

**le cnam**

Conservatoire national  
des arts et métiers

Denis Castra

**"L'insertion professionnelle des publics précaires », 2003 "**

---

*Validation séminaire US230V – ETHIQUE ET RESSOURCES HUMAINES  
Fiche de lecture*

***PAYET Laurine***

*M11200A – GRH et Sociologie  
rendu le 05/03/18*

# Biographie

---

## **La vie de Denis Castra**

Denis Castra est professeur de psychologie sociale à l'Université de Bordeaux II en 2003. Il dirige l'équipe de « Psychologie sociale des insertions » du Laboratoire de psychologie. Il participe par ailleurs à l'animation d'associations qui se consacrent à l'insertion professionnelle des publics précaires. Il multiplie ses apparitions dans des séminaires et documentaires proclamant l'égalité des chances en pointant du doigt les acteurs sociaux et de l'économie. C'est à l'occasion d'un séminaire présidé par Denis Castra en septembre 2009 que François Dubet intervient sur la question de l'employabilité des jeunes.

## **Bibliographie de l'auteur**

- ◆ Castra Denis, « Mécanismes implicites de prise de décision dans la situation de recrutement », *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n°2, avril-juin 1995.
- ◆ Castra Denis, « Ecole et psychologie sociale », Dossier, *Psychologie et société*, n° 9, 2006.
- ◆ Castra Denis, « L'insertion malgré tout. L'intervention sur l'offre et la demande. 25 ans d'expérience », 2007.
- ◆ Castra Denis, « L'insertion des bas-niveaux de qualification : un problème de GRH ? », *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 40, n°4, décembre 2011.

## ***Ouvrages collectif***

- ◆ Lévy-Leboyer Claude, « RH : les apports de la psychologie du travail », 2001.
- ◆ Dagot Lionel, Castra Denis, « L'allégeance : un principe des logiques d'aide à l'insertion professionnelle », *L'orientation scolaire et professionnelle*, Vol. 31, n°3, 2002.
- ◆ Lévy-Leboyer Claude, « RH, les apports de la psychologie du travail. 2 », *Management des organisations*, 2006.
- ◆ Valls Francis, Castra Denis, « L'insertion malgré tout : l'intervention sur l'offre et la demande, 25 ans d'expérience », préface de Robert Castel, *Octarès éd.*, 2007
- ◆ Vallée Boris, Menaut André et Castra Denis, « Norme d'internalité et titularisation en football : une approche expérimentale », *Staps*, vol. 81, n° 3, pp. 55-72, 2008.

# Intérêt de l'ouvrage

---

## **La position du problème**

L'utilité de cet ouvrage fait référence à mon sujet de mémoire à savoir sur le thème de l'insertion professionnelle des jeunes ultramarins. Mes origines réunionnaises m'ont tout naturellement amenées à penser ce phénomène. Depuis peu, j'ai à ma charge une marocaine réfugié protégé qui m'a poussé à fréquenter des organismes d'intervention sociale et/ou professionnelle.

A l'issu, le premiet constat que je peux faire c'est la dichotomie entre insertion et intégration ainsi que le lien d'interdépendance entre professionnelle et sociale.

Denis Castra pointe le soucis des professionnelles de l'insertion, des travailleurs sociaux, des dispositifs trop élitiste et universel tout en dénonçant la perversion du système français.

Il aborde un esprit critique tout en apportant des solutions à travers le prisme des sciences humaines et sociales disponible.

## **L'objet de l'oeuvre et postulats**

Il part du postulat que les dispositifs d'insertion en France continuent à creuser les écarts au lieu de produire un accès à l'emploi de droit commu.

Il cherche à trouver des alternatives, des causalités multiples au phénomène. Il veut rompre avec le sens commun et admettre une cause universelle qu'est l'employabilité des publics précaires.

Cet ouvrage fait appel à une ingénierie social en matière d'insertion et vise autant les enseignants-chercheurs, les étudiants, les formateurs, les professionnelles à réfléchir sur ce point : l'aspct trop centrée sur l'individu au détriment du contextes et des conduites déterministes.

D'autre part, l'administration public produit une catégorisation de cette population qui ne fait pas l'unanimité. Elle est vecteur de stigmatisations voire de discriminations construites une base d'inégalités des chances. C'est dans le cadre principalement de la psychologie sociale que Denis Castra tire toute son analyse.

- **La méthodologie**

L'auteur passe par une méthodologie explicative par voie exploratoire.

Il mobilise principalement le champs de la psychologie sociale. A chaque chapitre, un postulat. Il emprunte des théories économistes, sociales, psychologiques, historiques afin de pouvoir étayer ses hypothèses. Sa démarche scientifique est basée par des évaluations et des rapports déjà existant.

# Résumé de l'ouvrage

---

## **Préface de François Dubet**

François Dubet dans sa préface nous plante le décor en quelques pages.

Il insiste sur certains points non négligeables tout en soulignant la subtilité du système d'insertion proposé par Denis Castra. Il nous invite à considérer son ouvrage au delà d'une vision et de son usage purement académique. Ainsi, il en ressort un aspect politique visible à travers de réforme proposé d'action collective et de politiques d'insertion.

Traiter le sujet de l'insertion des publics précaires soulèvent d'autres questionnement plus profond. Pour rappel François Dubet, est un sociologue français, qui consacra ses études sur la marginalité juvénile, à l'école et aux institutions. Il adopte une vision gauchiste modérée et réformiste et un esprit critique de la modernité. Il pense que la scolarité en France, à l'aube du XXI<sup>ème</sup> siècle, est un système à « fabriquer de l'exclusion » basée sur le principe de méritocratie. Pour lui, l'égalité des chances n'est que pure fiction. Le système est latent débouchant vers des problématiques plus profondes.

