maintenant plus de place qu'avant on se rattachait directement au travail. J'ai des jeunes, ça fait six mois que je les suis, on n'a toujours pas fait un CV ou une lettre de motivation parce que ça ne sert à rien de les raccrocher à ça alors qu'il y a d'autres trucs à travailler avant.

Maintenant, on a aussi un climat plus positif avec les jeunes. Et depuis un certain temps, on se tutoie tous et on voit que ça apporte quelque chose de positif. On parlait d'outils, ça ce n'est même pas un outil mais c'est une manière de travailler. Et c'est incroyable vraiment tout en restant respectueux des 2 côtés.

Par rapport à la psychologue, j'ai juste une question sur le fonctionnement de la cellule jeunes. J'avais vu sur le site internet qu'il y avait un agent insertion sociale, un agent insertion socioprofessionnelle et un psychologue si besoin...

En fait, il n'y a pas d'insertion sociale. Donc il y a en première ligne les assistantes sociales au nombre de quatre. Il y a moi au niveau de l'insertion socioprofessionnelle et il y a la psychologue qui a un mi-temps santé mentale et un mi-temps pour les jeunes. Donc elle prend tous les jeunes qui, pour diverses raisons, ne sont pas du tout prêts à travailler. Donc les jeunes avec qui on ne parle même pas encore d'orientation vers l'emploi parce qu'il faut les reconnecter un peu à la réalité. Parfois ils vont aller chez elle peut-être un mois et revenir chez moi et on fait un suivi parallèle. Mais tous les jeunes passent d'office par la première ligne. Et les étudiants, on ne les a pas du tout sauf quand il y a un étudiant qui veut tout lâcher et qui ne sait plus quoi faire. On essaie de tout faire pour ne pas avoir une période de décrochage trop longue.

Du coup les étudiants, ils restent en première ligne alors ?

Toujours parce qu'en fait nos étudiants, ils sont à Liège, à Namur, à Bruxelles, on ne les fait pas revenir comme ça. On est obligé de les voir au moins trois fois sur l'année donc là c'est plus un

²⁹ Voir dernière page de cette annexe

travail par mail. On fait l'évaluation de leur PIIS et c'est souvent au moment des résultats donc janvier, juillet et seconde session. Mais s'ils ont besoin entre-temps, on est là aussi.

Nous on suit ceux qui sont en formation. Par exemple, à l'IFAPME, ils ne sont pas considérés comme étant étudiant. Donc tous les trois mois, on va faire une évaluation sur place chez l'utilisateur pour voir un petit peu comment ça se passe.

Quels sont d'après vous les conséquences principales sur l'insertion socioprofessionnelle lorsqu'on est décrocheur ou NEETs ?

Les conséquences c'est que ça prend beaucoup plus de temps de se raccrocher à quelque chose. Parce que souvent, vu qu'ils ont lâché, il peut y avoir une perte de confiance en eux parce que l'école reste quelque chose d'idéalisé par tout le monde donc ils se disent qu'ils n'ont pas été capables de. Donc ça veut dire que derrière se raccrocher à quelque chose ça semble vraiment difficile. Ils ne sont pas prêts à rentrer dans quelque chose, ils ont besoin de temps pour se reprendre et pour réfléchir à qui ils sont. C'est vraiment repartir plus loin dans la réflexion. Il y a aussi beaucoup la question des rythmes qui ont été perdus parce qu'on joue ou parce qu'on vit la nuit et on dort le jour donc on doit retravailler ça en mettant des rendez-vous quelquefois à 9h le matin ou à 14h. Puis quand il y a des problèmes de consommation quand on sent un peu l'alcool chez quelqu'un, on essaie de le voir à 9h du matin. Car pour oublier l'échec, certains se mettent dans les addictions à l'alcool, à la drogue, aux jeux-vidéos et ils se retrouvent complètement hors de la société et donc il faut reprendre toutes ces choses-là.

Au niveau du comportement, c'est compliqué pour certains de se réinsérer dans une sorte de moule qu'ils ne veulent plus. Mais du coup, ils ne sortent pas de leurs situations. On essaie de trouver des outils différents pour ce type de population quand même mais on doit rester aussi dans notre cadre de CPAS.

Mais donc cette conséquence de temps de réinsertion va dépendre de la nature du décrochage, de la durée de ce décrochage et aussi de l'âge auquel ça a eu lieu. Pour moi, il y a ces 3 éléments-là qui vont faire qu'à un moment donné, il n'y a plus de confiance en soi mais aussi de confiance aux autres personnes et donc ça va prendre plus de temps que quelqu'un qui a eu un décrochage uniquement scolaire de quelques mois.

A propos des conduites addictives justement vous en retrouvez beaucoup ?

Oui oui et je suis même étonnée je ne m'attendais pas à autant. L'alcool de plus en plus je trouve. Parce qu'avant, on avait surtout cette problématique pour les plus de 25 ans mais là ça débarque de plus en plus chez les jeunes. Et la drogue oui à Arlon ça tourne beaucoup.

Et les jeux-vidéos aussi énormément oui. Et toutes ces addictions entraînent ces problèmes de rythme qu'on a évoqués.

Et c'est compliqué de redécaler au niveau du de l'horaire quand ils sont là-dedans et c'est vrai même si on travaille de plus en plus avec Solaix³⁰, c'est compliqué.

Vous vouliez également parler d'un futur projet que vous aimeriez mettre en place ?

On avait plusieurs pôles là-dedans. On avait au niveau des étudiants, le fait d'intervenir pour tout ce qui est cours de rattrapage mais ça, on le fera de toute façon. On avait avec Shootlux (média de la région d'Arlon) des vidéos témoignages qu'on voulait faire pour partager les vies de nos jeunes expliquées par eux parce qu'on trouve que c'est plus parlant. Puis aussi parce qu'ils ont un point de vue positif du CPAS donc ça pourrait nous aider aussi.

Il y a aussi le permis de conduire, le théorique et le pratique avec des sessions spéciales. Plus ou moins 60 h de théorie pour vraiment être sûr qu'ils aient tout emmagasiner et prendre en charge les auto-écoles parce que c'est super cher pour eux.

Et alors il y avait un projet « Raccroche » avec un éducateur à qui on demanderait d'aider et de prendre des nouvelles aux jeunes avec qui le CPAS n'a plus forcément de nouvelles. A Mons, ils ont une école de psychologie à côté de chez eux et ils ont un partenariat où chaque année un duo de jeunes stagiaires qui viennent la moitié de l'année ont toutes des missions d'accompagnement des jeunes. On se rend compte que certains sont lâchés très tôt par leurs parents. Ils les accompagnent vers les mutuelles et toutes ces choses-là, c'est important car ils n'ont pas de notions de ce que c'est.

³⁰ « L'asbl Solaix est un lieu d'accueil et d'accompagnement psychosocial et médical non seulement pour toute personne présentant un problème de dépendances (drogues, alcool, médicaments, jeux,...) mais aussi pour leur entourage et toute personne (professionnelle ou non) confrontée à la problématique des assuétudes. Solaix est une équipe pluridisciplinaire composée de médecins généralistes, de travailleurs sociaux dont un dispose d'une formation de psychologue » (Solaix.be)

Mais ça serait pour les jeunes qui ne donnent plus trop de nouvelles ?

Ce serait surtout sur les NEET oui. Mais donc ce serait top d'avoir un éduc qui peut se permettre de faire ces démarches extérieures, ouvrir un compte en banque, aller prendre des assurances sans que le jeune se fasse arnaquer. Parce que nous, on ne peut pas intervenir dans les choix d'assurance, de mutuelle, etc. Alors que l'éduc serait totalement détaché de ça aussi, des contraintes du PIIS. Ce serait clairement une aide complémentaire à nous.

Par rapport à vos outils en individuel, qu'est-ce que vous utilisez ?

Avec eux, on fait aussi de la gestion budgétaire. Parce qu'à 18 ans, ils arrivent chez nous, ils ont de l'argent mais n'ont aucune notion d'argent. Donc on doit les aider par rapport à ça. Les étudiants, ils ont un tableau planning de leur job étudiant parce qu'ils ont l'obligation de chercher un job étudiant et c'est bon pour leur CV. Les outils comme ça, c'est compliqué parce qu'on se sert beaucoup des autres services comme le SIEP puis l'insertion quoi.

Tous les jeunes, ils ont un classeur déjà, ça leur apprend déjà à classer au niveau administratif. Puis ils doivent tout garder pour les stages d'insertion mais sinon une multitude d'outils et ça dépend en fonction du jeune

On a aussi le bilan social mais ça c'est une obligation mais ça fait du bien aussi parce qu'avant pour qu'on arrive à des infos, on aurait peut-être dû attendre un an alors que là, on pose les questions, on demande leurs qualités, leurs défauts, leurs attentes, etc. Il y a les évaluations du PIIS aussi. C'est vraiment une grosse discussion quoi, on parle de tout même si on sait qu'on doit parler des 3 points principaux. Mais il faut se dire que parfois, en termes de relation, on est la seule personne vers laquelle le jeune peut s'orienter. Donc il y a quand même un lien à ce niveau-là.

Mais oui des outils, on en a beaucoup comme les CV, faire des lettres de motivation, etc. et on en récupère donc des formations puis on les ressort quand on voit qu'on en a besoin et ça permet aux jeunes de visualiser les choses.

Mais donc c'est quand même intéressant ici de voir que dans un gros CPAS, même s'il y a plus gros comme on parlait de Namur tantôt et eux ont trop de dossiers pour le faire, on met toujours en place des projets individuels car vous voyez que c'est ce qui fonctionne chez vous.

Je pense que c'est la volonté ici de la commune et du CPAS. C'est d'avoir mis de l'argent pour le personnel parce qu'on pourrait être moins vu le nombre de dossiers qu'on a. Par exemple,

notre service insertion, on est aussi nombreux que le service insertion de Mouscron qui a vraiment plus de dossiers. Mais la volonté c'est de se dire qu'on réduit le nombre de dossiers par agent pour que les gens soient mieux suivis plutôt que de se dire qu'on voit les gens une fois tous les trois mois parce qu'on a trop de dossiers. C'est le parti pris d'ici et on connaît vraiment bien tous nos dossiers du coup.

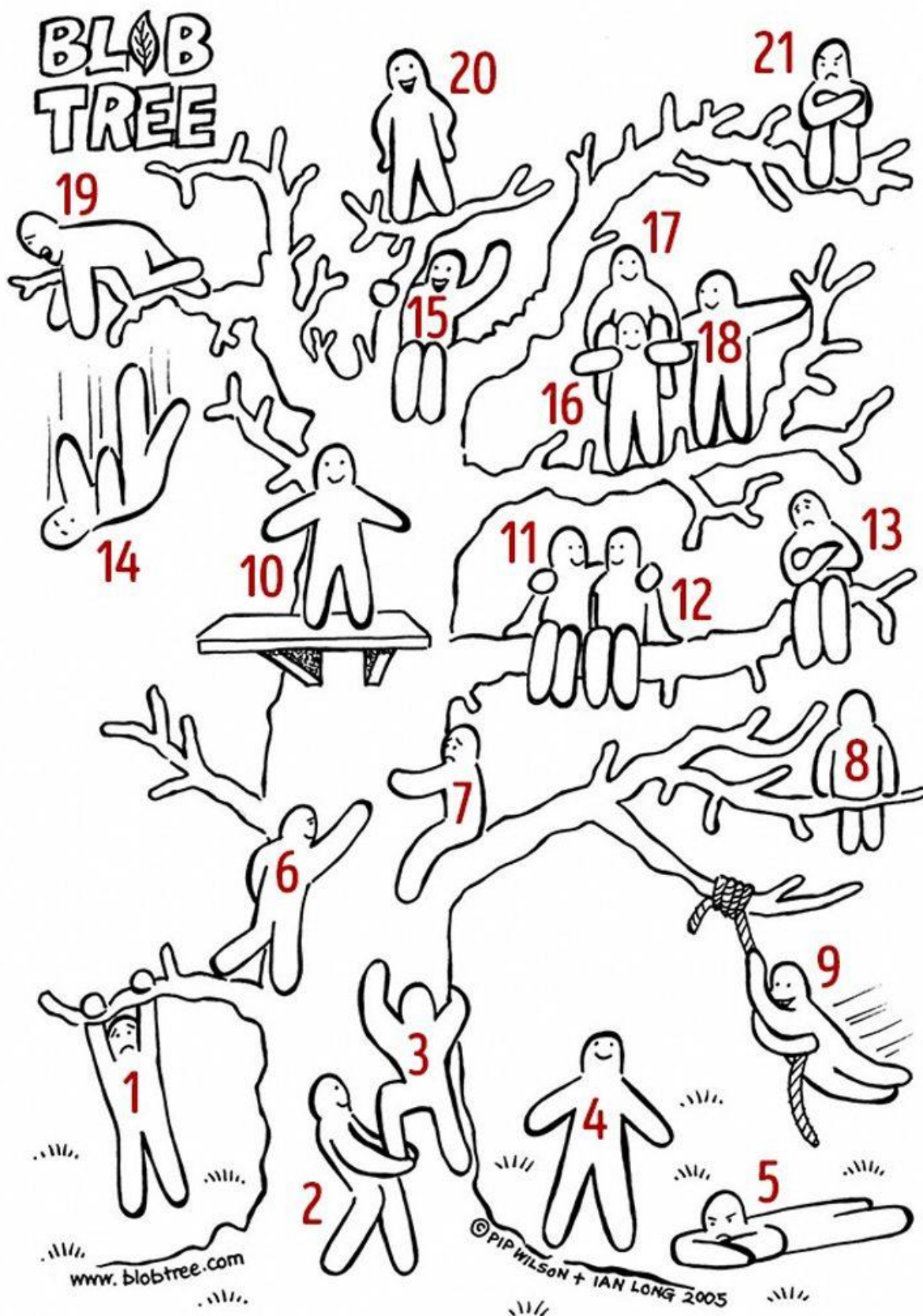
Mais donc peut-être une limite des CPAS, c'est que c'est lié à la commune dans laquelle on habite.

Oui ça s'est compliqué le fait que chaque CPAS, même s'il y a la législation de base, après chacun fait un peu à sa façon. Nous on aide sur beaucoup de choses comme les lunettes, les voyages scolaires, etc. Mais dans un autre CPAS, tout ça n'est peut-être pas pris en charge.

Donc il n'y pas vraiment une homogénéité de tous les CPAS.

On est tous régis pour la loi sur le revenu d'intégration sociale mais beaucoup de choses sont à l'appréciation du CPAS. Nous, on offre beaucoup de choses parce qu'encore une fois, on en a les moyens grâce à la commune.

L'outil Blob tree



Annexe n°3 : Interview Mirelux à Libramont (retranscription)

Coordinateur et adjoint à la direction de la Mission régionale pour l'emploi du Luxembourg à Libramont (paroles inscrites en italique et en gras)

Quel être votre rôle ici au sein de Mirelux ?

Je suis coordinateur adjoint à la direction, je me situe entre le directeur et les équipes. À la Mirelux, nous sommes 24. Je gère les trois équipes de travail composées de quatre personnes car à la Mirelux, on a trois dispositifs (Nord, Centre et Sud). Dans ces dispositifs, on a aussi des coachs, c'est-à-dire des gens qui reçoivent les demandeurs d'emploi, qui les accompagnent vers et dans l'emploi. Ils s'occupent aussi de prospecter des entreprises, ils font un peu de tout. Mais on a aussi un service relation entreprise qu'on a externalisé au sein des trois équipes. Eux, on leur demande de rencontrer tranquillement les entreprises, cette première étape que je vous ai parlée tout à l'heure, l'objectif est vraiment de rencontrer les entreprises pour prendre le temps et aller chercher avec ces entreprises des accords de collaboration en accord avec notre méthode de travail. Donc le job, c'est d'avoir une analyse du métier en profondeur, d'aller chercher une méthode de recrutement qui n'est pas concurrentielle. Donc ça veut dire qu'on ne présente qu'une personne et on n'en présentera pas quatre même si on en a quatre pour le poste. C'est compréhensible car si notre public est mis en concurrence avec quelqu'un d'autre, il a moins de chance. Et ensuite, c'est d'autoriser un suivi dans l'emploi pour permettre ce plan d'accueil, d'intégration qui est très important. Donc la mission régionale, ce n'est pas uniquement un acte de recrutement. On doit recruter pour les entreprises de la région oui, placer notre demandeur d'emploi mais aussi l'accompagner dans l'emploi donc c'est vraiment deux phases très importantes.

