

Témoignage d'une formatrice

Ayant vécu une expérience de chômage de longue durée suite à une reprise d'études il y a trois ans, je me suis confrontée au regard biaisé de certains professionnels de l'entreprise et même de l'insertion : une situation de mère avec deux enfants, vivant seule peut faire effectivement partie des critères d'exclusion pour l'accès à l'emploi et cela même lorsque toutes les compétences demandées sont présentes. Les possibilités de maltraitance et de situations discriminantes existent autant dans les situations de travail que dans les entretiens d'embauche. Ces nombreuses expériences de recrutement m'ont amenée progressivement vers une perte de confiance en moi, une propension à mentir sur ma situation, à me cacher pour ne plus répondre à la question trop souvent posée : alors ça a marché ?, à détourner les conversations, puis enfin à m'isoler en me voyant réellement en haut de l'affiche pour la présentation d'un plan de carrière idéal d'un demandeur d'emploi.

Dans le cadre de l'action « envolée Féminine », cette sensibilité m'a effectivement aidée à trouver une authenticité avec ces femmes. Elles sont toutes extrêmement motivées pour travailler mais n'ont pas toutes conscience de leurs freins ou contraintes. Certaines ne s'autorisent plus à être actrice de leur vie ou très peu, dans la limite du poids parfois très important de la sphère familiale. Cette posture authentique du formateur, qui n'est alors qu'un facilitateur de l'expression, aide à faire émerger chez la participante une nouvelle possibilité de parole, de liberté et de partage d'expérience de vie qui peut alors autoriser la naissance ou la reprise d'une nouvelle énergie. Malgré des moments difficiles, chacune d'elles s'est mise à un moment ou un autre à « rayonner ». D'une part, un nécessaire travail à faire sur l'estime de soi mais aussi d'élargir constamment notre réseau d'entreprises disposées à intégrer ces femmes en projet. Cet équilibre implique donc de développer un important travail de médiation avec le marché du travail.

En effet, un manque de connaissance des codes de l'entreprise ou des comportements

jugés « inadaptés », comme par exemple une certaine nonchalance (par exemple, une posture décontractée en situation d'embauche) peut autoriser l'entreprise à ne pas donner suite à une candidature et cela malgré une parfaite adéquation entre l'offre et le parcours professionnel.

Lorsque l'on anime un groupe de personnes aux parcours de vie chaotiques, la tentation première de l'animateur est d'interpréter pour essayer d'aller au plus vite vers une solution. Or, tout ne peut être dit. Lorsque le formateur rencontre des blocages récurrents d'une personne qui présente une « mauvaise volonté », la tentation pourrait être de s'autoriser un jugement afin de « s'en sortir » en tant que professionnel : « On ne peut vraiment rien faire avec cette personne ». Mais en toute logique, à qui appartient ce pouvoir d'émancipation ? Certainement pas aux chargés d'insertion investis souvent d'une toute puissance car aujourd'hui il faut insérer, intégrer. Je pense qu'il suffit juste de comprendre la situation pour pouvoir justement mieux déconstruire les codes de verrouillage de l'individu et le laisser agir en conscience et en confiance. Cela demande de reformuler, de clarifier pour pointer d'éventuelles contradictions, croyances ou représentations personnelles qu'il a sur le reste du monde mais également pour valoriser et rassurer.

Les ateliers d'expression artistique prévus dans l'accompagnement contribuent au développement de l'affirmation de soi. Ici, l'expression n'est plus adaptée à la circonstance (embauche, suivi de recherche d'emploi...) ou à un individu. Comme une déclaration d'indépendance, elle se « reconnaît » sur la scène ou sur un support. Le geste est authentique, il est produit avec ou sans témoin mais il est prédestiné à être vu. Ces ateliers lèvent donc un voile, au sens propre comme au figuré, sur des failles, des blessures lointaines et surtout sur une potentialité ■

Céline Zimmermann