Sont concernés les mesures, les programmes, les dispositifs, les publics et les travailleurs sociaux qui sont prit dans un système d'inter-relation variant à différentes échelles d'évaluation.

Les inégalités des chances induit une catégorisation de la population et produit des stigmates. Ce « public » précaire fait allusion à une population dite à la marge du marché de l'emploi. Dans son ouvrage, Denis Castra pose également le soucis des intermédiaires tels que les professionnels de l'insertion, les programmes, les institutions, les spécialistes, etc.

### **→ Explication d'ordre économique**

Nous retrouvons un effet de structure liée au déséquilibre sur le marché du travail et au déséquilibre des compétences et qualifications qui les mets systématiquement à l'écart.

« trappes d'inactivités » : effet pervers (plus à intérêt à rester à la marge du marché de l'emploi que d'assurer des emplois précaires cumulés).

### **→ la cause des philosophies et pratiques des politiques elles-mêmes**

Il souligne l'utilité des études scientifiques pour fournir des méthodes d'action. Psychologisation des

pratiques d'insertion à la limite de la pathologisation de leur situation : thérapie à l'entretien (accès sur l'individu plus que sur l'emploi) qui les enferme dans des défaillances personnelles (revers de la médaille). Les professionnels partent déjà d'une image négative, de pré-conçus sur ses « clients » qui viendrait biaiser le résultat. Il y a là l'idée de changer la personne avant de lui trouver un emploi (ouverture du champ de la psychologie sociale). Denis Castra appelle la théorie de l'engagement en jouant sur la rationalisation de l'individu. Se concentrer sur les actes, sur le réel et le réalisable. Émerge alors un idéal-type du demandeur d'emploi allant du plus chanceux au moins chanceux (primauté de la personnalité). Créer l'identité professionnelle avant l'identité sociale.

#### → la notion de projet qui fait débat

Les professionnels de l'insertion ont des objectifs à atteindre à tout prix. Le risque est de marginaliser ce qui n'en fait pas partie (exclusion inconsciente).

Le « projet » est élitiste. Il vient après la « carrière » à contre-courant du « travail » à proposer dans l'immédiat. Le projet est synonyme de « ressources » nécessaires pour le tenir, ressources qui viendrait du travail (théorie de l'action).

#### → l'allégeance

Relation emploi et exclusion au recrutement. Le recruteur adopte une posture a priori faite de préjugés et de stéréotypes qui rend la relation encore plus inconfortable. Pèse sur eux un contrôle social prôné.

Au bout du compte nous nous situons dans un esprit critique des principes néo-libéraux sans pour autant les nier. Il propose ainsi des solutions, une technique de travail plus efficace et plus juste. Ses travaux ont inspirés des méthodes de management participatif et d'engagement vis à vis des professionnels de l'insertion / et des employeurs

Il faut recréer le chaînon des relations, insister sur la reconstruction dans l'intrication et rompre avec la notion commune de fatalisme psychologique et économique. L'idéal : fonctionner de façon intrusive.

Son livre prône les principes de domination tenant les individus pour responsables (sentiment accentué par les professionnels désillusionnés). Norme d'internalité qui va au-delà de management néo-libéral (recentrer sur l'individu). Transformer l'individu en tant qu'acteur concret : sujet qui devient le résultat d'une activité socialement construite en supposant qu'il possède un bagage en lui-même qu'est le travail (donne autonomie et réalisation). Il faut regarder les conditions d'action et non l'action sociale en tant que telle. Le travail de Denis Castra vise à rendre l'internalité possible parce qu'il la situe au terme d'un processus et pas à son origine.

- **L'introduction de l'ouvrage**

Perspective individualiste et positiviste en qu'elle concerne l'usage de la psychologie (VS théorie).

L'attribution de « publics précaires » est le produit des politiques publiques et de classifications administratives. Il est alors issu d'un registre de l'action c'est à dire des catégories de populations ciblées comme prioritaires par la loi de juillet 1998, dite « d'orientation relative à la lutte contre les exclusions », et ses décrets d'application. Ensuite, se distinguait par des sous-catégorie tels que revenu minimum d'insertion, chômeurs longue durée, jeunes sans qualification en difficulté d'insertion.

Aujourd'hui par « publics prioritaires » est concernée l'ensemble de la population sur son cycle de vie. Constituer cette population en objet de recherche soulève au moins deux problèmes délicats : la grande hétérogénéité de ses composantes (âge, sexe, origines, niveau de qualification, ...) et son éventuelle spécificité par rapport à des populations comparables mais non repérées ou accueillies par les divers dispositifs des politiques publiques. La formation en devient l'arme essentielle.

Une logique interactionniste suppose appartenance à des dispositifs spécifiques, monde de normes et de contraintes, et aussi monde animé par des professionnels avec leurs pratiques, croyances, théories implicites.

Un autre est de dégager quelques réponses alternatives, et donc de contribuer à la construction d'une nouvelle professionnalité dans ce champ. Ce livre est un apport académique important. Il montre également le décalage et le manque de théories nouvelles ou ancienne plus ou moins applicables à des problèmes nouveaux. L'auteur cherche à les identifier et à trouver des solutions.

### **QU'EST-CE QUE L'INSERTION ?**

Intégrer le concept « d'insertion » comme notion scientifique mérite réflexion. Son historicité est liée à des attributions relevant de l'action public (depuis les années 70). Elle est au cœur des débats sociaux et politiques qui reste sémantiquement floue.