Si jamais au bout de 6 mois son CDD s'arrête et qu'il n'est pas prolongé, il peut revenir ici ?

Non et vous mettez le doigt sur une bêtise un peu du décret des missions régionales. C'est que nous avons un objectif de résultat comme je vous l'ai dit. Les missions régionales ont un objectif d'accompagnement. Ici, on est 24 personnes donc ça veut dire 350 nouvelles personnes à accompagner sur une année. Il y a des gens évidemment sont accompagnés sur deux années donc au total, ça fait plus ou moins 500 ou 600 personnes dont on s'occupe. Sur 350 nouveaux,

on doit en mettre 175 au minimum dans un emploi durable et de qualité, c'est-à-dire de six mois, on doit justifier six mois d'emploi. Et une fois qu'on a justifié ça, notre service s'arrête. Et c'est vrai qu'au bout des six mois, parfois le contrat s'arrête et nous sommes obligés de les réorienter vers un autre organisme parce qu'on ne peut plus s'en occuper parce que nous, on a déjà réalisé notre objectif d'accompagnement et d'insertion. Je trouve ça vraiment nul mais bon voilà. Le problème, c'est que si vous ne faites pas vos chiffres, et c'est paradoxal dans l'insertion socioprofessionnelle, on est le seul organisme à avoir un objectif chiffré et c'est un objectif qui n'est pas facile car six mois dans l'emploi pour un public comme le nôtre, il faut y aller. Mais le demandeur peut revenir chez nous après deux ans d'inactivité si son CDD n'aboutit pas à autre chose. Mais il sera déjà moins loin de l'emploi car sur son CV, il aura une expérience professionnelle et les employeurs regardent à ça dans leurs méthodes classiques.

Vous ne trouvez pas que ça fait beaucoup 350 personnes à trouver sur une année sachant que c'est du volontariat ?

En fait dans notre équipe de 24, il y a quatorze personnes sur le terrain donc les 350 personnes sont réparties sur ces personnes-là. Donc ça fait 35 à 40 personnes à trouver car au final il y a des abandons comme dans tout.

Donc pour revenir à votre question, le rôle du coordinateur c'est vraiment de construire les plans d'action chaque année et aussi de réaliser les rapports d'activités en lien avec la direction. Ma deuxième fonction, c'est d'être celui qui va donner les directives aux équipes de travail pour accomplir les objectifs qu'on s'est fixés. On a trois grands objectifs. Il y a évidemment l'objectif quantitatif donc je les oblige à faire rentrer des gens, il faut être dans une dynamique de rencontres régulières de gens et puis aussi d'insertion durable. On ne fait pas ça un mois de l'année. On a donc l'objectif quantitatif où on fait du monitoring. Donc chaque semaine, on voit les équipes le lundi. Le deuxième objectif, c'est un objectif qualitatif au niveau méthodologique. Ça veut dire qu'on a une méthodologie qui nous différencie des autres. On l'a voulue parce qu'on estime qu'on doit passer par là si on veut vraiment insérer le public éloigné de l'emploi. Donc ma présence dans les réunions du lundi, c'est pour effectivement voir si, dans nos pratiques sur le terrain, on respecte bien les différentes étapes de notre travail en lien avec notre méthodologie. Donc c'est aller en entreprise pour analyser le poste de travail en profondeur, c'est faire un entretien de mise en relation donc être présent en entreprise avec le demandeur d'emploi pour un entretien de recrutement qui ne doit pas se passer comme un entretien de recrutement classique. Parce que si on est dirigé vers son passé avec ses trous qu'il y a dans le CV, c'est tout ce qu'on n'aime pas, c'est tout ce qui ne nous convient pas donc ça veut dire qu'on

doit encore travailler avec cette entreprise. Notre leitmotiv à nous, c'est avoir une personne qui commence aujourd'hui, qui est motivée. Alors, elle a des compétences issues de son passé et on va aller les rechercher mais le reste, on s'en fout. On lui fait confiance. Aujourd'hui, elle a décidé d'être orientée vers l'emploi et elle veut tout faire pour l'avoir. Et il y a aussi le suivi dans l'emploi qui est une pièce maîtresse de la mise en place de notre méthodologie. On ne va pas faire, comme on va apprendre dans les écoles sociales, une grande anamnèse lorsqu'on va rencontrer le demandeur d'emploi la première fois. On ne va pas commencer à lui demander tout ce qu'il se passe dans sa vie ou faire un bilan. Bien-sûr on va revenir sur ses échecs s'il faut revenir dessus pour savoir, aujourd'hui, comment il peut faire pour ne plus que ça se reproduise. Mais l'objectif, c'est de parler positif, c'est de le prendre aujourd'hui tel qu'il est et de pouvoir l'orienter.

Donc c'est vraiment le faire avancer le plus possible vers l'avenir au lieu de se focaliser sur son passé.

Voilà. Dans les missions régionales qui sont axées sur les demandeurs d'emploi, et je ne critique pas du tout, c'est une technique comme une autre, ils choisissent d'investir sur le demandeur d'emploi, d'élever son employabilité pour qu'après, cette personne-là soit suffisamment autonome pour être bon chercheur d'emploi en postulant où en allant se présenter. Nous, c'est autre chose. Dans le suivi dans l'emploi, normalement, le décret nous demande d'avoir au moins, une fois par mois, un suivi dans l'emploi avec l'entreprise et le demandeur d'emploi mais ils ne détaillent pas la nature de ce suivi, s'il doit être en entreprise, s'il doit être fait par téléphone. Chez nous, quand il y a une mise à l'emploi, une semaine après, on fait déjà une première évaluation et on refait une évaluation à un mois en tripartite, une autre à trois mois et une autre à six mois donc ça en fait quatre en tout. Et donc tripartite, c'est avec les trois personnes. Ça nécessite qu'on se voie d'abord avec l'entreprise dans un premier entretien, puis après on se voit avec le demandeur d'emploi puis après tous ensemble. C'est vraiment le plus important. Parce qu'il y a un plan dans ces entretiens. On ne va pas simplement demander comment ça va. On a prévu lors de nos précédents entretiens qu'ils soient accueillis, intégrés, formés d'une telle manière. L'entreprise s'est engagée à le faire donc on fait inclure, dans notre méthodologie, la responsabilité de l'entreprise. Elle a aussi son rôle à jouer dans l'insertion et la fidélisation du travailleur dans l'entreprise. Donc on va analyser cette dimension de l'accueil qui est la première dimension. La deuxième dimension, c'est au niveau des objectifs, si les objectifs du stagiaire sont atteints ou pas. Il y a ensuite l'aspect managérial, par rapport aux gens qui vont évaluer le stagiaire, qui vont apporter de l'aide tout au long du parcours de formation,

il faut que ça soit très clair. Puis il y a évidemment toute la dimension extra-professionnelle car il peut y avoir plein d'obstacles qui peuvent s'immiscer lors d'une remise au travail et donc on postule l'idée qu'on peut quand même être au travail et régler des problèmes périphériques comme les difficultés financières ou les problèmes de mobilité. Le rôle du coordinateur toujours, c'est de réaliser tous les rapports d'activité, l'administratif et les projets FSE. Aujourd'hui, pour vivre, on doit aller chercher de l'argent. Donc mon job, c'est ça et vérifier que les objectifs quantitatifs et qualitatifs sont atteints. A ça, on ajoute un troisième objectif concernant notre public qui est de donner la chance à tous les publics qui nous est demandé d'accompagner.

D'ailleurs, au téléphone la dernière fois, vous m'aviez dit qu'il y avait 7 critères pour pouvoir venir à la Mirelux et qu'il ne fallait en remplir qu'un. Mais quels sont ces critères ?

Le premier, c'est de ne pas avoir de CESS. Et ça en fait 85% de notre public qui ont un diplôme inférieur au CESS donc on est vraiment sur des gens qui ont une scolarité faible. Le deuxième critère, ce sont des gens qui ont deux ans d'inactivité donc au chômage depuis deux ans. Chez nous, ça représente 20 à 30% des gens

Mais donc par rapport à ce critère, vous ne pouvez pas accueillir d'étudiants qui finissent leurs études ? Même si cette population est considérée comme inactive.

C'est un débat parce que normalement, ça devrait être des gens qui touchent le chômage pendant deux ans. Mais ce n'est pas très clair et c'est une information toujours très difficile à avoir. Dans le prochain décret, je pense qu'on va retenir cette notion d'inactivité, donc que vous touchiez ou non des allocations de chômage. Mais un jeune qui est sorti de l'école à 18 ans, on ne peut que l'accompagner à partir de 20 ans. Même si dans le futur décret, il y aura peut-être dérogation pour accompagner le jeune avant deux ans d'inactivité. Ça c'est le deuxième critère. Le troisième critère, c'est en fonction du statut social. On peut accompagner les bénéficiaires du RIS (revenu d'intégration sociale). Si vous êtes bénéficiaire d'un CPAS, vous pouvez être accompagné. Le quatrième critère, ce sont les personnes de l'AVIQ donc les personnes handicapées. Le cinquième critère, ce sont les réfugiés qui sont venus en Belgique pour des raisons politiques. Le sixième critère, ce sont les personnes étrangères qui ont eu une autorisation de séjourner sur le territoire pour une durée déterminée. Et normalement, il y a un septième critère qui reprend des travailleurs article 60 au CPAS. Je trouve que c'est un bel outil mais qui est mal utilisé, qui n'est pas intégré dans un processus d'insertion professionnelle

réfléchi. Le CPAS peut engager son bénéficiaire le nombre de jours suffisants pour qu'il puisse bénéficier du chômage. Donc on le balance d'un régime social à un autre. Cela étant, nous avons droit à 20% de dérogation donc on a le droit de prendre des personnes qui ne correspondent à aucun critère. On vient de prendre quelqu'un qui est sous la mutuelle par exemple.

On en avait parlé justement au CPAS de Virton comme quoi après, c'est livré à l'entreprise de le conserver ou non mais il ne peut plus être article 60.

Et la plupart des articles 60, c'est souvent le CPAS qui les engage alors il peut y avoir dans certains cadres des entreprises privées mais c'est très rare. Notre travail après, c'est de reprendre en charge ces personnes-là mais ce n'est pas simple. Mais le rôle du coordinateur c'est ça, c'est mettre en place les actions de monitoring, de suivi, permettant à l'équipe d'atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés. C'est aussi évidemment un rôle d'écoute. Je m'occupe aussi du dispositif accueil parce qu'il y a un gros travail administratif qui est demandé aux coaches. Il faut faire tout un dossier, il faut remplir dans notre outil informatique le suivi du candidat et on trouvait que ça faisait beaucoup. On a externalisé cette tâche. Le dispositif accueil gère tous les dossiers des candidats. C'est un premier travail qui permet de gagner du temps et puis après c'est au coach à faire son travail de rentrer des données. Je dois opérer également avec les institutions extérieures. Vous travaillez avec le Forem qui vous subventionne à 90% et donc vous devez avoir un bon rapport avec le Forem. Même si ce n'est pas toujours facile parce qu'on n'a pas toujours les mêmes idées en matière d'insertion. On a un contrat de coopération pour trois ans qui régit nos relations. Vous pouvez prendre cette image-là. Le Forem, c'est comme un médecin généraliste. Il reçoit en première intention tous les demandeurs d'emploi à qui il fait un premier diagnostic et en fonction de ce diagnostic, soit c'est le Forem qui lui propose des actions, soit il appelle un spécialiste en fonction de la pathologie qu'il aura détecté chez le demandeur d'emploi. On est le spécialiste de l'insertion socioprofessionnelle des publics éloignés de l'emploi et le Forem nous adresse donc des personnes. Ça ne marche pas, c'est plutôt catastrophique. Ça veut dire que les personnes qu'on nous adresse, ils n'ont pas forcément envie d'un emploi, ils ont plutôt envie d'aller faire une formation ou ils sont tellement éloignés que ce n'est pas chez nous qu'ils doivent aller mais plutôt dans des organismes plus adaptés. Ça, c'est source de conflit parce que, par exemple, l'année dernière, on nous a envoyé 150 personnes. Il y en a 70% qui sont venus au premier entretien. Dans les 70% qui sont arrivés, on a accompagné 8% et tous les autres qui n'ont pas voulu être accompagné, ce n'est pas parce qu'on ne voulait pas, c'est parce que soit ils n'étaient pas intéressés par notre offre, soit parce qu'ils déménageaient, il y avait toujours des raisons objectives. Donc on est dans ce constat depuis

plusieurs années et c'est très compliqué. Quand ils sont très éloignés de l'emploi, c'est compliqué. Notre méthode consiste à faire deux petits entretiens de 20 à 40 minutes où on va faire connaissance avec la personne et on va surtout savoir s'il est dans un projet d'emploi et il faut qu'il soit disponible de suite car ça va très vite. Si demain on t'appelle parce qu'on a des offres à te proposer, tu peux refuser les trois mais il faut que tu nous dises pourquoi. Mais donc ils doivent avoir envie de travailler et être disponible de suite. On lui demande quand même aussi ce qui le motive à aller travailler. Ça peut simplement être l'argent. Mais on le fait venir et on lui présente les trois offres et ça peut être des métiers auxquels il n'aurait pas pensé. Mais l'offre, on va la décrire comme on a pris le temps de la décrire en entreprise. Ça va vraiment permettre une discussion autour de ces trois offres. Mais la personne peut rentrer le lundi, on l'accepte le mardi et à la fin de la semaine, si on a fait un entretien avec une proposition, elle peut être présentée à l'entreprise.

Vous ne pensez pas que ça peut aller trop vite pour ce public-là ?

Ah oui ça peut aller très vite. Il y a des gens avec qui l'entretien s'est super bien passé et ils ne se présentent pas le premier jour au travail. Parce que tout a été trop vite, on n'a pas le temps de passer par les étapes de la famille, etc.

On a déjà parlé un peu des CPAS mais j'ai une question plus spécifique les concernant. En allant faire l'entretien au CPAS de Virton, l'agent en insertion a évoqué que vous faisiez partie de leurs partenaires et que des entretiens tripartites étaient aussi organisés avec eux. J'aimerais bien savoir comment se passe cette collaboration notamment via ces entretiens.

Il faut d'abord repartir du postulat de base que j'ai énoncé tantôt. Nous, on ne règle pas les freins du demandeur d'emploi lors des entretiens. On postule l'idée qu'une fois que la personne est au travail, c'est encore plus facile de régler les problèmes auxquels il est confronté. On dit que le travail va déjà aider sur certains points comme l'argent et la confiance en soi pour autant que tout se passe bien. Et donc cette vision veut dire qu'on doit impliquer les CPAS dans le parcours d'accompagnement et d'insertion du demandeur d'emploi. Donc ça veut dire qu'avec les CPAS, on leur demande maintenant qu'ils ont bien compris comment on travaillait, c'est de pouvoir identifier une personne qui serait motivée par notre programme d'accompagnement et ça serait ensuite de la rencontrer ensemble. L'avantage de cette collaboration est l'information qu'on va déjà avoir de l'assistante sociale. Et donc ces entretiens peuvent se faire en accompagnement s'il y a des problèmes ou du recadrage à faire. Mais surtout dans l'emploi, où

le référent du CPAS peut aussi venir en entreprise. Donc ça, c'est pour un demandeur d'emploi bénéficiaire du RIS. Mais on peut aussi accompagner les articles 60 donc qui sont déjà à l'emploi. Trois mois avant la fin de leur contrat, on fait une rencontre à l'intérieur de l'entreprise avec l'assistante sociale, le coach, la personne et le directeur du home par exemple ou de l'entreprise qui l'engage et on fait une évaluation de ses compétences pour qu'une fois que le contrat se termine, on puisse très vite lui proposer autre chose pour l'amener vers un autre emploi.

Comment arrivez-vous à trouver donc autant d'emplois possibles vu le nombre de personnes que vous accueillez ici ?