Intégration – insertion – exclusion : depuis l'application du RMI dans les années 80 la notion d'exclusion prend plus de poids. Des clivages sociaux enfoncent les « in » et les « out » sur le marché du travail. Cette fracture sociale est au cœur des débats.

Insertion suggère processus, donc concerne le trajet de vie professionnelle, vers un état final dit « normal ».

Il se situe au carrefour de l'action sociale et de l'intervention économique s'inscrivant dans un champs professionnel devenu autonome (avec ses propres représentations professionnelles).

## INSERTION SOCIALE ET INSERTION PROFESSIONNELLE

Il fait référence au rapport Schwartz « L'insertion professionnelle et sociale des jeunes » où l'ordre de priorité inversé contre-dit des théories implicites. Que bien souvent dans les discours nous retrouvons l'inverse où l'insertion dite sociale est toujours un préalable à l'accès à l'emploi.

La subtilité et le choix des mots sont déterminants.

Insertion sociale (logement, santé, sportive, ...) ne veut pas systématiquement dire insertion professionnelle, en tout cas se rapproche de l'emploi sans pourtant y accéder. Il parle alors d'un « état », d'une insertion comme modalité d'existence.

### NOTE SUR LA « VALEUR TRAVAIL »

Il fait allusion aux valeurs des français et/ou européens. Donc issus d'un déterminisme subjectif sur sa propre vision du travail. La valeur sociale du travail se trouve bien souvent occulté voire biaisé par un certains nombre de paramètres tels que l'âge, le sexe, la situation économique, ... Les jeunes sont plus axés sur les contraintes que sur l'utilité sociale liée au travail.

Le travail a une valeur très forte en ce quelle constitue l'identité professionnelle et l'identité sociale. Or, la plupart des sujets interrogés la valeur centrale est l'insertion professionnelle.

### « L'INSERTION N'INSÈRE PAS » (NOËL, 1991, P. 192)

Concernant les minimats sociaux, la stratégie des bénéficiaires est évalué plus efficace que les dispositifs eux-mêmes. Ce constat remet en question l'insertion ou la réinsertion professionnelle et est transversale à l'ensemble des sciences humaines et sociale.

« L'insertion n'insère pas parce qu'il n'y a pas d'emplois disponibles » : le sens commun que nous retrouvons dans le premier chapitre.

Le problème qu'il soulève c'est de savoir si l'insertion rapproche ses publics de l'emploi, ce qui est loin d'être établi. L'échec des dispositifs d'insertion est lié aux lourds handicaps des publics accueillis (fonction pathologisante).

Dans le seconde et troisième chapitre, l'insertion est analysée sous l'angle de la psychologie sociale moderne.

Il y sera question de deux grands réductionnismes :

- méthodo centrée sur la cognition sensée guider des conduites effectives
- La confusion entre la « réalité » (les compétences, l'employabilité) et la construction sociale de cette réalité, en l'occurrence, le jugement porté par un évaluateur sur l'individu.

Le quatrième chapitre se consacre aux reformulations et évaluations théoriques face aux pratiques sociales complexes. Métathéorie : si l'exclusion et l'insertion professionnelles sont des construits

sociaux et non des données de nature, alors on peut construire (et déconstruire) autrement, et peut relever d'un choix.

Marché de l'emploi VS/ET marché du « conseil aux chômeurs » suggère insertion dite sociale comme substitut. Public précaire (individu) VS publics prioritaires (pratiques et représentations)

## UNE PROBLÉMATIQUE FRANCO-FRANÇAISE ?

Il ne faut pas nier le contexte social, économique et politique de la France ainsi que l'accessibilité des matériaux.

D'une part, le modèle français élève la question de l'exclusion au rang des politiques publiques. La société a tendance à faire l'impasse sur les logiques d'exclusion en situation d'insertion. (Fenoglio (in Damon, 1998, p. 71)

La France tout comme la Grande Bretagne perçoit l'exclusion menaçant la cohésion sociale dans son ensemble. Cependant, ce qui diffère entre les deux c'est la persistance des dépenses sociales spécifique à la France (Paugam).

Cette pauvreté dite disqualifiante fait parti du volet psychosocial de la problématique de l'insertion qu'est consacré dans cet ouvrage.

- **Chapitre 1. Les plans et les mesures (1980-2000) : échecs récurrents et symboliques internes**

Nous nous situons sur l'échelle nationale en articulant prestations sociales et populations régies par des mesures ou des décisions administrative explicitement ciblée sur des publics spécifiques.

Depuis les années 70, un vaste panorama de décisions et de mesures se sont succédées (période d'apparition, tant de la dégradation rapide des conditions d'insertion des jeunes que du chômage de masse).

A quelques exceptions près :

- 1982, le rapport Schwartz, dispositif d'accueil, d'orientation et de formation pour les jeunes de 16 à 18 ans sans qualification (PSA, mission locale, ...). 3 critères, 3 stades sont établis pour la formation : stages (ou modules) d'orientation approfondie, stages d'insertion et de qualification. A coté de cela nous avons les contrat pro, ou l'alternance.
- 1986, étalement de ces dispositifs vers les 16 – 25 ans avec 2 niveaux prétendus : la préqualification et la qualifiant. Cette évaluation est contemporaine de l'apparition du Crédit formation individualisé (CFI) et du Revenu minimum d'insertion (RMI), et qu'elle n'en

concerne donc pas les résultats.

- 1988, le RMI couplée avec un projet d'insertion professionnelle par de biais : le contrat retour à l'emploi, ou les « quasi-emplois ».
- 1990, le CFI, substitut au programme des 16 – 25 ans avec comme nouveauté l'accompagnement, la mise ne place d'un parcours personnalisé, etc. L'accent est mis sur l'itinéraire d'insertion sur les mesures elles-mêmes.
- 1992, le PAQUE, pour les plus démunis dans un programme d'insertion

La question de l'insertion relève du paradigme du champs des sciences humaines et sociale : décalage entre objectifs et résultats.

### LA RÉCURRENCE DE L'ÉCHEC

Les évaluations sont faites à partir d'analyses longitudinales comparant le devenir d'individus issus d'un dispositif à celui d'un groupe de caractéristiques identiques (notamment en : âge, sexe, niveau de formation et durée de chômage, qui sont les critères majeurs de l'« employabilité ») n'en ayant pas bénéficié. On tente ainsi de dégager l'effet net d'une mesure, par opposition à un effet brut qui n'est parfois qu'apparent. Cet effet peut, bien sûr, être négatif (F, p. 305).

C'est pour des raisons éthique et morale.

#### → *Les dispositifs « jeunes »*

Concernant les dispositifs de formations des 16 – 18 ans les résultats ne sont pas concluant, la moitié persiste encore au chômage. Il arrive à un constat où les jeunes en situation d'emploi préfère se consacrer à l'emploi qu'à la formation. Et d'autres part, ceux en formations y persistent dans cette voie 4 à 6 mois plus tard. Il y a une fine barrière entre la stratégie d'emploi et stratégie formation.

La formation ne conduit pas forcément à l'emploi et inversement. Ce qui compte dans ce dispositif pour ces jeunes sorties trop tête du système scolaire c'est d'offrir un rôle social par le travail [utile, productif et rémunéré].

L'évaluation étendue aux 16 – 25 ans nous montre que les formations en alternance marche le plus et facilite l'insertion professionnelle.

L'auteur conclut son évaluation par une note optimiste sur l'arrivée du CFI bien qu'à la sortie de la formation sont ceux qui possède déjà un bagage qui s'en sortent.

Une troisième évaluation est faite obtenant un meilleur résultat : Les CES se prolongent par un autre CES ou par le chômage. « Plus le dispositif est proche d'un emploi normal, plus la proportion de bénéficiaires obtenant un emploi est importante ». 60% obtiennent un bon résultat à la sortie de formation en alternance. A contrario, les formation hors entreprises (AIF) les renvoient au chômage.

Il y a une tendance à sélectionner la population la plus proche de l'objectif.

D'autres part, les employeurs aussi ont tendance à recruter à bas prix une main-d'oeuvre déjà qualifiée. Cette sélection se fait déjà au stade antérieur, c'est à dire, avec les professionnels de l'insertion. Ce filtrage remet quelque part en question la valeur du diplôme dans ces dispositifs.

Il existe tout de même dans ces « dispositifs jeunes » des reproductions ou amplifications des différences et inégalités de départ entre les bénéficiaires, et donc d'un renforcement de l'exclusion professionnelle pour les plus bas niveaux

Un jeune dans ce dispositif touche par exemple « toutes choses par ailleurs » touche un salaire similaire à un jeune n'ayant pas transité par un dispositif de la politique de l'emploi.

Ce résultat est le plus souvent expliqué comme l'effet d'un processus de précarisation, dans le sens où les jeunes subiraient « une dégradation de leur capital humain lorsqu'ils sont au chômage, en inactivité ou même en mesure »

#### → *Le revenu minimum d'insertion*

Pour rappel, il a été créé en 1989 pour les plus de 25 ans (excepté ceux qui ont un enfant) et s'adresse aux jeunes au chômage de longue durée avec un faible niveau de qualification. L'auteur souligne la difficulté de dresser un portrait moyen des bénéficiaires compte tenu de l'extrême hétérogénéité de ce public. Il y a tout de même un idéal-type du « rmiiste » : tout ce qui attrait à un affaiblissement du lien social.

Le dispositif en lui-même n'aide pas clairement à l'insertion professionnelle comme les autres citées au dessus. Il s'agit d'une rétribution financière aidant à la réinsertion professionnelle sans passer par des travailleurs sociaux, ni sous promesse d'embauche. Le bénéficiaire est livré à lui-même pour trouver son emploi ou sa formation.

Il relève l'effet pervers de ce dispositif par l'appellation « insertion » : une trappe à l'inactivité.

#### → *La place de l'alternance*

L'alternance se proclame comme la solution la plus efficace à l'insertion. Quelque soit le programme les évaluations affichent en moyenne 10% de jeunes sans qualification de retour à l'emploi par l'alternance. Cependant, la stratégie « d'immersion » en entreprise (20% de la population) ne comprend pas les personnes précaires sensibiliser par le RMI ou la PAQUE.

#### → *Des leçons à retenir*

Former les jeunes leur apportent des bienfaits pédagogique, sociaux, économiques, culturels, etc. Elles ont sans doute aussi contribué à reconstruire du lien social, à lutter contre l'isolement. Elles ont également servi de modèle de construction de nouveaux « projets » professionnalisant. Allant

vers une carrière plus stable et qualifiante.

Ensuite, les formations hors entreprises ont peu de visibilité sur l'emploi dans cette évaluation. Ceci viendrait du fait que les objectifs à atteindre ne sont pas déterminés par les entreprises et les travailleurs sociaux qui les accompagnent dans leur projet pro.

Le fossé persiste entre la population au travail et la population en recherche de travail. En ce sens, l'on pourrait se demander si au lieu d'améliorer la situation des jeunes elle alimenterait « le noyau dur » du chômage. À côté de cela, ces stratégies de traitement social du chômage accompagnant sur son cycle de vie sont positives.