Aujourd'hui les emplois, il en pleut comme des petits pains. Mais on a un réseau d'entreprises donc on a une centaine d'entreprises dès qu'elles ont un peu besoin, elles nous appellent. Mais ça dépend si on a quelqu'un à leur proposer. Car dans notre méthodologie, c'est le demandeur d'emploi qui dicte le chemin. Au lieu de vouloir qu'il soit autonome dans sa recherche. On attend de lui qu'il justifie ce qu'il aime et ce qu'il n'aime pas. Alors bien-sûr on pourrait plus travailler à rendre plus autonome le demandeur d'emploi dans sa recherche, parce qu'au final, même s'il y a beaucoup de travail derrière, on ne fait pas grand-chose entre guillemets. On recrute une personne et on l'accompagne vers et dans l'emploi. Dans d'autres missions régionales, ils ont des programmes de formation, de soft-skills, de quatre à cinq semaines avant même de commencer l'accompagnement. Mais on est sur quelque chose de différent. Il y a des points positifs dans leurs méthodes car ils font du collectif et c'est aussi important dans le parcours de notre public. Mais c'est sûr que nous, on fait un autre travail sur l'emploi. On s'assure que l'emploi soit choisi par le demandeur et on négocie les conditions avec les entreprises pour qu'il ait une chance supplémentaire

Mais donc du coup, la personne après son contrat en CCD de 6 mois peut partir de chez vous et être sans job. Dans ce cas, elle devra retrouver du travail de manière autonome. Mais ce n'est pas chez vous qu'elle va apprendre ça. Mais d'un autre côté, elle aura vécu une expérience professionnelle.

C'est ça. Maintenant, on le prépare à faire un entretien mais différent de l'habituel. On veut être responsable nous, on veut que l'entreprise soit responsable de l'insertion, pas seulement le demandeur d'emploi. Une personne qui a un profil comme chez nous, à qui on va donner des outils pour être un bon demandeur d'emploi, elle va se présenter dans une entreprise qui va encore porter beaucoup d'importance aux CV. Il n'y aura pas toutes ces conditions sur

lesquelles nous nous accordons avec les entreprises. S'il est mis en concurrence avec de meilleurs CV, il n'a aucune chance. Donc il a beau être prêt à demander de l'emploi de manière classique mais il y aura toujours ces obstacles. Chez nous, pour le contrat qu'ils peuvent avoir, c'est différent. Mais pour moi entre une personne que le patron va voir quinze minutes et dont il aura lu le CV et nous qui avons fait un travail d'accompagnement, de description du poste en entreprise pendant plus d'une heure, avec un demandeur qui a choisi une entreprise parmi trois choix et qui a réfléchi sur ce choix, il y a quand même une différence de professionnalisation. On fait gagner du temps à l'employeur, c'est gratuit et moi il me semble qu'il y a une grosse différence et qu'on doit faire confiance à notre méthode. Alors bien-sûr, on traîne cette impression d'accompagner des publics éloignés mais nous, on est sur des jobs de premier niveau de qualification qui sont accessibles au public qu'on accompagne et qu'on va présenter.

Comment vous gérez les trois offres que vous proposez ? Elles sont quand même faites en fonction de ce que le demandeur aimerait faire ? Parce que vous avez dit que parfois ils se retrouvaient dans des métiers qu'ils n'auraient pas imaginés.

Oui on essaie au moins une. Mais c'est aussi en fonction des offres du moment. On a un réseau d'entreprises qu'on bichonne et il y a des entreprises qui sont ouvertes toute l'année. On travaille avec le centre logistique Lidl à Marche, ils ont besoin de préparateurs de commande et ils en recherchent toute l'année. Donc dans les trois offres, il y a des offres qu'on présente toute l'année, des offres en lien avec les envies du demandeur si on a déjà une idée mais on essaiera aussi d'en mettre d'autres pour voir s'il n'est pas intéressé par autre chose. Parce que ce qui fait que les gens peuvent aller sur une offre qui n'est pas celle qu'ils auraient imaginée, c'est parce qu'il y a une qualité de contrat, il y a un accueil dans une entreprise. Ce sont des éléments qui influencent le fait d'aller vers un métier auquel on ne pensait pas forcément.

Et je suppose que vous faites affaire avec les métiers en pénurie aussi comme dans le domaine de la construction par exemple.

Oui c'est une problématique à laquelle on doit répondre aussi. On a un projet avec une entreprise qui recherche des maçons. Nous, on est allé chercher des demandeurs qui voulaient vraiment travailler là-dedans. Mais ils doivent être formés et ils ne veulent pas de la formation de douze mois du Forem. Donc on a trouvé un compromis, c'est de faire une formation de 6 mois maximum avec possibilité d'embauche après deux, quatre et six mois si le demandeur est assez formé et que l'entreprise le veut bien. Donc les demandeurs acceptent de ne pas être payé durant la formation si au bout, il y a un métier à la clé. Donc on réunit deux demandes, celle des

demandeurs et celle de l'entreprise. On sait qu'on n'est pas maçon après 6 mois. Mais c'est au moins leur donner les gestes et améliorer leurs compétences. Parce qu'on part de ce qu'ils savent déjà faire aussi, c'est un programme collectif certes mais à la carte pour chaque individu. Et ils vont aller en stage et si on voit des lacunes, on les retravaillera en centre de formation.

J'ai une question par rapport au public concerné par le décrochage scolaire. Ils font aussi partie de votre public vu que vous avez un critère sur le CESS. Mais est-ce que vous avez des éléments spécifiques pour eux ?

Notre rôle pour ceux qui sont en décrochage scolaire, c'est de pouvoir apporter une solution en termes d'insertion et leur faire découvrir le monde du travail. D'ailleurs, dans le projet européen qu'on va rendre, on va, pour les moins de 25 ans, mettre une action supplémentaire qui sera d'aller réaliser l'accroche de ces personnes-là. Normalement, les gens viennent chez nous de manière spontanée pour demander un accompagnement. On fera des actions d'accrochage, on ira rencontrer les AMO (services sociaux pour les jeunes), on ira rencontrer les éducateurs de rue, on ira vraiment dans les lieux de socialisation des jeunes pour essayer d'aller les accrocher. L'objectif est, soit qu'ils reprennent leurs études s'ils peuvent le faire mais ça ne dépend pas que de nous, soit de leur proposer un trajet d'insertion socioprofessionnelle s'ils veulent travailler.

Lors de notre conversation téléphonique, vous aviez noté des obstacles à l'emploi que rencontrait ce public. Avez-vous d'autres obstacles à me citer ? Car ces derniers sont des freins à l'emploi pour le public et sont des conséquences du décrochage scolaire. Les décrocheurs tombent aussi sur ces obstacles.

Aujourd'hui, il faut reconnaître qu'on est toujours dans un marché du travail où les entreprises pratiquent un recrutement où il y a des discriminations. Elle peut prendre plusieurs formes, elle peut être sur le diplôme, dans une présentation, elle peut être dans le CV qui n'est pas suffisamment beau. On colle des étiquettes aussi à notre public. La conséquence c'est qu'aujourd'hui malheureusement, les chances d'insertion d'un décrocheur sont vraiment réduites parce qu'on va lui fermer des portes. Ne pas aller au bout à l'école, c'est fermer des portes. Et il faut trouver un organisme qui va pouvoir lui redonner de la confiance en lui, ça c'est très important. C'est ce qu'on essaie de lui apporter quand on le considère comme un professionnel. Le marché du travail est excluant pour les personnes qui n'ont pas des trajectoires normales et chaque année, on renforce ces exclusions. Pour lui proposer des offres tout de suite, on fait tout un travail de déconstruction. On trouve des entreprises qui sont prêtes à lui donner cette chance et à ne pas travailler de manière classique. On va voir les entreprises pour qu'on

ouvre des portes à notre public parce qu'il faut arrêter de croire que les gens ne peuvent pas changer.

Vous parliez tantôt de vos objectifs quantitatifs ? Les atteignez-vous ?

L'année dernière, on a fait 343 entrées et on devait en faire 318. Donc on en a fait 25 en plus. 210 ont eu une insertion dans un emploi de six mois donc on est entre 60 et 65% d'insertion. Mais on a d'autres chiffres. 90% des gens trouvent un emploi grâce à nous et il y a quand même 10% qui trouve eux-mêmes.

Est-ce que vous avez des pistes d'amélioration en tête pour votre dispositif ?

On va essayer de rentrer dans le projet Ancre du Forem. Parce qu'on trouve qu'ils ont trouvé une solution intéressante. Et on va essayer d'y rentrer dans le cadre du projet européen concernant les jeunes et donc là, plus précisément, les décrocheurs scolaires. C'est un projet qui réunit l'ensemble des acteurs qui sont en lien avec la problématique du décrochage scolaire (AMO, psys, écoles, etc.) et c'est ça qui est intéressant. C'est de réunir une équipe multidisciplinaire, pluridisciplinaire autour de la thématique du décrochage du jeune pour tenter de trouver des solutions le plus rapidement possible, soit lui permettre de retourner à l'école ou alors faire une démarche d'insertion socioprofessionnelle. C'est intéressant parce qu'aujourd'hui, on doit s'imposer par rapport à ces problématiques et aller vers des échanges, de la communication, de la collaboration. Mais les FSE ne sont pas faits comme ça. Il n'y pas de transversalité prévue dans ces projets. Si on fait un projet avec un autre organisme, il va y avoir la question de « à qui appartient le stagiaire ? ». Il y a un problème de doubles subsides. On ne peut pas travailler en même temps et avoir tous les deux le dossier à rentrer pour avoir le financement. Sinon pour d'autres pistes, on aimerait trouver d'autres secteurs, d'autres métiers pour étendre notre gamme. On aimerait permettre aux demandeurs d'être formé pour améliorer leurs qualifications tout en travaillant, comme avec notre projet de maçonnerie. On pourrait faire mieux en matière d'accompagnement du demandeur d'emploi avec des outils pour qu'il soit autonome par la suite comme on l'a déjà évoqué.

Notes de l'appel téléphonique eu au préalable de l'interview :

Il y a des obstacles (ou facteurs excluants) qui font que les individus loin de l'emploi restent loin de l'emploi même avec le travail sur la personne.

- Obstacles sur le marché du travail : contrats précaires
- Obstacle du recrutement discriminant : focus sur le passé de l'individu et sur le négatif et non sur la volonté future
- Obstacle de la surqualification : des employeurs embauchent des personnes qualifiées pour des postes qui ne requièrent aucune qualification.
- Obstacles au niveau des intervenant : on catalogue parfois les gens à l'entrée du dispositif

Annexe n°4 : Interview asbl « La Toupie » à Arlon (retranscription)

Directrice de l'asbl « La Toupie »

Agent psychosocial de l'asbl « La Toupie »

Que pouvez-vous me dire par rapport à l'association de manière générale ?

La Toupie a été créée il y a un peu plus de trente ans par deux hommes dont un formateur en menuiserie. À l'époque, ils étaient dans une rue près d'une école et ils partageaient les locaux avec Le Tremplin qui est un endroit uniquement réservé aux hommes majeurs. C'est un logement pour dormir la nuit mais en journée il n'y avait rien et donc pour la majorité des stagiaires de la Toupie à l'époque, c'étaient des gens du Tremplin qui venaient à la formation menuiserie. Dans la région, il n'y avait que ça pour des hommes ou des femmes qui n'avaient pas d'autre solution et ça fonctionnait super bien. Puis il y a la section horticole qui a été créée, puis c'est la section Horeca qui a suivi. Douze ans plus tard, ils ont racheté des terrains ici et on est en train de construire le nouveau bâtiment qui accueillera l'association. L'objectif, c'est travailler sur la réinsertion des jeunes et des moins jeunes qui ont envie de s'en sortir. Le but est de les former et de les occuper en journée, que ce soit au niveau de la formation pour leur apporter les bases et pour pouvoir aller trouver un travail après mais aussi au niveau d'un accompagnement psychosocial. Et ça c'est mon rôle et je fais tout avec eux. Je vais visiter avec eux les appartements pour qu'ils aient un regard externe, on fait des simulations d'entretien parce qu'ils ne savent pas comment se présenter. Je fais aussi tout ce qui est CV, recherches d'emplois. Depuis peu, avec mon collègue, on a mis en place des ateliers informatiques parce qu'on se rend compte que la fracture numérique, elle est énorme. On pensait attirer plus de public de 35 à 50 ans et en fait, on a beaucoup de jeunes donc ils savent utiliser mais on est dans du basique. Dès qu'on va travailler sur Word, ils sont déjà perdus. Depuis quelques temps, on a mis en place une aide pour le permis parce qu'on se rend compte que la plupart ne savent pas où aller, comment faire et puis surtout, ils ne comprennent pas les questions. Il y a la mise en stage aussi dans le cadre de la formation où il y a un vrai accompagnement. J'offre un soutien psychologique minime. Le but c'est plutôt d'écouter, dégager des pistes et j'essaie d'ouvrir les portes des autres thérapeutes. Et aujourd'hui, au niveau des filières, on a un seul formateur en menuiserie, deux en horticole et deux en Horeca aussi.

Par rapport au public, quel est le type ici ? Vous avez un public fort éloigné ?

Majoritairement oui. Donc on a à partir de 18 ans jusqu'à pas d'âge mais 97% des gens qui sont ici n'ont jamais eu de travail. Ils ne savent pas ce que sont les conditions de travail.

Ce dont ils ont vraiment besoin pour se sentir réinsérer dans la société et ce qu'on leur apprend ici, c'est un savoir-être. Comme ils n'ont jamais connu le marché du travail et que pour le monde scolaire, ils étaient en décrochage, c'est leur apprendre à se lever le matin, prévenir quand on est malade, prévenir quand on a une absence, le respect de l'autorité...

C'est un peu de normes de société ?

Oui on ne leur a jamais inculquées. Ça prend énormément de temps parce qu'ils sont ici pour 2100 heures donc ça veut dire un an et demi de formation. Je vous prie de croire qu'en un an et demi, on ne va jamais au bout parce qu'il y a tellement à retravailler et de matière à revoir que quand ils ont terminé leur formation ici, on sait qu'il y a encore du boulot à faire par la suite. En termes de pourcentage, on est sur du 20% de mise à l'emploi donc c'est quand même rare que le processus soit fini après 2100 heures. Mais sinon je cherche un lieu de stage pour eux, je les accompagne au premier rendez-vous, on signe une convention. En général je vais mettre trois semaines en stage et on peut prolonger comme on peut arrêter plus tôt si jamais ça ne va pas mais cela n'est jamais arrivé. Il y a toujours à retravailler inévitablement. Ça peut être des soucis d'hygiène, les aléas des transports car sur trente personnes seulement deux ont le permis. Donc on doit arrondir les angles avec le patron en disant que la personne est en formation, qu'elle est en train de passer son théorique mais ils n'ont que 200€ par mois ici. La réalité c'est qu'ils ne peuvent pas se payer le permis tout de suite. Pour l'instant, des mises à l'emploi, il y en a trois.

Mais ce sont des enfants. Parce qu'ils voient leurs parents qui fonctionnent comme ça, qui sont au chômage, qui sont au CPAS. Ils connaissent les filons, ils connaissent comment avoir des revenus sans fonctionner dans la société. En restant sous le RIS, ils voient qu'ils gagnent un peu et qu'ils s'en sortent de justesse. Ils font des petits trucs au « black » sur le côté mais il n'y a pas de cadre. Donc pourquoi essayer de fonctionner dans un cadre quand je m'en sors. Et ils vivent beaucoup dans des quartiers sociaux où beaucoup ont ce fonctionnement.

J'aimerais justement savoir. Cette fibre familiale, le fait de reproduire le parcours des parents, elle est forte présente ?

Ah oui oui parce que dans des milieux fragilisés et précarisés comme ça, il y a l'importance culturelle. Comme il n'y a pas d'éducation, comme ils n'ont rien vu, ils reproduisent ce qu'ils ont parce qu'il n'y a pas d'ouverture sur le monde. Et c'est compliqué de les ouvrir.

On leur dit tous qu'on essaie de leur donner les bases pour aller travailler mais on est beaucoup plus cools que n'importe quel patron parce que notre rôle est de les aider et de les rééduquer un peu donc forcément, on va laisser passer des choses qu'un patron ne laissera jamais passer. Mais quand ils comprennent certaines choses, je prends l'exemple d'un certificat, on leur demande quand ils sont malades de me ramener un certificat médical mais il ne sert à rien pour nous. Ils ne sont pas payés s'ils ne viennent pas. Mais mon but, c'est de leur montrer que, quand ils vont aller travailler, il faut en donner un. Mais dès qu'ils comprennent qu'ils ne sont pas payés, pourquoi aller dépenser 25€ chez le médecin pour donner un truc qui ne sert à rien ? On a beau essayer de leur dire que c'est une habitude à prendre, mais certains n'en ont rien à faire.

Et s'ils sont confronté au fait, à la réalité en entreprises, ils prennent conscience ?

Il y a parfois, même face au fait, ça ne passe pas. Mais parfois à force de discuter ou alors ils voient certains stagiaires qui sont ici depuis plus longtemps mais qui avancent bien, qui ont leur permis, qui ont acheté une petite voiture, qu'il commence à monter les échelons, pour certains c'est hyper motivant et pour d'autres, c'est la chance et ça ne va pas plus loin

Et quand ils viennent ici, c'est du volontariat ?

C'est quand même souvent envoyé par le Forem ou par des organismes de paiement. Parce que c'est soit tu vas suivre une formation, soit on te sucre les revenus. Il y a quand même du « bouche à oreille » et beaucoup de prisonniers. Puis il y a énormément de problèmes d'addictions quand même et on a déjà vu des gens qui revendaient ici quoi. Puis certains viennent de milieux violents et cette violence fait partie d'eux. Pour eux, on résout les problèmes de cette manière-là. Même avec nous parfois même s'ils s'excusent ensuite.

On est obligées d'être beaucoup plus sec avec certains et il y en a d'autres, une fois la remarque, et puis c'est terminé. Mais il y en a c'est vraiment comme avec des enfants. On est un peu restreint à ce niveau-là parce qu'on n'a pas beaucoup de solutions, c'est soit on stoppe le contrat, soit on continue et on accepte qu'il soit comme ça. Puis si on stoppe le contrat, il n'a plus rien puis je pense qu'on a plus grand monde non plus ici parce que majoritairement, ce sont des

profils qui vont à la confrontation permanente, avec des parents absents. Je pense que c'est hyper dur pour eux et donc on essaie d'encourager au maximum, d'entamer des suivis thérapeutiques mais, à leurs yeux, aller voir un thérapeute, c'est être fou et eux, ils ne sont pas fous. Puis, ils n'ont pas de problèmes à régler, c'est nous qui avons un problème avec eux.

Puis aussi il y a une chose que je n'ai pas expliquée. Donc on a des stagiaires qui viennent en contrat de formation, qui sont rémunérés 1€ de l'heure et qui font 2100 heures avec nous. Et on accueille un deuxième type, ce sont ce qu'on appelle des articles 60 et là, il y a un vrai contrat de travail. Donc avec eux, il y a encore un cran au-dessus dans le sens où ils ont un contrat, ils sont employés, ils ont 1800€ par mois. Ils ont un contrat 8h30-16h30 et on remarque que la plupart des articles 60, à 16h, ils sont partis. Ils ont le droit d'aller se chercher à manger en ville mais on leur demande de venir manger avec nous tous ensemble pour passer un moment de convivialité. Mais on a des spécialistes qui partent puis qui reviennent 1h30 plus tard, alors je ne vous dis pas les relents de beuh, d'alcool. On bataille pas mal pour éviter que ça continue. Donc on va faire un règlement de travail pour montrer que ce sont les mêmes obligations pour les employés.

Puis les repas, tous ensemble, ça travaille le social aussi. Et c'est important pour eux de recréer des liens sociaux parce que souvent, ce sont des personnes isolées.

Ah oui oui clairement on est dans de l'informel. Et comme nos partenaires disent, on est la dernière solution. C'est souvent ce qu'on nous renvoie quand on est face à un jeune impossible à mettre au boulot, impossible à scolariser parce qu'il a 21 ans et qu'il ne veut pas refaire son CEB et on en a beaucoup ici. On sait qu'on est la roue de secours pour beaucoup de monde et on essaie de leur faire comprendre que si ici ça ne marche pas ici, il n'y pas plus rien après.

Même si notre taux de réussite de mise à l'emploi n'est pas très élevé, notre centre a le mérite d'exister pour les gens qui, socialement, sont complètement paumés quoi.

Puis même si ce n'est pas un emploi, ils sont stagiaires ici pendant un an et demi et ils travaillent quand même.

Ah oui. Les menuisiers, ce sont les chantiers des clients privés qui font des demandes et notre bâtiment. Il y a tout le jardin ici à entretenir pour les horticoles. Et pour l'Horeca, on a contrat avec les frères Mariste à Habay-la-Vieille où ils vont faire à manger tous les jours pour les personnes âgées et les groupes qui sont accueillis presque tous les week-ends. Donc du boulot, il y en a. Ce qui est plus dur, c'est l'après. Dans l'Horeca, c'est compliqué parce que les

stagiaires qui étaient déjà là en 2019, ils ont connu que le Covid, c'est-à-dire qu'on ne travaille pas, on fait des visios avec la formatrice, on lit des recettes et voilà. Quand on a rouvert de plus en plus, c'est extrêmement compliqué pour eux parce qu'ils travaillaient deux, voire trois jours semaines maximum et des demi-journées. On est passé à du temps plein, on en a beaucoup qui décrochent. Alors on essaie de leur dire que c'est la réalité du métier et que s'ils n'y arrivent pas ici, dans la vraie vie, ça ne va pas le faire non plus.

Le fait d'être le dernier filet, vous ne voyez pas justement des problèmes de motivation vu qu'ils sont venus par le Forem, je vais dire un peu « casés » entre guillemets ici mais pas forcément avec la volonté du stagiaire ?

Ils ne restent pas ceux-là en général. Souvent, après une semaine, ils s'en vont.

Donc il y a quand même la motivation de travailler ?

Alors je pense qu'il y a la pression quand même derrière car s'ils ne restent pas, on leur enlève tout. Il y a ce profil-là et puis je pense qu'il y en a qui, finalement, prennent goût parce qu'il y a un contact social. Ils se retrouvent avec des gens qui ont vécu un peu la même histoire. Puis on les aide sur tout. On est là pour les aider au niveau du boulot mais tout ce qui est problèmes administratifs et sociaux, tout est géré. Parce que des petites choses pour nous, comme aller à la mutuelle, aux syndicats pour aller parler de chômage, eux ont très peur de passer les portes et ils ne savent pas s'exprimer correctement. Ces petites choses comme ça pour eux, c'est une montagne à déplacer mais le milieu fait qu'on ne les a jamais responsabilisés non plus.

Mais vous ne craignez pas qu'ils ne soient pas autonomes pour ces démarches-là plus tard quand ils quittent le dispositif ?

Ah mais ils n'ont pas le choix. Je le fais deux ou trois fois avec la personne à côté et la quatrième, ils le font même si je suis à côté pour pouvoir donner des conseils pour des appels futurs.

Intellectuellement, ils ne comprennent pas les démarches parce qu'il y a souvent des gros soucis d'éducation mais aussi des soucis intellectuels qui vont de pair. Il y en a plusieurs, s'ils étaient nés dans un autre milieu, ça irait peut-être mieux.

Donc ici, ils viennent vraiment tous de milieux défavorisés ?

On en a deux qui viennent de milieux traditionnels on va dire.

Et combien de stagiaires avez-vous pour l'instant ?

28. Et les deux, on voit qu'ils sortent clairement du lot mais ils sont extrêmement bien intégrés. Mais ce sont les deux qui ont le permis, qui ont une voiture, les deux ont un diplôme, une infirmière et un horticulteur horticulture, ils ont tous les deux travaillé. On avait un peu peur que ça ne passe pas avec les gens d'ici parce que c'est clair que la mentalité n'est pas du tout la même puis c'est la seule femme mais ça va.

Mais ce sont vraiment des milieux défavorisés dont ils sont principalement issus. Comme on fonctionne aussi beaucoup pour le recrutement du bouche à oreille, tu vas dire à ton voisin mais ton voisin il a aussi un logement social, etc. Mais il nous en faudrait 40-50 pour ce qu'on propose. Avant covid, on tournait à ce nombre-là.

Donc vous êtes vraiment un dispositif pour combler toutes les lacunes qu'ils ont accumulées avant et qui n'ont pas pu être réglées ?

Si on doit vraiment schématiser, on doit faire ce que les parents n'ont pas fait. On doit vraiment les rééduquer. Des trucs de base comme un simple bonjour, se laver, mettre des vêtements propres pour aller travailler... Donc c'est pour ça, ça va être compliqué de les remettre au travail mais si on réussit quand même à leur donner les bases au niveau social, on a déjà gagné beaucoup.

Et au bout d'un an et demi ici, c'est fini ou ils peuvent rester ?

Il y a possibilité de prolonger en fonction de certains cas mais ça doit être bien justifié à la Région wallonne. Maintenant, par exemple, on en a prolongé une de trois mois et un de six mois.

On essaie de les faire évoluer dans le bon sens. Mais c'est un métier avec une adaptation et une évolution constante. On ne fait jamais la même chose et en arrivant le matin, on ne sait jamais ce qu'il va arriver.

Je vois déjà de nombreux points communs avec les entretiens d'avant concernant les causes de cette situation. La famille, les addictions, la confiance en soi et le manque de diplôme.

Mais s'ils avaient déjà été aimés par leurs parents, ça aurait déjà changé beaucoup de choses. C'est vraiment la cause principale.

Et par rapport au système scolaire, on en a une qui vient du spécialisé mais qui n'avait rien à y faire. Et elle a vécu quelque chose qui l'a tellement bouleversée qu'elle ne veut plus rien entendre. On a tendance aussi à coller des étiquettes négatives sur eux.

Même si le regard de la société sur les filières qualifiantes et professionnelles a quand même bien changé mais ce n'est pas encore parfait. Mais le travail des professeurs dans ces filières est hyper important pour éviter que nous, on ait des jeunes à la Toupie.

Si je reprends votre dispositif, vous faites donc de l'individuel avec le suivi psychosocial et du collectif avec les différentes formations que vous leur proposez.

C'est ça. Le savoir-être, c'est le psychosocial et c'est l'individuel. Le savoir-faire, ce sont les formations et c'est le collectif.

Est-ce que vous mettez en place des choses spécifiques pour les 18-25 ans ou est-ce que tout le monde est logé à la même enseigne ?

Tout le monde est logé à la même enseigne. Moi, je ne me dis pas que parce qu'il a 18 ans, il mérite plus d'attention que quelqu'un de 40 ans. Je ne vais pas accorder plus de bénéfices à l'un ou à l'autre en tout cas. Pour moi, ils ont tous une chance s'ils sont motivés et je leur donne et on y va quoi.

Est-ce que vous avez beaucoup de stagiaires qui ont décroché du dispositif ?

Il y a eu un moment donné au début où il y avait beaucoup de stagiaires qui venaient trois ou quatre jours et puis ils lâchaient. Le plus dur pour nous, c'était de comprendre ce qui n'allait pas. Moi je voulais savoir pour voir si on pouvait changer les choses pour qu'ils restent. Maintenant, j'explique les filières en profondeur pour qu'il n'y ait pas de surprise. L'exemple de la menuiserie, tous les stagiaires au début qui sont venus ont lâché parce qu'ils s'attendaient à faire des meubles. Maintenant, quand je les reçois, ils savent que c'est de la menuiserie de bâtiment.

Est-ce que vous avez d'autres projets que vous voulez mettre en place dans le futur ?

C'est ce nouveau bâtiment qui en construction et de là, d'autres projets vont en découler parce qu'on aura plus d'espace. On aura un restaurant social. Mais depuis un an, on a aussi un agrément APL donc Aide de la Promotion du Logement. On a l'agrément pour aider quinze ménages par an qui ne sont pas issus du public des stagiaires parce que sinon c'est double subventionnement. Donc c'est aider des familles précaires à trouver un logement salubre, les tenir au courant des aides qui existent, les renseigner sur les agences immobilières. On veut développer ce service-là parce que le logement va devenir un problème. Problème qui est déjà là d'ailleurs. Des idées il y en a. Ce sont les ressources qui manquent.

Moi j'aimerais ouvrir une filière en carrosserie/mécanique pour les bases, stockage de pneus, mini-entretien, etc. Les gens paieraient moins cher chez nous et ce serait encore ça en plus pour nos stagiaires.

Il faut aussi être conscient que pour recruter des formateurs, c'est très dur. C'est un triple profil : professionnel du métier, prof et assistant social. Puis c'est très politisé aussi. Si on veut ouvrir une nouvelle filière, il faut avoir l'agrément à l'administration, donc à la Région wallonne et ça dépend de la ministre qui est en place. Ça va dépendre de quel coin elle vient parce que c'est la région d'où elle vient qui aura des priorités.

Puis on est apolitique donc on a zéro soutien au niveau de la politique à ce niveau-là quoi donc c'est une bataille du coup

Est-ce que vous pensez que, d'une certaine manière, on peut faire un lien entre vos formations et le système scolaire. Dans le sens où, le scolaire propose des formations et que vous proposez la même idée même si l'objectif derrière n'est pas le même ?

Oui clairement, un parallèle peut être fait à ce niveau-là.

Et sur ce que vous faites maintenant, vous avez des pistes d'amélioration ?

On aimerait que la section menuiserie marche mieux parce qu'on n'a qu'un stagiaire mais c'est un peu indépendant de notre volonté. On fait de la communication sur cette formation, sur les travaux qu'on fait, on parle à nos partenaires sociaux (CPAS, Forem) pour qu'ils nous envoient des gens. Mais c'est un métier qui a pris un gros coup il y a quelques années et malheureusement, plus grand monde ne désirent se former là-dedans. Sachant qu'en plus maintenant, c'est de la menuiserie de bâtiment.

Et au niveau des subsides, il n'y a que la Région wallonne qui vous aide ?

Non parce nous on est SISP donc Service d'Insertion SocioProfessionnel et EFT donc Entreprise de Formation par le Travail. Cette dernière partie nous permet de travailler chez les clients privés et donc de réaliser un bénéfice

Mais le problème, c'est qu'on n'arrive pas à recruter donc on a le risque d'être diminué l'année prochaine au niveau des subsides.

Vous avez des objectifs à atteindre pour ces subsides ?

Oui un nombre d'heures par an qui est de 35 000. On a fait les rapports et tout on est dans le bon mais c'est le covid qui nous sauve quand même pas mal. Mais on sait qu'il faut mettre les bouchées doubles à partir du mois de juin mais on compte sur les partenaires donc CPAS, Forem, Chômage.

Annexe n°5 : Interview asbl « Mic-ados » à Marche-en-Famenne (retranscription)

Coordinateur du projet Sac-ados dans l'asbl « Mic-ados »

Quel est votre rôle ici au sein de l'asbl ?

Moi ça fait quatre ans que je suis et j'ai vraiment été engagé pour ce projet-là et je suis payé grâce au FSE. Le projet sac-ados, il existe depuis 2015-2016. C'était vraiment une initiative lancée par l'AMO mais ce n'était pas aussi intensif que maintenant. Depuis 2018, on fait trois sessions par an d'environ trois mois. Je prends sept jeunes maximum et ils ont entre 15 et 22 ans donc vraiment les NEET même si au début, il n'y avait pas qu'eux. Les deux premières années, il y avait deux modules. Le premier module de septembre à décembre puisque c'est la période où le décrochage peut être moins effectif. Il s'agissait de sessions qui étaient davantage destinée aux 18-22 ans donc c'était davantage pour essayer de répondre à leurs questions d'orientation. Je faisais des petits chantiers, des petits stages de découverte donc je travaillais avec eux pour savoir quel secteur d'activité les intéressait. J'essayais de mettre des petits stages de trois jours par semaine où ils avaient la possibilité de se tester et d'avoir des réponses rapides de leur questionnement par rapport à un secteur comme les horaires, le travail physique à fournir... Au moment du covid, j'ai dû arrêter cette formule car je demandais des indépendants qui n'ont rien à voir avec le secteur social mais c'était devenu trop compliqué. Maintenant, je me suis focalisé sur l'autre formule et sur les jeunes qui ont l'obligation scolaire, donc des mineurs on va dire entre 15 et 22 ans. Ce qu'on propose, c'est un peu une parenthèse à ces jeunes-là. Ce sont des jeunes qui sont en décrochage pour des raisons x et y. Ça peut aller du comportement des jeunes qui se sont fait renvoyer d'écoles. Ça peut être des jeunes qui ont développé des phobies sociales suite à du harcèlement. C'est clairement une phobie scolaire et une phobie sociale qui se mettent en place. Il y a des jeunes à qui le cadre scolaire classique ne correspond plus du tout. J'ai vraiment des profils différents. Certains ont aussi profité du covid pour justifier leurs absences. Il y a beaucoup de jeunes qui sont aussi en mal-être, en phase de dépression suite au covid, suite à plein de choses. Puis il y a une pression constante qui est mise en place dans notre société d'aujourd'hui, que ce soit au niveau des résultats, au niveau de la population. Elle est de plus en plus présente et les jeunes la supportent assez mal. Les raisons du décrochage sont vraiment diverses et les jeunes ont des besoins différents. Ce que je fais, c'est que je prends sept jeunes maximum dans le projet pour leur offrir suffisamment de temps.

Je ne veux pas être dans le principe des grosses classes comme à l'école où c'est compliqué d'arriver à travailler de manière uniforme.