La formation en alternance en entreprise favorise l'accès à l'emploi la sortie du stage. Se sont des formations qualifiantes.

### **DEUX FIGURES DE PROUES DE L'INSERTION : L'ENFANT ET LE MALADE**

L'auteur utilise un registre médical symbolique autour de la relation soignant-soigné. Bien souvent la société leur donne l'étiquette d'handicapé, ou déséquilibré, et ce de manière quasi systématique. Il relève le soucis de la personne en dépit de ses compétences réelles.

La question de l'emploi fait référence implicitement à une problématique psychologique. L'insertion a une fonction pathologisante, où dans certains certaines institutions (ou mesures) propose des suivies psychosociaux (Mission locale).

La représentation de l'exclu serait donc d'ordre psychopathologique : névrose de l'échec, perte de repères, exclusion, toxicomanie, influençabilité, l'immatunité, etc.

Il pointe également les « ruptures familiales » accompagnée d'un éloignement de l'emploi qui participent à l'exclusion, du moins le sentiment de se sentir exclue.

Le sentiment d'être prêt ou pas prêt à occuper un emploi intervient aussi dans la recherche d'emploi. Cette évaluation est doublée par soi-même ou par des travailleurs sociaux (risque de distorsion dans l'interprétation). Insertion professionnelle et insertion sociale sont liées. La mise en place des moyens va dépendre de la « gravité » du cas (l'insertion sociale prend le pas sur l'insertion professionnelle).

### **DU RÔLE À LA PERSONNE. MAIS OÙ EST DONC PASSÉ LE CITOYEN ?**

La notion de citoyen à part entière et universel n'est pas valide.

L'auteur fait la part des choses entre l'individu et le statut :

- Le statut, et le statut-complémentaire, est une position dans le système social où le titulaire remplit ses droits et devoirs (par exemple le statut d'étudiant).

- L'individu renvoie à des traits de personnalité, des attitudes, des désirs en rupture avec le sens commun.
- Statut et rôle renvoie à l'acteur social
- « L'acteur » renvoie au système social et aux interactions intra ou interpositionnelles

Comme l'exclusion, l'insertion est un rapport social qui prend place dans des systèmes organisés. On ne peut pas traiter l'exclusion professionnelle par la seule prise en charge psychologique des demandeurs d'emploi. L'attribution d'une maladie sociale constitue une sorte de « niche » où le sujet est dispensé de ses droits et devoirs.

- **Chapitre 2. Cognitions et conduites : L'acteur et l'agent**

Dans ce chapitre :

- méthodologie d'action = la cognition (information, représentation, projet)
- postulat = dialectique des cognitions et des conduites déterministes.

L'objectif ultime qui reste dans nos schémas de pensée c'est l'accès à un emploi stable. C'est tout autour que se structure les comportements et les actions publics en passant par de étapes fatidique qu'il appelle : la cognition (les savoirs, les représentations). Le terme « projet » très actuelle appartient aussi au registre cognitif : agrégat des conduites qui mène à l'insertion.

## ATTITUDE ET COMPORTEMENTS

### → *Le théorème de Thomas*

Etude interactionniste réalisée sur l'adaptation des immigrants polonais aux États-Unis dans les années 20.

- notion de « valeur » centrale qui définit les attitudes (interprétation subjective)
- « Si les hommes définissent une situation comme réelle, alors elle est réelle dans toutes ses conséquences » (Thomas, 1923, p. 67)

Pour les psychologues il s'agit d'une sorte de « stimulus » issu de l'attitude qui prépare à l'action (comportement).

### → *Lapierre, les chinois et quelques autres*

Contexte de préjugés raciaux aux États-Unis dans les années 30. Etude sur des clients chinois dans un hôtel qui démontre que le comportement du personnel n'est pas forcément liée à leurs attitudes.

Un paramétrage spécifique et variant intervient sur le lien attitude-comportement qui dépend de la

personne et de la situation.

Dans certains contextes nous pouvons conclure que les comportements sont prédits par les attitudes dans certaines situations : par exemple le comportement électoral.

→ *De l'action raisonnée à l'action planifiée*

Dans cette partie l'auteur souligne l'importance de la subtilité d'accorder comportement avec attitude :

- Indice de comportement unique (attitude) VS indice de comportement multiple (agrégation de conduites qui détermine le comportement).
- Distinguer attitude générale et attitude spécifique
- Lien avec un élément constitutif de l'attitude typique

*Le modèle de l'action raisonnée*

Exclue « l'intention » d'agir mais plutôt l'action : Conformité entre les normes de l'environnement et le sujet lui-même (norme subjective) et ne concerne que les actions volontaires et délibérées.

*Un modèle restrictif et révisé*

Le modèle de l'action raisonnée a été repris, critiqué, biaisé, ... par des scientifiques allant dans leur propre schéma de pensée. La notion de « volontariat » dans l'action mérite réflexion. Est-elle soumise à des contraintes ? Est-elle le produit d'un effet de groupe ? Est-elle le fruit d'attitudes habituelles antérieures ?

Il existe néanmoins des comportements dissociés des attitudes : les comportements passés déterminent à la fois les attitudes et les comportements actuels, et l'intention n'est pas nécessairement présente dans la chaîne causale.

Une nouvelle notion apparaît ici est celle de la « croyance » qui lui confère un certain pouvoir/contrôle.

→ *modèle à l'épreuve : l'intégration des handicapés dans les entreprises*

Il s'appuie sur la thèse de Nathalie Bayle (2000). L'attitude, le contact, vont au-delà de la relation classique employeur-employé. Elle souligne les particularités/contraintes administratives et socio-économiques de l'entreprise à recruter des travailleurs handicapés.