Comme ça vous pouvez faire les deux, du collectif et de l'individuel je suppose.

Tout à fait. Maintenant ici dans Mic-adoss, les jeunes qui participent aux projets n'ont pas tous un suivi de manière individuelle. Ils peuvent le devenir en fonction du besoin du jeune. On lui attribue un travailleur s'il veut pour un suivi, c'est simplement du soutien, un espace de parole pour que ça puisse répondre à ses besoins. Moi mon approche auprès des jeunes, elle est au cas par cas. Évidemment, il y a un règlement destiné à tous mais en fonction des difficultés et du profil des jeunes, on va adapter. Ils sont censés être là quatre jours par semaine. Un jeune qui vient et qui est dans une école, soit l'école fait la demande auprès de nous, soit ce sont les parents parce que maintenant le projet est très connu depuis quatre ans. Tous les partenaires qui travaillent avec nous (Ecoles, SAJ³¹, SPJ³²...) font passer les messages et il y a du « bouche à oreille » avec les jeunes qui participent déjà au projet. Un jeune qui est soumis à l'obligation scolaire, parfois il est renvoyé d'une école donc sans école, parfois il est en phase de décrochage. Moi, je fais une attestation de participation au projet et je négocie aussi avec l'école de ne pas mettre le jeune en absence injustifiée et pour qu'ils ne le mettent pas en porte-à-faux par rapport à ça. Je prends les présences tous les jours donc je les fais se réhabituer à avoir à respecter un cadre auquel ils seront confrontés que ce soit à l'école ou dans le monde professionnel. Je peux leur fournir éventuellement, à la demande de l'école, des copies pour leur garantir la présence au projet. Moi, je ne donne rien au niveau théorique donc ils savent bien que pendant trois mois, ils vont développer des lacunes au niveau de leur matière scolaire. Les jeunes qui viennent, on crée un dossier de candidature où on doit répondre aux exigences du FSE qui sont assez nombreuses. Moi, je présente le projet aux jeunes comme une sorte de parenthèse dans leur vie. Echapper à la pression quotidienne, ils ont souvent un sentiment d'échec, de la pression parentale, des jeunes qui sont parfois assez précarisés. Ils doivent profiter de ce projet-là pour se poser et profiter des échanges que l'on a. La première semaine, ce sont principalement des animations au niveau de la cohésion de groupe, pour apprendre à les connaître. Toutes des petites animations pour une réflexion sur leur parcours de vie, sur leur parcours scolaire, sur les problèmes qu'ils rencontrent au quotidien. C'est important aussi de recréer une cohésion de groupe car ils sont en manque de liens sociaux et parce qu'eux-mêmes se poussent les uns et les autres. Ensuite, le contenu du projet, ce sont des chantiers bénévoles avec tout un tas

³¹ Service de l'Aide à la Jeunesse

³² Service de la Protection de la Jeunesse

d'associations différentes. Par exemple, le planning de cette session, on va travailler avec une absl qui va remettre en état des vieux instruments de musique pour ensuite les renvoyer dans des pays tiers monde. On est aussi avec une autre association qui travaillent pour les réserves naturelles. Ils viennent vraiment rendre un service mais à une collectivité qui a du sens. Pour les instruments de musique, ils savent très bien que ça a du sens à travailler aussi pour des pays précarisés. On essaie aussi de faire des visites de musées parce que ça peut intéresser certains selon le sujet du musée, comme l'armée belge par exemple. On fait de la sensibilisation auprès de services comme le CEFA ou l'IFAPME parce que ce sont des établissements qui vont accueillir les jeunes par la suite parce que l'école ne correspond plus à leurs attentes. Il y a aussi des initiations auprès du Forem pour que les jeunes puissent mieux aborder ce type de services auxquels ils auront affaire tôt ou tard. On essaie vraiment de les accompagner dans tous les types de secteurs et de services pour les informer au maximum. Mais le principal du projet, ce sont vraiment des chantiers qui sont évidemment à la compétence de n'importe qui. Moi aussi, tout ce qu'ils font, je fais avec eux. Et dès qu'ils trouvent du sens, même si c'est un travail embêtant, ils s'y mettent et ça roule. Et ça, c'est vraiment important.

Quels sont les jeunes qui ont le droit de venir chez vous ?

Alors je reçois toujours le jeune et le service qui me l'envoie et/ou les parents. On travaille avec huit communes de la province du Luxembourg autour de Marche de façon à répondre aux jeunes en difficultés dans notre province. Mais on élargit de plus en plus parce qu'on est un des rares services de ce type dans notre région. Donc on a des jeunes de Namur qui veulent venir et on essaie de les prendre quand on a de la place. Donc je dois rencontrer le jeune et les services et je vais essayer d'expliquer le projet et que ça implique que l'année scolaire est vraisemblablement foutue mais ils le savent déjà. Mais réussir n'est pas leur priorité, c'est de trouver quelque chose à faire. Et on va travailler toutes ces questions-là, au niveau de ce qu'ils veulent faire, au niveau de ce qui est possible de faire. Et en fait, le travail se fait un peu de manière informelle chez les jeunes. Ils sont sceptiques au début et très rapidement ça vient. On a de très bons résultats parce qu'on a un cadre très flexible par rapport aux jeunes. Il y a des règles à respecter forcément comme partout. Mais les échanges sont totalement différents d'un cadre scolaire classique. On va se tutoyer, on va rigoler ensemble. Et donc, ils me voient comme une figure d'autorité au même niveau qu'eux. On est vraiment dans un rapport d'une proximité beaucoup plus importante qu'un rapport avec un prof. Mais il y a quand même un cadre à respecter. Cependant, je n'ai pas vraiment de pouvoir de sanction sur eux. Un jeune qui s'est déjà fait renvoyer de trois ou quatre écoles, si je le renvoie d'ici, il va s'en foutre aussi. Donc

je vais jouer sur certaines choses. La première, et là je n'interviens pas trop, mais ils savent que derrière, il y a les SAJ et SPJ qui pourraient les virer si ça se passe mal chez nous, ils pourraient finir placés, etc. Donc ils ont peur de ça quand même, ils pensent à l'après. Et deuxième élément, grâce à l'accroche, à ce rapport que j'ai avec eux, ils ont peur de me décevoir. Je trouve que c'est quelque chose de bien plus porteur que la peur de la sanction. S'ils voient qu'ils me déçoivent, c'est un choc chez eux et c'est quelque chose que j'ai pu observer et que je trouve très positif. Pour moi, c'est sain comme sentiment. Donc ils viennent s'excuser et c'est tellement plus porteur comme sentiment.

Mais c'est vrai que c'est un peu impossible de créer ce lien entre un prof et un élève.

Ah c'est sûr, ils ont tellement d'élèves. Alors il y a des profs plus cools que d'autres mais ce n'est pas possible d'avoir un suivi comme chez nous.

Et je pense que des élèves, quand ils arrivent ici et qu'ils découvrent des figures d'aide, cela crée directement un autre lien qu'avec des professeurs, d'où le sentiment de vous décevoir.

Tu as tout à fait raison par rapport à ça. Mais je peux me permettre d'avoir ce lien parce que j'ai le temps et que c'est mon job. Les profs n'ont pas ce temps. Et les jeunes ont une vision des profs qui s'en foutent d'eux mais ils n'ont pas le temps de s'occuper pleinement d'eux. Mais c'est très lourd comme travail ce que je fais. Ce sont des jeunes hors-cadre qu'il faut recadrer tout le temps et on répète souvent la même chose. Puis on a des jeunes très frustrés, hypersensibles et donc à vif dès qu'on fait une remarque, violent parfois que ce soit verbalement ou physiquement. Donc on travaille vraiment avec un public extrêmement affecté. Et on a de très bons résultats grâce à cette approche-là. Et on travaille principalement sur la confiance en soi que beaucoup ont perdu à force de se faire renvoyer, à cause des écoles, des parents, même s'ils ne le montrent pas. Et simplement le fait de venir, de respecter un minimum mon cadre et de travailler, je les félicite systématiquement. Et en fin de journée, je vois qu'ils sont de meilleure humeur qu'en début parce qu'ils aiment bien venir même s'ils travaillent. Et alors parfois, ils ne savent pas pourquoi je les félicite parce qu'ils n'ont pas l'impression de faire grand-chose mais ils le font. Ils pourraient très bien ne pas venir ou ne pas travailler mais ils le font donc je les félicite. Parce qu'on en a qui ne viennent pas les quatre jours. On en a un qui vient deux jours par semaine mais qui est déscolarisé depuis deux ans. Donc deux jours, c'est un premier pas et c'est déjà pas mal et quand il vient, il travaille et il respecte le cadre. Alors il y en a d'autres qui sont là tout le temps et qui ne comprennent pas alors je leur explique qu'avec

eux, même s'ils sont là tout le temps, c'est dur de les mettre au travail. Il y en a un, on va travailler sur la fréquence et l'autre, sur le contenu. Je m'adapte au profil du jeune. Quand ils voient qu'on prend vraiment le temps de travailler avec eux, sur leur profil, sur leur problématique, ils sont beaucoup plus concernés. Et même si le travail ne leur plaît pas, ils disent qu'ils passent de bonnes journées.

Et vous proposez des activités variées. Il y a du travail, du sport, des loisirs...

Oui parce que seulement du travail ça n'irait pas. Trois jours de chantier d'affilée déjà ce n'est pas simple. On essaie de travailler sur les problématiques actuelles que rencontrent les jeunes et d'avoir des discussions avec eux. Il ne faut pas qu'ils se sentent gênés de nous dire des choses. C'est travailler sur la confiance en soi et donc on ne jugera jamais. Tous ne reprennent pas le chemin de l'école par contre mais on les prépare, on les remobilise en vue de pouvoir repartir dans de bonnes conditions pour respecter le cadre qu'ils auront. Et puis surtout, ils savent que quand le projet est fini, ils peuvent toujours revenir ici en suivi individuel ou refaire le projet. Et beaucoup restent en individuel après. On les accompagne en fonction des besoins qu'ils ont mais on est toujours là.

Ce que je remarque ici, c'est que vous accompagnez les jeunes dans toutes leurs activités. C'est différent que les autres associations et organisations que j'ai vues jusque maintenant.

C'est extrêmement important. Je fais ça avec eux pour leur montrer que moi aussi, je fais des choses qui n'ont rien à avoir avec mon métier de base. Le but c'est de leur montrer que dans tous les métiers, il y a des trucs moins bien à faire et que c'est comme ça. On ne peut pas faire que ce qu'on aime sinon beaucoup seraient au chômage. Et le but aussi, c'est de déstigmatiser des métiers. Et aussi ce que je propose en fin de session d'habitude, on fait trois jours en résidentiel et je propose des activités ludiques qu'ils ont envie de faire. Ça peut être du paintball, un escape game, un parc aquatique, etc. On paye tout grâce aux FSE et ça, il faut le citer car sans cela il n'y aurait rien même si c'est embêtant car il y a une énorme charge administrative. Mais on paie les activités, les repas de midi et aussi, on peut intervenir dans la mobilité des jeunes pour leur permettre de se déplacer pour venir à notre projet pour favoriser l'accès au projet aux jeunes qui financièrement, n'ont pas la possibilité de venir. De façon que ce soit vraiment ouvert à tous. Puis sans partenaire, il n'y aurait rien non plus. C'est du win/win car on les aide et ils nous aident mais ce sont eux qui ont les choses en main, ce sont eux qui décident de nous accepter ou non. Puis leur psychologie aussi est importante. Le fait d'expliquer les

raisons de chaque action. Et l'individuel après le projet est très important aussi. On a un projet de mise en autonomie et par exemple, on a un partenariat avec l'agence immobilière sociale de Luxembourg et le CPAS pour des logements. Le CPAS fournit les moyens de payer le logement et nous, on s'assure que le jeune est dans une démarche réflexion. On va l'accompagner sur la gestion de la vie, gestion du bâtiment, la gestion de son autonomie et sur la réflexion d'un projet de vie. On les aide donc dans tout ce qui est démarches aussi. On délègue aussi autant qu'on peut vers des services qui sont plus spécialisés que nous et qui ont plus le temps à accorder à ça. Notre travail est divers et varié, on fait peut-être parfois ce que les parents n'ont pas fait mais on ne peut pas tout faire non plus. Donc on délègue aussi quand on peut.

Si on reprend le projet FSE et la théorie que j'ai lue, vous vous retrouvez dans une parenthèse où vous mettez le jeune un peu à l'écart de la situation négative dans laquelle il se trouve

Oui c'est ça et c'est lui dire aussi qu'il a des difficultés et que c'est normal, que tout le monde en a. Il ne rentre pas dans les cases de la société et ce n'est pas le seul. En plus avec le covid et tout ce qu'il se passe, la situation est compliquée pour le jeune. Et il n'y a pas que le jeune qui dysfonctionne, la société autour aussi. On est tous différents mais ici, tout le monde est sur le même pied d'égalité et il ne faut pas avoir honte des problèmes. Et ce ne sont pas des jeunes à problèmes, ce sont des jeunes qui rencontrent des problèmes très souvent posés par la société et les politiques d'aujourd'hui.

J'ai remarqué aussi que vous offrez une diversité dans les activités proposées. Vous n'êtes pas limité à une seule formation ou un seul type d'activités. Vous avez du travail, du ludique, du culturel...

J'essaie de répondre aussi au maximum des bases des écoles. Je dois quand même proposer une base culturelle, une base sportive. Puis on voit avec l'intensité des activités parce que comme j'ai dit, c'est fatigant de rappeler le cadre tout le temps. Donc on travaille sur quatre jours et on se dit qu'après trois jours de travail, avoir une activité un peu plus détente ça ne fait pas de mal. Mais le projet est en développement constant. On se rend compte qu'on a de plus en plus de jeunes difficiles. Donc on essaie de voir nous ce qu'on peut faire pour eux et on voit aussi avec nos partenaires. Le plus important, c'est que ce n'est pas le jeune qui doit s'adapter au projet mais le projet qui doit s'adapter aux jeunes. C'est pour cela que je garde mon accroche car elle marche. C'est un peu atypique oui mais être trop cadrant avec eux, ça ne marche pas. Puis la réussite aussi c'est que, même si certains ont arrêté de leurs propres initiatives, on n'a jamais

renvoyé un jeune du projet. Même si parfois il y a eu des embrouilles entre jeunes, moi je leur disais de ne pas déranger dans le cadre du projet par rapport à ça et ils respectaient.

Je vais rebondir sur une phrase quand vous avez dit que c'est le cadre qui doit s'adapter au maximum aux jeunes et pas l'inverse. Vous ne pensez pas que c'est peut-être le problème du cadre scolaire aujourd'hui ? Où c'est le jeune qui doit s'adapter à l'école ? Puis le cadre veut évoluer avec des idées comme avec le Pacte d'Excellence mais c'est peut-être un peu utopique quand on voit la réalité ?

Oui c'est ça, à l'école, c'est le jeune qui doit s'adapter principalement. Puis il y a peut-être moins de remise en question chez les professeurs qu'ici. Puis si jamais tu as un professeur qui se remet en question, il ne changera pas tout le système car la structure est tellement grande. Chez nous, à petite échelle, c'est plus facile de changer les choses. Mais les professeurs n'ont pas les moyens de mettre des choses en place comme chez nous. Et en plus de cela, ils doivent répondre à un programme parfois un peu rigide. Et ce serait bien que d'autres services comme nous se créent car ce que nous on propose, presque personne ne le fait. Mais quand je vois la charge administrative pour lancer un projet FSE, je peux comprendre que ça repousse les gens. Ils ne veulent pas à avoir une surcharge et travail et, en plus, niveau emploi, un projet FSE n'est pas durable. Moi, si le projet FSE s'arrête, je me retrouve sans rien parce qu'on ne saura plus me payer. Ce serait bien qu'on apporte un peu plus d'importance à ce qu'on fait. On a énormément de demandes, il faudrait peut-être se demander pourquoi. Et offrir les moyens de réagir pour les jeunes mais aussi pour amener une sécurité de l'emploi pour les travailleurs. Peut-être créer quelque chose de spécifique pour ça au lieu de dépendre à chaque fois des fonds pour mettre à bien ce type de projets. Parce qu'on travaille sur l'avenir de notre société et tout le secteur de l'insertion socioprofessionnelle se bat pour l'avenir de notre société. Mais pour le scolaire, on m'a demandé de discuter à propos du Pacte d'Excellence sur l'uniformisation des pratiques pour lutter contre le décrochage.

Justement j'ai réalisé mon TFE de bachelier sur ce Pacte. Mais uniformiser les pratiques paraît impossible tellement les réalités de terrain sont différentes en fonction d'où on se trouve dans notre pays.

Mais oui c'est sûr que les réalités sont différentes entre le milieu rural et les grandes villes donc uniformiser, c'est compliqué. Ce ne sont pas les mêmes rapports et ça me semble évident qu'on ne bosse pas de la même façon. Et le problème, c'est que c'est politique l'enseignement. Donc tout va dépendre de qui a les choses en main. Par contre, uniformiser les modes de

fonctionnement des systèmes, ça peut marcher. Par exemple, avec le FSE, il y a une charge administrative très lourde certes mais je les salue parce que grâce à eux, des initiatives se mettent en place. Et cette charge administrative évite les abus et les dysfonctionnements. Puis moi j'ai une obligation de moyens, je n'ai pas d'obligation de résultats et pourtant, on a de bons résultats. Mais si l'obligation de résultats était là comme à l'école, on agirait différemment et la pression serait autre. Moi j'ai une pression de la sécurité de l'emploi qui est ma première. Mais ce sont les jeunes qui me rappellent pourquoi je fais ça. Et malheureusement, ce n'est pas la société alors que je travaille pour elle. Donc oui je pense que donner plus de moyens à des infrastructures comme nous est important.

Est-ce que justement vous avez d'autres pistes d'amélioration ? Autre que le fait de donner plus de moyens à des projets que le vôtre ?

Peut-être réformer l'école de manière générale. Travailler plus sur la réalité de terrain, qu'il y ait plus de collaborations entre les écoles et les professionnels de tous les secteurs pour répondre vraiment aux demandes des jeunes afin de savoir à quoi correspond réellement un métier. Puis il faut arrêter de dénigrer les filières qualifiantes et professionnelles aussi. Mais malheureusement et ce n'est pas normal, il y a un facteur chance pour les jeunes. Certains jeunes ont tout le soutien affectif et financier de leurs parents pour faire des études. D'autres pourtant ayant autant de capacités se retrouvent moins soutenus et se retrouvent paumés car ils ont des portes qui se ferment en face d'eux. Eux n'ont peut-être pas la possibilité de faire une seconde première année à l'université par exemple.

Annexe n°6 : Interview CEFA à Arlon (retranscription)

Accompagnatrice et gérante du projet Cefaccroche au CEFA à Arlon

Assistante sociale et gérante du projet Amarrage au CEFA à Arlon

La première question que j'ai pour vous, c'est de vous demander le type de public que vous avez au CEFA. Tout le monde peut accéder au CEFA même ceux qui ne décrochent pas du système scolaire. J'aimerais donc vous demander si vous avez plus de décrocheurs ou de jeunes qui viennent parce qu'ils veulent réellement venir ici.

On peut tout à fait avoir des élèves qui n'ont jamais eu aucun souci qui arrivent et qui ont déjà des diplômes comme le CESS mais qui cherchent à se spécifier dans des métiers bien précis. Mais ça reste assez rare. C'est un ou deux par an. On a aussi certains qui veulent faire la septième année en gestion de petites entreprises pour aussi avoir le CESS.

Mais tout le monde n'a pas accès au CESS. Les articles 45 en parcs et jardins, maçonnerie et les couvreurs n'y ont pas accès. Ils ont accès à une qualification spécifique en sixième. Mais en général, ils viennent s'inscrire parce qu'ils détestent l'école et ils veulent travailler parce qu'ils n'ont que deux jours et le reste, c'est de la pratique. Donc ils décrochent au niveau scolaire pur. Puis parfois, ils sont refusés à l'ITELA³³ et on les renvoie chez nous pour les raccrocher. Donc c'est du travail pour eux, mais la plupart n'ont pas la maturité du tout.

Oui ils ne sont pas prêts pour le travail et ils ne comprennent pas ce à quoi ils s'engagent. Ils ont même une image complètement tronquée du monde du travail. Ils ne s'imaginent vraiment pas qu'ils doivent travailler pendant les congés scolaires, qu'ils doivent travailler huit heures par jour. Et la moitié de nos élèves finissent en décrochage plus ou moins, de chez nous.

A savoir qu'il y a quatre critères pour le décrochage pour les mettre sur un projet NEET : perte de stage, décrochage pendant l'année, décrochage pendant l'année précédente et absentéisme.

Ça se sont les critères de sélection mais on a aussi les critères d'éligibilité pour lesquels on peut valoriser notre travail envers les élèves. On ne peut pas trop agir pour les élèves qui sont résidents français ou luxembourgeois parce que ce sont des enveloppes qui sont allouées pour la Wallonie.

³³ Ecole secondaire de technique et professionnel dans laquelle se trouve le CEFA

Sauf si le Luxembourgeois ou le Français réside la semaine en Belgique en internat ou en institution alors là, on peut intervenir. Mais donc la moitié décroche chez nous. Mais la majorité de ceux qui arrivent ont déjà décroché du système classique. Donc on les inscrit directement sur le projet vu qu'ils ont décroché l'année précédente parce qu'ils étaient élèves libres, parce qu'ils ne se sont pas inscrits en 2020-2021 notamment à cause du covid. En revanche, on ne peut prendre personne au-dessus de 18 ans.

Ça, je ne savais pas cependant pour les plus de 18 ans

La condition pour inscrire les plus de 18 ans c'est qu'ils aient un travail. C'est pour montrer sa motivation, montrer qu'il sait se débrouiller tout seul. Mais donc on a une proportion de décrochage plus importante chez les plus de 18 ans parce qu'on leur met une condition pour rejoindre un de nos projets de raccrochage.

Quels sont vos rôles au sein du CEFA ?

On est là pour les élèves et le mercredi, on consacre ce jour-là aux décrocheurs, à ceux qui n'ont pas de travail. On les aide à refaire leur CV, leur lettre de motivation, des petits tests de personnalité pour les aider un peu à mieux se cerner.

Mais on est accompagnatrices. J'ai été engagée pour le projet Amarrage à temps plein en tant qu'assistante sociale car c'est ma formation. Ma collègue est accompagnatrice à temps partiel (un quart-temps sur trois options) et à temps partiel sur le projet Cefaccroche (trois quart-temps). Je m'occupe de la gestion des absences et c'est important car c'est un des premiers indicateurs de décrochage. Je fais la gestion des dossiers scolaires aussi. Il y a un récapitulatif chaque début d'année du profil du jeune qui va nous permettre de voir si on le place dans un projet ou pas. On collabore beaucoup avec les autres accompagnatrices aussi qui sont titulaires des élèves. On fait des visites en entreprise avec les élèves dans le cadre de l'alternance mais aussi dans le cadre des projets d'accrochage. On va signer des contrats par exemple si la référente n'est pas là. C'est quand même notre élève aussi donc on la supplée. Et donc pour nos deux projets, c'est le FSE qui nous finance.

Le point négatif avec l'Europe c'est qu'on doit rentrer un projet pour la Belgique alors que nous, on est limitrophe avec la France et le Luxembourg. Donc projet européen oui mais dans nos frontières.

On a vraiment râlé pendant les réunions par rapport à ça parce que ce n'est pas réaliste par rapport aux frontières. On est coincé entre la France et le Luxembourg. C'est difficile de dire à

un élève qu'il est discriminé pour l'endroit où il vit et qu'on ne peut pas l'accepter. Cela étant, on en a déjà pris mais on ne peut pas le justifier au niveau du projet et on passe moins de temps avec lui. Et la justification, elle se fait via un journal de bord qu'on doit tenir pour chaque élève au quart d'heure près en fonction du temps qu'on passe avec lui.

J'ai remarqué, dans tous les organismes que je suis allé voir, la lourdeur de la charge administrative des projets FSE mais aussi la dépendance de ces fonds pour réaliser le projet qui crée une certaine insécurité de l'emploi.

Ah moi si le projet FSE se termine, je saute car je ne serais jamais nommée, je n'ai pas les titres requis pour la fonction. Puis dans nos deux projets, on ne peut intervenir que pour les jeunes inscrits au CEFA. Dans l'ITELA, il y a le DIAS³⁴ qui s'occupent des élèves de l'école mais qui peuvent aussi s'occuper des jeunes de chez nous. Mais moi j'adore ce qu'on fait en accrochage au CEFA puis c'est plus que de l'aide pour les jeunes.

Mais il y a vraiment une discrimination dans le sens où on sépare bien le CEFA et le plein exercice. Mais en revanche, nos deux projets sont quasi les mêmes. Juste qu'on est quand même deux personnes différentes.

Mais je vais te montrer un rapport comme ça tu verras. Mais là cet après-midi, je vais faire une évaluation entreprise dans le cadre de l'alternance mais c'est un élève qui fait partie du projet Cefaccroche. Donc c'est un élève maçon et je suis accompagnatrice des élèves en maçonnerie, couverture et parcs et jardins. Donc il y a beaucoup d'élèves que j'ai sur mon alternance pure que j'ai pris sur mon projet. Parce que vu que je n'ai qu'un quart-temps pour être accompagnatrice de trois options, je fais une pierre, deux coups parce qu'autrement je n'arrive pas à gérer. J'ai 7h30 pour les trois options sur toute ma semaine, ce n'est pas gérable. Donc cet après-midi, je vais aller en entreprise. Je vais prendre le plan de formation de l'élève et il y aura une grille d'évaluation que le l'employeur doit remplir et signer. Il y a aussi le rapport d'évaluation où je dois faire un petit résumé que l'entreprise doit signer aussi. Puis il y a une fiche élève, parce qu'on parlait de l'administratif pour le FSE, ce sont toutes les interactions qu'on a concernant l'élève. Et on a créé cette fiche à la demande du FSE. Donc là cet élève, j'ai 18h25 avec lui en trois mois. C'est beaucoup parce que vu que j'ai quatorze gamins uniquement en alternance et vingt dans Cefaccroche. Mais beaucoup de ceux en alternance sont dans mon projet. Mais donc on les accompagne dans les recherches d'emploi, on les motive, on va sur le

³⁴ Cellule d'accrochage scolaire qui permet d'aider les jeunes en difficultés au sein de l'ITELA

terrain. Mais l'administratif prend trop de temps. On ne peut pas être au four et au moulin et en plus passer tout son temps à encoder et à écrire. Et encore on est un petit CEFA.

Combien y a-t-il d'élèves au CEFA ici ?

Cinquante cette année mais on tourne normalement entre cinquante et soixante.

Et en plus de la charge de travail du FSE, on aide les entreprises dans les démarches liées aux primes car on a beaucoup de petits entrepreneurs qui ne savent pas comment s'y prendre. Alors, on n'est pas censé le faire mais on les décharge d'un peu de travail, sachant qu'ils doivent déjà signer un bon nombre de documents avec nous, et, en plus, cela nous permet de garder un avantage par rapport à l'IFAPME qui ne le fait plus. Parce qu'on est de plus en plus descendu par l'IFAPME.

Qu'en est-il de l'absentéisme pendant les cours donc les deux jours par semaine ?

Oui on en a beaucoup. Pourtant deux jours d'école, ce n'est pas grand-chose mais on se rend compte que si, surtout pour les élèves qui avaient déjà de l'absentéisme avant. Soit on a des jeunes qui veulent juste travailler et ne pas venir en cours, soit des jeunes qui viennent ici sans le but de travailler mais uniquement parce qu'il y a l'obligation scolaire et qu'il n'y a que deux jours de cours. Pour ceux-là, on essaie de contacter les SAJ et SPJ mais s'ils sont mineurs, on doit les renvoyer ensuite vers leurs parents. Mais ils ne veulent rien faire donc ils sortiront sans aucun diplôme, sans aucune qualification, ils seront complètement largués. En plus de ça, ils auront complètement perdu un rythme de vie et l'hygiène de vie. Puisqu'à raison de trois jours par semaine, ils ne se retrouvent sans rien donc c'est difficile de garder des habitudes saines, de se lever, d'avoir un but dans sa journée. C'est pareil pour les élèves qui s'inscrivent sans stage et qui pourtant sont motivés. Mais le fait qu'ils ne trouvent pas de stage, ils perdent leur rythme, ils ont de plus en plus de mal de se lever, de venir à l'école. C'est vraiment un cercle vicieux et on est là pour essayer de le casser ce cercle mais quand il y en a qui n'ont pas envie, ils n'ont pas envie.

Et l'absentéisme, le fait de devenir possiblement élève libre, ne les empêche pas d'avoir un stage ?

La notion d'élève libre a un peu disparu depuis peu. Avant, quand il y avait vingt demi-jours d'absence, le contrat en entreprise était rompu. Maintenant, on peut signer des contrats d'objectifs pour qu'ils puissent garder leur stage à condition qu'ils font le nécessaire.

Pour vous, quelles sont les causes du décrochage ?

On a déjà des parents qui en sont la raison. Ils ne veulent pas forcément pousser plus leurs enfants à bosser et ils sont laxistes. On a aussi pas mal de parents démissionnaires de leur rôle. Ils s'imaginent que c'est l'école qui doit éduquer les enfants. Donc on a énormément d'enfants qui sont malheureux parce qu'ils sont livrés à eux-mêmes.

On a des parents qui, à l'inverse, sont trop protecteurs aussi. On a un parent qui a créé un réel cocon autour de son enfant et qui ne se rendait pas compte de ce qu'étaient les activités dans un CEFA. Travailler à quinze ans, travailler pendant les vacances à temps plein. Et elle prenait toutes les décisions à sa place presque. Résultat, le jeune est en total décrochage maintenant. On a aussi une fille qui vit avec sa mère qui est sans emploi et qui a eu beaucoup d'enfants avec plusieurs hommes. On soupçonnait la mère de l'avoir placée en CEFA pour toucher de l'argent. La fille a des problèmes d'hygiène certes mais elle est très vaillante et elle avait trouvé un stage qu'elle a perdu et ça n'allait plus. On s'est rendu compte que la rupture de contrat venait d'un manque de motivation mais ça devenait compliqué car elle n'avait plus de revenus et elle devait payer des vêtements à sa maman, payer une partie du loyer. Donc on a dû s'assurer que tout son salaire d'apprentie ne passe pas là-dedans. Elle peut contribuer à son échelle oui mais pas à ce point-là. Parce qu'elle avait un objectif de passer son permis donc ça l'empêchait clairement d'atteindre de but.

Il y a aussi les addictions, on va dire à 80%. On a les jeux vidéo qui installent un mauvais rythme chez les jeunes parce qu'ils jouent la nuit et que le lendemain, il faut se lever. On a eu la police la semaine dernière pour une histoire de drogues parce qu'il y a eu une fuite mais les responsables n'étaient pas présents. Mais le covid aussi a été un gros facteur de décrochage.

Ça a fait passer des élèves automatiquement à l'année d'après alors qu'ils n'auraient pas dû s'y trouver. On en a un qui s'est inscrit en février. En mars, il y a eu le confinement. Donc il n'a pas eu de stage à cause du covid donc il est passé automatiquement. Puis il s'est retrouvé en quatrième année, il n'a rien fait parce qu'il y avait toujours le covid et il a redoublé. Mais il y en a vraiment beaucoup des cas comme ça. Tous ceux qui sont passés automatiquement ont galéré l'année d'après. On a eu aussi des élèves traumatisés psychologiquement qui avaient vraiment peur de ce qui allait arriver.

Puis les élèves qui ont trouvé refuge grâce au covid car c'était bien de rester à la maison. Donc ça les a poussés encore plus dans leurs vices ou dans leurs addictions. Ils ne devaient plus se lever pour aller travailler ou pour aller à l'école. Parce que pour le travail, il n'y a que la vente

qui a continué et encore, on pouvait avoir des dérogations spéciales pour les jeunes qui vivaient avec des personnes à risques. Mais le covid a un peu entraîné du décrochage forcé et même pour nous en tant que travailleurs car on ne voyait plus nos jeunes.

Je vais rebondir sur le décrochage forcé en parlant de l'influence scolaire. On parle souvent d'orientation subie chez les jeunes qui entraîne le décrochage par la suite. Lorsque ce sont les professeurs, le PMS ou les éducateurs qui orientent l'élève en le poussant à rester en général parce qu'ils pensent que c'est mieux par exemple. L'élève écoute et subit cette orientation.