Le modèle de l'action raisonnée n'est pas infallible. « L'incitation » à recruter reste dominant en ce qu'elle procure des avantages sociaux et économiques. Ce phénomène sous ne laisse pas ou peu de place au libre-arbitre tant au niveau de l'organisation, des agents d'insertion, qu'aux handicapés.

## REPRÉSENTATIONS ET PRATIQUES SOCIALES

### → *un concept englobant*

Le concept de représentation sociale se situe du côté de l'attitude (dimension normative). Un double représentation vient biaiser le résultat : la représentation de l'objet et la représentation faite de l'objet. L'idée de représentation renvoie dans la plupart des cas à une hiérarchisation.

### → *représentations et conduites*

Proposé par un groupe de chercheurs : les fonctions des représentations, d'une part, et leurs modalités de transformation d'autre part. La représentation participe à la construction et le maintien de l'identité sociale (fonction justificative et pérennisation). Elle intervient aussi bien en amont qu'en aval des conduites. Dans cette optique il ne faut pas nier le contexte, la situation et les conditions. Dans la pratique émerge transformation des représentations (influencabilité). Représentations et pratiques s'engendrent mutuellement, forment un tout ou un système.

### → *La poule ou l'œuf : selon la nature des situations*

La nature du lien entre pratiques et représentations est directement déterminée par deux caractéristiques de la situation : la part d'autonomie du sujet (système de pouvoir, ou contraintes auxquelles il est confronté) et la présence d'éléments fortement reliés à des affects ou à la mémoire collective (processus identitaire).

Ici, il démontre le lien entre le processus identitaire et le poids des représentations ou le système de croyance pour maintenir l'identité. Quelle soit individuelle ou collective, interne ou externe. C'est donc le niveau ou degré de contrainte, ou d'autonomie, qui constitue la variable décisive des pratiques (par exemple dans le choix de carrière professionnelle). Il souligne aussi le poids de la socialisation issus des représentations. Dans certaines situations à forte contrainte, sociale ou matérielle, la mise en cause de certaines pratiques est susceptible d'entraîner des transformations complètes des représentations.

### → *Et l'insertion professionnelle ?*

Dans l'application, les « exclus » du marché du travail ne constitue pas un groupe social à part entière car il est le fruit d'une catégorisation administrative bien qu'il y est une conscience collective. L'échantillonnage pour cette étude n'est pas exhaustive.

S'oppose aux théories néo-nationalistes : dans l'absolu on ne peut pas régler les cognitions par un simple réglage des comportements dans un projet d'insertion.

## FAIRE PUIS CROIRE : DISSONNANCE ET ENGAGEMENT

### → *Classiques et oubliés : Pascal et La Fontaine*

Théorie de la dissonance cognitive : une personne qui se trouve confrontée simultanément à des informations, opinions, comportements ou croyances qui la concernent directement et qui sont incompatibles entre elles, ressent un état de tension désagréable. Il est préférable de se résoudre à des objectifs moindres plutôt que de désespérer de pouvoir l'atteindre (par un réaménagement de ses attitudes ou croyances).

Théorie de l'engagement : succession et répétition des conduites, pas nécessairement opposées, régit pas une force externe. L'individu tente de maintenir une certaine logique entre attitude et acte, et procède à des ajustements s'il le faut (dans certaines circonstances).

### → *Malentendus et facilités*

Il appelle à rompre avec l'image d'un individu passif et ballotté par les circonstances dans la théorie de l'engagement. Il est au contraire actif en quête de sens dans ses expériences. Il en va de même pour les agents sociaux/les travailleurs sociaux.

L'homme n'est pas tout à fait libre. Il met en avant l'importance de l'acte rationalisé en concurrence avec d'autres actes rationalisés : « rationalisation en acte » (Joule 1996)

### → *Deux exemples bien naturels*

#### *Mobilité statutaire et rationalisation*

Statut et rôle en mobilité influent sur les attitudes à maintenir en considérant ou niant celles antérieures. Les attitudes antérieures ne prédisent pas les mobilités. C'est la prise de rôle qui agit sur l'attitude à avoir. Les individus s'équipent de nouvelles attitudes/conduites en fonction des rôles qu'ils acceptent de tenir.

#### *Le processus de rationalisation en orientation, ou l'antiprojet*

Rationalité des choix du cursus scolaire transposé à la théorie de l'engagement.

C'est par une analyse longitudinale que l'on remarque un cheminement psychologique des élèves. Leurs choix scolaires sont prévus à l'avance ou pragmatiques. Plus on s'élève dans les études plus l'harmonie entre vouloir et pouvoir s'estompe, laissant place à l'improvisation et à la rationalisation de leurs choix (plus ou moins imposés).

→ *Élargissement : on est toujours engagé par quelque chose*

Il cite Howard Becker l'incontournable théoricien de la déviance. Pour lutter contre la déviance l'individu adopte des lignes de conduites normalisées. C'est toute une série d'engagement envers les normes et institutions conventionnelles.

Cependant, il ne faut pas nier l'individu sous contraintes capable de jouer sur ses comportements.

L'activité déviante est vu comme une sous-culture justifiée et rationalisé qui renforce l'engagement.

Par extension, la non cohérence avec l'objectif d'insertion professionnelle engage le sujet dans un statut d'assistance délicate.

### *Engagement et insertion*

Traite la question de production de l'identité sociale dans le processus d'engagement. Le résultat n'est pas le même s'il s'agit d'une formation en alternance ou de formation hors entreprises (qu'il appelle une série d'engagement intermédiaire). Il faut être le plus cohérent, le plus proche possible d'un contrat de travail normal.

### *Engagement et exclusion*

L'effet pervers largement ressentie des dispositifs apparaît ici. Bien souvent les agents instructeurs proposent des activités aux bénéficiaires bien éloignés de leurs projets de carrière, que parfois n'a rien à voir avec l'accès l'emploi. Ce qui les rend dépendant d'eux. L'engagement est plutôt d'ordre social et éducatif (« trappes à inactivité »). Ces agents font l'impasse sur les caractéristiques professionnelles des demandeurs. Ces derniers compte-tenu de ces observations développent des stratégies de contournement/défensive.

## **LE PROJET DE CONCEPT À LA NOTION**

→ *Une polysémie séduisante*

A l'échelle individuelle, le projet, est une manière de garder un sens, un idéal, à l'individu (socialement valorisant) L'individu-projet est bien appréciée, a contrario, s'exclut de notre société.

La notion de projet est une forme d'internalité : internalité-trait (attire aux traits de personnalité, aux valeurs que l'on possède), internalité-intention (ses objectifs). Emprunter, préférer ce modèle à un autre dépendant bien évidemment de la situation et du parcours de l'individu. Le discours également n'est pas le même, qu'il soit en situation d'exclusion ou non, ce qui ressort c'est son auto-perception. Le discours d'un interne-trait à tendance à se dévaloriser ce qui valide la situation d'exclusion, contrairement au discours d'un interne-intention (évite la dévaluation).

→ *Des concepts possibles à une notion synchrétique*

- Projet engendre motivation qui mène à l'action (dimension cognitive). Avec l'intention qui permet de distinguer un projet fort à un projet faible.
- Projet induit anticipation et prévision (dimension temporelle).
- Projet proche de représentation sociale.
- Projet a alors une fonction fédératrice et multidimensionnelle, avec une forte utilité sociale.
- Projet constitue un chaînon essentiel à la modernité où l'individu pris dans ce mouvement est un individu autosuffisant.

Pour illustrer cette dernière définitions selon Castra, il nomme Sampson sur sa conception de l'individu moderne occidental : maintien l'ordre social, la cohésion sociale, et est autonome.

Cependant, cet individu est pris dans un triangle entre le contrôle social l'auto-contrôle et le contrôle de l'Etat. L'individualisme émerge fortement portée par le libéralisme. A côté, à la marge, nous avons le vagabond « désaffilié » (Castel), soit le public précaire.

→ *La dictature du projet*

(1993) observe une série de dérives liées à la notion de projet, relevant toutes de la même croyance selon laquelle la « mise en projet » des personnes ou des institutions est un moyen adéquat pour surmonter leurs insuffisances ou difficultés actuelles. Sa signification se résoud désormais à une fonction instrumentale. Chercheurs et théoriciens se penchent continuellement sur la notion de projet. Les acteurs sociaux, de l'insertion en quête permanente de nouveaux modèles, concepts, se sont approprié une notion qu'ils ont bien sûr dissociée de ses origines. Il donne l'exemple dans une organisation la notion de projet par « action ».

On retrouve également la « dictature du projet » dans le domaine scolaire qui contraint l'élève à établir son projet. Rabattre la question des savoirs sur celle de leur utilité comporte le risque d'enfermer les jeunes dans un rapport à l'école qui exclut le plaisir d'apprendre et de savoir.

L'aide au projet se réduirait au formatage de ce projet pour assurer sa conformité à l'univers des possibles. Ce qui pose des problèmes de déontologie dans les pratiques VS la liberté de choix.

→ *Peut-on faire des projets quand il en faudrait ?*

L'auteur se concentre ici sur les (pré)dispositions dans laquelle les projets sont établis.

*Privation de contrôle et tentation magique*

Prolongation des travaux de Seligman sur la résignation acquise : dans situation qui échappe au contrôle. Il en serait déficitaire à trois niveaux : affectif, motivationnel, cognitif.

Supposons l'exclusion professionnelle une situation de non-contrôle, il rend plus cohérent la

passivité des chômeurs : inactivité, retrait social, anxiété, dépression, impuissance, paralysie, etc.

Il développe alors des stratégies cognitives la moins coûteuse en matière de jugement social.

D'autres part, les témoins dans une situation de contrôle. La « résignation acquise » se traduirait donc, non seulement par un moindre effort mais trouverait réponse dans des explications « magiques ».

Le plus important n'est pas tant la constitution d'un projet mais de maintenir un certain contrôle sur la situation du sujet. Donc dans cette optique, un projet chez un sujet non-contrôlé serait presque utopique.

### *La perspective temporelle*

Il est démontré en psychologie que les personnes vivant des situations-limite vivent uniquement dans le présent et y ont fait l'impasse sur l'avenir [incertain].

Les statuts précaires, de retards ou de ruptures sont susceptibles de retracer l'horizon temporel synonyme de frustration et d'inquiétude. La place aux anticipations est moindre.

#### *→ Mais à quoi sert donc l'aide au projet ?*

Castra & Valls, 1997

Dans un service de recherche d'emploi, l'aide au projet consiste à proposer des prestations d'accompagnement et de conseil dans les démarches. En outre déployer son employabilité.

Compte-tenu de l'employabilité, le sujet est orienté vers des types de contrats en fonction de son engagement.

Ils observent que la plupart des demandeurs visent un emploi stable et de droit commun. Or en passant par l'action sociale ils se retrouvent plus dans une optique de satisfaire l'autre. Il risque le cumul de contrat bien loin que celui visé. D'autre part, en accédant directement à l'entreprise il a plus de chance de trouver un emploi de droit commun.