Oui c'est une sorte de décrochage forcé. Nous, on a eu un jeune qui était obligé de venir chez nous et il était passionné de mécanique. Mais il avait une attestation de réorientation parce que ça ne s'était pas bien passé dans cette option dans l'enseignement de plein exercice. Il ne pouvait donc pas se réinscrire en mécanique chez nous. Donc il a complètement décroché. Et ça, ce sont des failles du système, des défaillances au niveau des délibérations qui ne sont pas toujours objectives. On lui avait proposé polymécanique aussi mais il a été influencé par son père car il disait que ce n'était pas une bonne option. On est donc ici dans l'orientation subie. Parce qu'en atelier ça se passait super bien même le chef d'atelier était d'accord en disant que ce sont les autres professeurs qui avaient décidé ça. Mais nous, on se retrouve avec une attestation signée par le directeur, on ne peut rien faire.

Puis parfois, on a le sous-directeur de l'ITELA, ils nous renvoient des élèves qui sont perturbateurs comme si on était une poubelle pour eux. Mais ils ne sont pas du tout prêts pour le boulot, ils ne sont pas motivés et donc ils continuent à être perturbateurs.

Là on se retrouve clairement dans les stéréotypes de dire que le CEFA, c'est la poubelle. Mais du coup, ici, c'est la réalité si même l'école qui vous accompagne agit de la sorte. Et les jeunes qui font le choix de venir ici le ressentent aussi ça. Le fait de se sentir dans l'endroit poubelle.

Mais bien-sûr et même les enseignants ne savent pas forcément qu'il y a un CEFA ici et ils ne savent pas ce qu'on fait réellement. Puis dès qu'il y a une tuile dans l'école, directement on pointe un élève du CEFA. On n'a même pas été introduites en début d'année lors de la réunion générale avec le directeur, il aurait pu présenter les projets, présenter ce qui se passe mais non. Maintenant qu'ils sont au courant des projets parce que j'en ai un peu fait la pub, ils trouvent que ce qu'on fait est génial et ils sont contents qu'on soit là.

Est-ce qu'il y a une différence entre vos 2 projets, donc Cefaccroche et Amarrage ?

Non il n'y a pas de différence notoire à part la personne qui le met en place.

Et que faites-vous de différent avec les élèves du projet par rapport à ceux qui ne sont pas dedans ?

Vraiment du « face to face » avec eux et ça peut être pendant toute une après-midi. Que ceux qui ne sont pas sur le projet, on ne peut pas faire ça avec eux, on n'a pas autant de temps. Je vais à plein d'endroits avec eux où je les accompagne dans les entreprises.

C'est vraiment axé insertion socioprofessionnelle en fait. On agit autant d'un point de vue familial que d'un point de vue pré-professionnel.

Donc vous restez dans de l'individuel ?

On préfère parce qu'on a l'impression que les élèves sont plus à l'aise avec nous comme ça. Par exemple l'élève avec laquelle je fais de la remédiation, dans sa classe, ça se passe super mal, elle ne s'entend quasiment avec personne donc on voit mal travailler avec elle efficacement dans du collectif. Maintenant du collectif, c'est pendant les heures d'accompagnement mais c'est en parallèle au projet. On a déjà fait du collectif où on a amené plusieurs élèves en entreprise mais ce n'était pas évident parce que tu présentes l'un puis tu présentes l'autre et tu demandes si l'employeur en veut bien un, ça ne le fait pas trop. Donc on trouve que c'est plus simple de travailler en individuel

Donc les projets vous permettent de passer du temps en plus avec eux. C'est de l'accompagnement renforcé et pour les raccrocher scolairement.

Oui c'est ça

Sur ceux qui ne décrochent pas, vous savez dire combien vont vers une septième et donc vers le CESS ?

Il y en a qui partent avec l'objectif d'avoir seulement la qualification. Il y a ceux qui veulent aller au bout mais qui n'ont pas confiance en eux suffisamment pour faire une septième ou qui sont mal influencés par le groupe classe, etc. Cette année sur cinq élèves en septième, deux viennent du CEFA et trois viennent de chauffeurs poids lourds en plein exercice. Donc, on en a peu. Là, pour l'année prochaine, on en aurait au moins trois qui viennent du CEFA. Mais sur cinquante...

Par rapport aux 2 projets, comment vous vous séparez les élèves ?

Par affinité, tout simplement. Par zones aussi. S'ils viennent plus du coin de Florenville, je les laisse à ma collègue parce que c'est son coin mais s'ils viennent d'Arlon, d'Aubange ou d'Athus, je les prends moi.

Puis si ce sont des cas trop lourds, je les lui laisse parce que je préfère son approche d'assistante sociale pour son expérience. On nous avait dit aussi de séparer par année, donc une qui prend les troisièmes et quatrièmes et l'autre qui prend les cinquièmes et sixièmes. Mais ce n'est pas équitable parce que les cas les plus compliqués sont les premières années. On fait par options aussi vu que je suis accompagnatrice à la base de trois options. Mais sinon, on n'a pas vraiment de critères de sélection vu qu'on fait exactement la même chose.

Est-ce que vous savez dire s'il y en a qui sont engagés après en entreprise ?

On en a beaucoup oui et on le sait parce qu'on prend des nouvelles d'eux.

On en a même un qui était décrocheur. Mais il voulait travailler. Une fois qu'il est sorti du système scolaire à seize ans, il a trouvé une place chez Goodyear au Luxembourg et il y travaille toujours. Il avait pourtant des gros problèmes de compréhension ici au CEFA.

On en a un autre où son maître de stage en entreprise lui a mis 22/20 car il n'avait jamais eu un apprenti comme lui. Il en apprenait même aux employés. Il voulait l'engager mais le jeune s'est tourné vers une autre entreprise chez qui il voulait vraiment aller à la base.

Et puis, il y a certains employeurs qui n'attendent pas forcément la fin de la formation au CEFA pour engager l'apprenti. Et si l'apprenti a plus de dix-huit ans, il n'y a plus d'obligation scolaire donc il fonce.

Ah oui parce que ça c'est à noter aussi dans les causes du décrochage. On en a beaucoup qui s'inscrivent ici en étant mineurs et qui attendent juste leurs dix-huit ans pour pouvoir partir. Ils sont ici à cause de l'obligation scolaire et aussi pour toucher les allocations familiales. Mais ils s'en foutent d'être ici, ils ne cherchent même pas de travail. Il y a beaucoup d'absentéisme sauf quand on leur rappelle qu'ils en sont à vingt demi-jours d'absence et qu'ils vont perdre leurs allocations, alors là ils reviennent mais ça ne dure pas.

**Est-ce que vous avez des différences entre les CEFA par rapport au type d'enseignement ?
A savoir qu'ici on se trouve dans l'enseignement officiel et qu'à Virton, c'est de
l'enseignement libre**

Oui à Virton, ils ont une autre façon de fonctionner. Ici, on est dans le réseau officiel de la Fédération Wallonie-Bruxelles et on est fort limité par rapport à ça. On pourrait faire plus dans le libre.

Annexe n°7 : Interview du Forem à Marche-en-Famenne/ Projet « Coup de Boost » (retranscription)

Accompagnatrice/conseillère Forem du projet Coup de Boost de Marche-en-Famenne

Accompagnatrice sociale FGTB du projet Coup de Boost de Marche-en-Famenne

Est-ce que vous pouvez me décrire les fondations du projet Coup de Boost ?

Coup de Boost a démarré en 2016 à Charleroi et à Mons. Ces villes ont été choisies sur base de statistiques pour voir où le public NEET était en plus grande concentration en Wallonie. On s'est rendu compte que d'autres régions arrivaient aussi avec un pourcentage de NEET. Donc on a ouvert en 2019 à Arlon en même temps que Namur puis il y a eu Liège. A Arlon c'était jusque fin 2020 qui correspondait à la fin du financement européen. Puis on a redémarré en octobre 2021 sur Marche parce qu'on avait des locaux à disposition. Le Forem nous a toujours cherché des locaux qui étaient en dehors des structures Forem parce qu'ils ne voulaient pas mélanger les publics NEET avec les demandeurs d'emploi classiques. On a démarré deux groupes, un groupe qui arrive à la fin de son projet de six mois le 20 mai et le deuxième qui a commencé il y a deux mois. On va commencer un troisième groupe avant de déménager car en septembre, on revient à Arlon. Il y aura une période transitoire où on va faire les deux emplacements mais à priori après, ce sera sur Arlon parce qu'au niveau statistique, il y a plus de NEET sur Arlon dans le reste de la province. Maintenant le Forem doit aussi offrir à tout le monde le même type de service pour toute la province mais ce n'est pas le cas actuellement parce que, quand on trouve à Arlon, il y a un problème crucial de mobilité donc on est quand même extrêmement décentré. Par exemple ici à Marche, on est proche de certaines communes namuroises donc on prend certains NEET de ces communes car le projet à Namur est à l'arrêt. Mais c'est parce qu'il y a un gros problème de mobilité. Le plus central dans notre province, c'est Libramont. Niveau mobilité, on peut toucher Arlon, Bastogne même Bouillon qui est vraiment décentré. Même si le public NEET est peu présent à Libramont, la plus-value était de résoudre ce problème de mobilité. Mais le problème concernait les locaux.

Au niveau mobilité, je le vois d'ailleurs en cours en EDM, la province du Luxembourg est la plus problématique car c'est la province la plus étendue mais aussi la moins desservie en transports en commun.

Tout à fait mais pour le public NEET, il y a un partout ce problème de mobilité. Même en ville, ça pose un problème. Mais ici c'est décuplé. Alors on réfléchit à avoir deux antennes à Marche et à Arlon mais ça doit se discuter.

Quels sont vos rôles ici dans le projet ?

Idéalement, on devrait être quatre accompagnatrices, deux conseillères du Forem et deux accompagnatrices sociales, une pour chacun des partenaires sociaux donc FGTB et CSC. Ici, ma collègue est de la FGTB mais on n'a personne de la CSC. Dans le projet, il y a des collectives qui ont plus trait à la matière Forem comme la recherche d'emploi, l'utilisation du site du Forem et des sites annexes, la rédaction d'un CV ou d'une lettre de motivation

Puis, il y a tout le temps un volet qui est plus de la législation sociale donc plus thématique syndicale comme le contrat de travail, le contrat de bail, la discrimination à l'embauche, le volontariat, le bénévolat. Puis, on a aussi des activités qui sont faites avec des partenaires extérieurs sur l'estime de soi, l'image de soi par exemple un relooking ou des conseils en image, sur le budget, le surendettement, les pièges à la consommation. C'est tout un mélange qui fait qu'on retravaille sur toute la sphère du jeune. On ne va pas que se consacrer qu'à l'emploi ou à la formation. Le but c'est aussi qu'ils puissent reprendre confiance en eux, se remobiliser, faire des démarches dans leur vie. On voit quand même la différence pour certains qui sont arrivés qui ne faisaient pas grand-chose, on voit vraiment l'évolution.

Donc les collectives sont séparées entre les conseillères Forem et les accompagnatrices sociales en fonction des thématiques. Mais on coanime toujours aussi pour pouvoir se compléter durant certaines séances. Et il y a aussi des entretiens individuels. Quand on commence un groupe, c'est l'accompagnatrice sociale qui commence parce qu'elle fait le point avec eux.

C'est un état des lieux de leur situation. Ça peut passer par le médical, la situation financière, au niveau de l'état émotionnel. C'est pour voir s'il n'y a pas des problématiques sous-jacentes parce qu'il y en a qui arrivent contents de participer à un projet mais quand on creuse, on voit qu'il y a beaucoup de failles. Donc en amont des entretiens individuels plus axés sur la formation et l'emploi, je fais toujours un entretien pour voir s'il n'y a pas des freins à lever, des

problématiques vraiment importantes à travailler d'abord avant de se concentrer vraiment sur la recherche d'emploi ou sur une formation.

On part du principe qu'on reprend un peu les choses de zéro. Ils ont tous un passé avec des réussites, des choses à améliorer, des choses vécues comme des échecs. Et nous, on est des personnes neutres. On n'a pas d'enjeu par rapport aux parents, par rapport à toutes les personnes qui ont eu des attentes envers eux. C'est important aussi donc pour nous parce qu'il faut sentir que le jeune soit vraiment prêt à aller soit vers l'emploi, soit à travailler son projet professionnel. S'il a des difficultés telles qui vont l'empêcher de se concentrer sur lui-même, de réfléchir par lui-même à son propre avenir, ça va être compliqué de venir avec un projet. Une fois qu'elle a fait son bilan socioprofessionnel, on sait orienter le jeune soit vers une recherche d'emploi soit faire de l'orientation. On a des réunions tous les quinze jours pour parler de tout ce qu'on a vu pendant les collectives, en entretien individuel, dans des petits moments à part pour essayer de faire avancer le jeune. Donc les entretiens individuels, ça sert à faire avancer le jeune sur ses problématiques personnelles. Tandis qu'en collectif, il y a tout le soutien de groupe où ils se rendent compte qu'ils ne sont pas tous seuls dans leur situation et ça les tire vers l'avant.

Par rapport aux entretiens précédents, je pense que c'est aussi le fait d'être avec d'autres personnes tout court. Parce qu'ils ont besoin de social car ce sont souvent des personnes fort isolées. Et que le « socio » dans l'insertion doit passer avant le professionnel sinon ça n'ira pas

C'est ça oui. De retrouver des personnes, d'arriver à l'heure, d'avoir une tenue correcte, c'est réapprendre des normes de société, se remettre dans le bain, retrouver une motivation. Je pense que c'est important de dire qu'ici il y a un espace d'ouverture où il n'y a pas de jugement, où on s'en fout de ce qui s'est passé avant, où on n'a pas d'attentes particulières, où ils peuvent exprimer leurs envies et leurs choix. On est là pour mettre des petits points d'attention un peu partout en disant qu'en choisissant une voie, il faut faire attention à certaines choses comme des documents, des horaires à respecter, de la mobilité. On n'est pas là pour faire les choix à leur place, ils sont vraiment libres de choisir, ils ont le droit de faire demi-tour. Ils avancent de toute façon.

A travers le rapport de votre projet de 2017 et des interviews précédentes, je me rends compte que les mettre face aux métiers à travers des stages ou des visites de terrain, c'est vraiment important pour eux.

Oui et ce n'est pas facile. Ils ne sont pas forcément preneurs. Dans le premier groupe, il n'y en a pas encore un seul qui a fait un stage aujourd'hui alors qu'on en parle souvent avec eux en collectif et en individuel. Ils ont fait d'autres choses par exemple, on en a un qui est allé en job day. C'est une autre manière de se confronter. Donc c'est quand même quelque chose où ils ont du mal à y aller. Ils ont des craintes je pense.

Et je pense que quand ça devient un peu trop concret, ça peut faire peur. Je sais que certains aiment beaucoup certains métiers de ce qu'ils en connaissent mais ils ont peur de se rendre compte que ça ne leur correspond pas finalement et de devoir recommencer tout le processus de questionnement. Ils ont peur de se retrouver dans cette boucle alors qu'ils voient le bout du tunnel.

C'est peut-être un changement brusque aussi pour eux. Puis ils ressentent aussi peut-être la pression de la société quant au fait de trouver un job et d'avoir peur donc de ne pas aimer là où on va.

Il y a ça parce qu'ils attendent quand même de trouver quelque chose qui leur plaît, donc il y a le « pour soi ». Les jeunes ont une pression, peut-être pas de la société mais de la sphère proche. C'est difficile pour eux de jongler entre ce qu'ils aimeraient faire et la pression derrière. Il y a le fait de se sentir redevable, de se sentir d'être une charge et donc de se sentir acculé à devoir faire quelque chose mais sans vraiment savoir quoi. Donc on essaie de relativiser, de dédramatiser un peu. Mais six mois c'est bien, mais parfois c'est un peu court pour travailler sur tous les aspects.

Ils ont le droit de prolonger après les 6 mois ?

Il y a le droit de prolonger mais le groupe s'arrête. Donc il n'y a plus de collectives, il n'y a plus que des entretiens individuels. On prolonge de trois mois quand il y a une raison de prolonger, c'est-à-dire que le projet est déjà bien en route. Mais après trois mois, c'est fini. Coup de boost, c'est une seule fois.

Mais parfois, le psycho-social nous prend les six mois. Avec un jeune, tout ce qu'on a fait en six mois, c'est dégrossir sa situation pour finalement en arriver à une demande au CPAS. Parce qu'il était perdu dans les démarches administratives, parce qu'il n'était pas prêt à la vie active.

Mais on se dit que maintenant qu'il a droit à l'aide du CPAS, il va pouvoir être pris en charge par eux mais la réinsertion socioprofessionnelle va encore prendre du temps même si on a déjà fait du travail en amont.

Et vous avez combien de jeunes dans un groupe ?

Normalement, on doit être douze et on avait ce nombre avec le premier groupe. Mais après un ou deux mois, il y a quelques décrochages puis des sorties positives. On a une fille qui avait juste besoin d'un petit coup de main et après un mois, elle avait un job. Là on en a un qui va à l'armée mais qui achève son groupe, deux qui reprennent des études, un qui recherche un emploi après avoir tenté de reprendre des études.

Quel est le type de profil de jeunes que vous avez ici ?

Un point commun dans les jeunes qu'on a, c'est qu'il y en a beaucoup qui ont été déçus ou dévalorisés au niveau de l'école et qui ne veulent plus en entendre parler parce que c'était une mauvaise expérience. Il y a eu aussi, et encore plus cette année-ci qu'en 2019, des problèmes de harcèlement. Donc on en a qui viennent ici pour arriver à trouver des métiers proches de ceux qu'ils voudraient parce qu'ils ne veulent plus retourner à l'école.

Ils ont aussi du mal à se dire qu'ils peuvent faire plusieurs choses en même temps. On en a un, il sait vers quel secteur il veut se diriger mais étant donné qu'avec le permis, ça bloque, toutes ses démarches sont gelées parce qu'il n'a pas le permis. Alors que l'un n'empêche pas l'autre.

Or on se dit que c'est quand même complexe parce que dans le monde d'aujourd'hui, un employeur attend qu'on puisse gérer plusieurs choses en même temps. Et ça c'est vraiment une caractéristique que je trouve chez eux, c'est qu'ils se concentrent sur une chose à la fois. C'est comme faire plusieurs démarches de recherche d'emploi en même temps, ce n'est quasiment pas possible. Mais ils perdent du temps du coup.

Puis il y a besoin d'un soutien permanent. Si nous, on n'est pas là derrière pour pousser, en dehors des jours où ils sont ici en collectif, il n'y a plus d'actions. Donc ça veut dire qu'on essaie de mettre en place le plus possible d'ateliers pratiques pour pouvoir faire des démarches administratives, pour travailler les CV, leurs lettres de motivation, les aider à envoyer des mails pour des candidatures parce que sinon, il n'y a rien qui suit. Ils prennent des infos, ils s'intéressent, ils sont très participatifs mais en dehors de ça si on n'est pas là pour les pousser un peu...

Il y a un lien avec les études. C'est quand même quelque chose qu'on attend quand on fait des études ou même dans un apprentissage. On attend quand même qu'en dehors des heures de travail ou des heures de cours, qu'il y ait du travail par soi-même. Donc je me dis que des reprises d'études pour certains, ce serait vraiment compromis parce qu'il n'y a pas cette spontanéité à aller faire les choses par soi-même.

D'ailleurs j'ai lu dans votre rapport que certains de vos jeunes comparent certaines activités collectives au cadre scolaire qu'ils ne supportent plus et donc ils apprécient moins ces activités.

On a une collective sur les tests psychotechniques à passer parfois pour avoir un job. Il y en a un qui m'a dit à la fin de la journée « si j'avais su qu'aujourd'hui, j'aurais dû faire des maths, du français et réfléchir, je serais resté chez moi ». Notre défi, c'est d'arriver à présenter les choses de manière ludique, de manière qu'ils puissent s'approprier mais sans prendre note car ils ne savent pas prendre note en même temps qu'écouter ce qu'on dit. Pourtant, c'est le truc essentiel quand même pour reprendre des études.

Pour en revenir aux profils, quelles sont pour vous les autres causes du décrochage ? On avait cité le harcèlement auparavant.

Il y a l'éducation qui joue. Il y a beaucoup de problématiques au niveau des jeunes où il y a une pression au niveau des parents dans le sens où on en a beaucoup qui sont devenus adultes avant l'âge parce que les parents sont soit en situation de handicap ou alors ont d'autres maladies. Donc ils doivent tout gérer. Le fait de se sentir redevable envers les parents aussi et donc ne pas forcément donner son avis sur les choix à faire dans sa propre vie.

Il y a des responsabilités morales, un conflit de loyauté entre le fait de penser à soi et le fait d'être au service de la famille avant tout et donc ils se battent avec ça. Il y a aussi des attentes très fortes de la famille mais sans écouter le jeune. Limite, ils ont envie que le jeune fasse n'importe quoi pour qu'il ne soit plus à charge de la famille. Ils ont eu des problèmes à l'école aussi et ils ont été dégoûtés. Que ce soit à cause du harcèlement, que ce soit des propos qui ont été tenus de la part des professeurs, le fait de ne pas trouver sa voie, de changer constamment d'options ou de ne pas pouvoir faire ce qu'on veut car on se rend dans les écoles les plus proches. Il y a aussi le problème des assuétudes comme les jeux vidéo et donc on est complètement en décalé, on est complètement coupé de la société. Il y a les moyens aussi qui sont donnés dans les écoles. Pour moi, toutes les classes devraient au moins fonctionner avec un tableau interactif. Mais ce n'est pas le cas à cause du manque de moyens dans certaines écoles mais les élèves

demandent cet outil. Mais ça arrivera trop tard, on sera peut-être passé à autre chose dans le futur. Mais c'est comme l'accompagnement au Forem. Tout arrive toujours trop tard parce que le temps que ce soit réfléchi, de décider ce qu'on va faire et après, la mise en place, on accumule du retard et ceux qui en pâtissent, c'est toujours ceux qui ont besoin de ces outils. Les problématiques évoluent mais on n'est de toute façon pas à la page. Puis dans les écoles, on retrouve des professeurs qui soit n'ont pas les moyens de faire bien les choses, soit qui sont très cartésiens. Mais dans ce cas-là, le problème, c'est que le jeune s'adapte au prof or, ça doit être l'inverse. Puis l'école travaille deux intelligences en majorité. Ici, on travaille les intelligences multiples et on leur montre qu'ils ne sont peut-être pas faits pour l'école mais que leurs intelligences peuvent servir dans des métiers spécifiques. Ça amène du questionnement personnel dont ils n'ont pas eu le moment auparavant pour le faire. Parfois, ils savent ce qu'ils veulent faire mais ce cheminement de questionnement n'a pas été fait et nous, on est là pour ça.

On va creuser plus loin mais on reste un minimum réaliste. S'ils ont des projets un peu trop poussés, un peu trop ambitieux, on va quand même calmer le truc. Mais de leurs idées un peu plus ambitieuses, on va retirer les éléments qui sont importants, qui les intéressaient, qui leur plaisaient et on ne va pas les casser dans leur projet. On va juste leur faire comprendre qu'il faut remettre ça à une échelle plus raisonnable

Ce que je leur dis en orientation, et je ne fais jamais une croix sur leur projet, simplement je les confronte à la réalité et ils se rendent compte que ça va être compliqué et alors là, on réfléchit ensemble. On creuse jusqu'au moment où ils s'y retrouvent et que le projet devienne quelque chose de réaliste. Je ne fais jamais une croix dessus parce que je pense qu'ils ont déjà entendu assez ça. Une des premières collectives, c'est le bilan de compétences et c'est l'une des plus importantes. On parle de tout ce qu'ils ont eu comme expériences mais pas qu'à l'école. On doit mettre en valeur ce qu'ils font en dehors de l'école parce que comme le scolaire n'a pas toujours été super, c'est compliqué de se baser là-dessus. On peut valoriser certaines choses, certaines attitudes, certaines compétences dans les activités extrascolaires. Ça peut être la cohésion de groupe, le savoir perdre dans un sport collectif. Ou un jeune qui monte une pergola avec son père, simplement l'utilisation d'outils, la coopération, etc. On voit avec eux ce qu'ils ont aimé et ce qu'ils n'ont pas aimé. Ça permet de retirer des points importants qui seront à prendre en compte pour le futur métier. Car je dis, il faut que ça les fasse vibrer, juste qu'ils aient envie de le faire par plaisir. Et là, on a la bonne base pour continuer. Et il y a quand même encore ce clivage entre le fait qu'il faut faire des études pour réussir par rapport au fait de ne pas en faire ou le clivage entre le général et le qualifiant/professionnel en secondaire mais je trouve qu'il est

quand même moins présent qu'avant. Même si le frein peut venir encore des parents mais moins des jeunes.

J'avais aussi la notion de parents démissionnaires lors des entretiens précédents. (Exemple d'un cas au CPAS d'Arlon)

Mais il n'y a pas que des gens qui sont au CPAS qui sont démissionnaires. Les gens qui vont travailler au Luxembourg et qui ne sont pas là et qui mettent les enfants le matin à la garderie, le soir en école de devoirs et qui les récupèrent pour leur donner à manger et les mettre au lit. Je suis désolée mais ils ne font pas partie des éducateurs de l'enfant dans ces cas-là et ça les arrange parce qu'à côté de ça, ils travaillent. Ça doit avoir de la valeur pour les enfants l'enseignement mais ça doit aussi avoir de la valeur pour les parents. Mais si les parents ne suivent pas derrière, ça ne va pas et l'élève décroche.

Puis ces parents et les jeunes remettent la faute sur les professeurs mais ils ont un cadre à respecter qui vient d'au-dessus aussi.

C'est la même chose au Forem. Dès que c'est politisé au-dessus, il y a ce genre de problèmes avec un cadre à respecter. Je regarde ma marge de manœuvre. On a des thèmes qu'on doit aborder mais la manière dont on présente les choses, c'est laisser au libre choix quasiment.

C'est important parce qu'on doit intéresser les jeunes mais il faut que ça nous corresponde aussi pour qu'on soit contentes d'animer et donc rendre ça intéressant. Si la manière de faire était préétablie, je n'aurais pas à cœur de le faire. Je pense que l'important c'est vraiment de pouvoir se mettre à leur place. Quand je retravaille une animation, c'est ce que je fais. Il y a des thématiques qui sont très lourdes au niveau syndical mais je pense qu'il y a un moyen d'amener ça autrement et de dynamiser un peu les choses. Au niveau des retours en entretiens individuels, ce qui ressort beaucoup c'est qu'on les accompagne, ils ont du soutien, ils peuvent poser leurs questions. Je pense que c'est vraiment ça qui fait la force de notre service.

Puis le fait d'essayer de s'éloigner au plus possible du scolaire aussi. Ce n'est pas que de l'information descendante. Il y a du concret avec des exemples de ce qu'on vit.

Mais je pense que vous n'avez pas que des décrocheurs dans votre projet si je ne me trompe pas.

On part déjà sur une base volontaire, ce qui est un grand point. Ça veut dire qu'ils ont au moins l'intention de changer leur situation et ça veut dire qu'ils sont prêts aussi à affronter un peu des difficultés. Mais on en a des décrocheurs quand même. On en a un qui n'a pas de CEB mais on

en a qui ont leur CESS et qui ont tenté des choses après mais qui ont enchaîné les échecs. Donc le décrochage ne vient pas forcément du secondaire.

Une autre problématique que j'ai constatée, c'est quand il y a des situations de handicap même les tous petits handicaps qui vont être invisibles. Les parents nient souvent le problème et considère l'enfant comme « normal ». Mais donc il n'y a pas d'accompagnement, de soutien et le jeune s'enlise dans ses problèmes, dans ses difficultés et n'aura jamais une personne de contact qui va venir en aide. Donc il va accumuler difficultés sur difficultés et il va décrocher parce qu'il n'arrive pas à suivre. Ici, on a un jeune qui ne veut pas en parler et c'est très difficile au niveau de la réinsertion parce qu'il ne veut pas en entendre parler alors que c'est le point vraiment central de sa problématique.

Outre les pistes d'amélioration du rapport de 2017 que je vais passer en revue après, est-ce que vous avez des idées de pistes d'amélioration du projet ?

On fait le point souvent avec les conseillers référents du Forem ou des partenaires extérieurs dont on accepte les jeunes. On fait des rapports intermédiaires après deux, quatre et six mois. Ça nous permet de faire un petit peu le point avec les jeunes sur les collectives qu'ils ont déjà eues et ça nous donne des informations sur les points qu'on doit améliorer. Il y a des thèmes de collectives qui vont rester telles quelles mais on invente des nouveaux sujets de collectives. Maintenant, il y a des réunions avec toutes les équipes pour travailler des nouvelles collectives qui vont être diffusées dans tous les groupes parce que, jusqu'à présent, il n'y avait pas ces réunions-là. Donc chaque groupe identifiait les besoins des jeunes et mettait ses collectives en place. Maintenant, on voudrait que ce soit plus officiel et que ça puisse voyager un peu dans tous les groupes en Wallonie. Les formations que nous avons aussi nous permette d'évoluer constamment et d'améliorer nos collectives. On profite également d'autres partenaires qui créent des choses. Le service citoyen de Marche a créé un Escape Game reprenant les institutions qui pourraient être intéressantes pour nos jeunes. On a été voir avec eux et on va le faire pour notre prochain groupe.

Donc les pistes d'amélioration que j'ai venaient des recommandations de 2017. Je vais en citer quelques-unes dont on n'aurait pas forcément parlé pour avoir des informations supplémentaires. Il était question d'activités sur la gestion du temps

Outre les normes à reprendre, on a aussi une collective spéciale de gestion du temps. On fait le point sur ce qui incombe sur l'organisation de la vie, sur les choses et les compromis à faire, si jamais je dois inclure un travail à temps plein huit heures par jour avec en plus les trajets.

Il y avait aussi le développement d'activités de découverte des métiers.

On est allé visiter Fedasil³⁵ et Horeca Wallonie, on va à des séances d'informations ou à des job days.

Un autre point était un équilibre entre la souplesse et la convivialité et j'avais noté notamment le fait que vous étiez souples au niveau des retards.

Oui on est tolérant mais on recadre à chaque fois quand même en gardant un lien quand même assez amical et un lien avec l'emploi pour qu'ils adoptent des réflexes professionnels.

Il y avait un point aussi sur la collaboration avec des partenaires extérieurs. Ce point-là est très souvent revenus lors des interviews précédentes d'ailleurs. D'autant plus important que notre province ne dispose pas de beaucoup d'organismes qui traitent cette problématique par rapport à d'autres.

C'est super important, on est des structures différentes, avec des moyens différents et des dons différents. Chacun des travailleurs sociaux a une particularité en fonction de son propre chemin professionnel et donc rien que dans l'équipe ici, on est hyper complémentaires. C'est ça qui fait la force, c'est qu'on a nos spécificités et il faut juste accorder nos violons. Donc trouver des partenaires qui sont sur la même problématique et qui ont d'autres dons encore plus fort, c'est super important.

Est-ce que vous avez d'autres pistes d'améliorations en tête ?

J'aimerais bien qu'on puisse proposer quelque chose de plus concret au niveau de la mobilité, de passer son permis théorique, qu'il y ait une facilité pour pouvoir passer son permis théorique ou avoir une réduction sur les prix des heures de pratique. Ce serait vraiment bien parce qu'on ne peut pas compter, en province du Luxembourg, sur les transports en commun. On est vraiment obligé d'avoir un véhicule donc si on pouvait déjà aider pour le permis ce serait bien. Le problème qu'on a eu pour recruter le groupe ici, c'est qu'il y avait d'autres projets qui étaient lancés et notamment « En route vers l'emploi » qui proposait des aides pour le permis théorique. Donc tous les conseillers ont envoyé vers ça, ils ne nous ont pas envoyé du public juste à cause de la question du permis.

³⁵ L'Agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile

Ça me fait d'ailleurs penser à un point du rapport qui mettait en avant la concurrence entre les dispositifs qui traitent plus ou moins les mêmes problématiques.

Chacun doit remplir son portefeuille. On ne peut pas dire qu'en province du Luxembourg il y ait beaucoup de choses qui sont faites donc on arrive toujours à grappiller des gens. Mais c'est clair qu'il existe une concurrence où des dispositifs vont garder des gens chez eux et ne pas forcément nous les envoyer même si c'est plus pertinent.

Résumé

Mots-clés : NEET, décrochage scolaire, insertion sociale, insertion professionnelle, monde du travail, raccrochage, jeunes

Résumé : Ce mémoire propose une réflexion sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes décrocheurs ou NEET en Belgique. Pour se faire, une analyse théorique de divers ouvrages a été réalisée sur l'influence du décrochage sur le monde du travail ainsi que les causes et conséquences de ce phénomène scolaire. Le contexte étant posé, s'en suit une étude de dispositifs de raccrochage aidant les jeunes dans cette situation de décrochage à s'insérer dans le monde du travail. L'objectif est de découvrir les projets et les actions mis en place. Cette étude se réalise en fonction d'un apport théorique concernant les logiques d'action de Dubet, notamment.