La deuxième recherche concerne les bilans de compétences : consiste à la recherche de potentialités personnelles et professionnelles susceptibles d'être investies dans l'élaboration et la réalisation de projets d'insertion sociale et professionnelle. L'opérateur de bilan dispose d'une autonomie dans le choix des modes d'intervention.

Cependant, employabilité et engagement, liberté des opérateurs et liberté des « clients » d'être évalué, ... tout n'est pas prédictif. Le projet ne fonctionne pas tout à fait comme un prédictif de l'insertion.

#### *→ Et si la question n'était pas là ?*

Socialisation organisationnelle VS socialisation professionnelle : approche proactive différentes.

L'aspect de l'environnement et la façon dont on le gère est essentiel. L'environnement a un impact sur les attentes et réalisations. La notion de « réalisme » fait sens dans la projection.

Donc, la notion de projet ne facilite pas forcément l'intégration en entreprise (mais concerne plutôt les atouts et les valeurs nécessaires à tenir un poste). D'un point de vue interactionniste, la socialisation organisationnelle est habituellement définie comme un processus complexe d'interactions sociales au cours duquel le nouveau venu se construit une identité sociale tout en donnant un sens aux réalités organisationnelles (proactivité). Est généré par ce biais des codes, des rites, des connaissances. Il est préférable aux professionnels de l'insertion d'agir en priorité sur les contextes organisationnels et l'interaction sujet-organisation.

### QUE RESTE-T-IL DE NOS PROJETS ? VUE D'ENSEMBLE

#### → *Bilan provisoire*

L'objectif était d'analyser la question des relations entre cognitions (représentations sociales ou attitudes) et conduites, jugées problématiques quel que soit le contexte.

- Sur le plan théorique : faible lien entre cognitions et conduites. L'action n'est jamais totalement raisonnée ou planifiée. Les sujets accèdent à des informations qui ne figurent pas dans leurs intentions/projets.

Théorie de l'action fait allusion aux interactions avec autrui (approche relationnelle du sujet en contexte).

- Dans la pratique : faible lien entre cognitions et conduites. Approche psychosociale qui pose la question de l'efficacité de la cognition (volet pragmatique de la question).

Mode d'action raisonnée générée par la motivation.

- Des paramétrages à ne pas nier : l'habitude d'usage, les normes de groupes, l'intention, stratégies alternatives, plus ou moins liées au comportement.
- Méthodologie d'engagement.

#### → *Libertés et contraintes, l'acteur et l'agent*

Situer l'acteur et l'agent dans le champs des sciences humaines et sociales.

- dans le contexte de l'organisation : l'acteur est un individu libre et autonome dans ses prises de décisions. Dans l'action, l'acteur se réfère à des logiques antérieures contribuant à la construction de son identité (valeurs, intérêts, rôles, ...). Il est un « fin stratège » (Beauvois).
- Le terme d'agent de Milgram : c'est l'individu qui se comporte conformément à ce qu'on

attend de lui dans cette situation, sans que cette conduite corresponde à sa « nature profonde », et alors même que ses valeurs personnelles l'inciteraient plus à se démettre qu'à se soumettre (agit sans que ses objectifs personnels soient impactés). Un agent est un en général un émissaire ou un exécutant du pouvoir.

Acteur = obéit, se comporte en fonction de ses objectifs, valeurs et intentions VS agent = décide et cherche dans la situation les variables explicatives de la conduite.

En tout cas il s'agit d'un état statutaire.

L'autre variable qui intervient est les ressources, tant matérielles que symboliques, que possèdent les individus à investir dans l'action (capital social et culturel). Il souligne aussi l'importance des qualifications sociales et l'utilité du réseau social/réseau informel.

Il y a également des ressources négatives : Handicap (absence) & stigmatisme (attribut disqualifiant).

Au final, tout individu peut être positionné sur un axe en fonction du niveau de ressources dont il dispose et un axe situationnel. Il définit des idéal-types d'interaction individu-situation.

1. Faibles ressources + situations fortement contraignantes (les publics précaires). Question du projet personnel est moins pertinente considéré utopique. Faible lien social qui constitue un nouvel handicap. Le but étant de redonner confiance, et de lui procurer un contrôle sur sa situation, devenir acteur de sa situation en multipliant les expériences.
2. Fortes ressources + situations fortement contraignantes (chef d'entreprise). Favorise l'intégration des handicapés. Difficile de faire le lien entre les intentions et les comportements effectifs. Dans l'organisation ils ne sont pas les seuls à disposer des ressources élevées. D'où l'importance de la situation et du contexte.
3. Faible ressources + faibles contraintes : émergence le sentiment d'appartenance de groupe marquage identitaire.
4. Ressources élevées + peu de contraintes : y règne le projet.

Les identités d'acteur et d'agent constituent les pôles idéaltypiques d'un continuum et non les figures centrales de deux groupes distincts. Il révèle toute l'ambiguïté de ce phénomène compte-tenu du contexte dans lequel il évolue. Un agent dans certaines situations peut être plus acteur qu'un acteur lui-même. « Rebelle » et « soumission » se sont les deux termes sur lesquels se penche Milgram. Quant à nos publics précaires, à l'égard d'un objectif d'insertion professionnelle « normal » sont dans une situation agentique. Exiger des conduites d'acteurs les renforcent dans leurs situations.

Dans ce discours l'humanisme existentialiste est importante. Notre société glorifie l'individu en

tant qu'acteur. La distinction acteur-agent se résoudrait à une interaction individu-situation.

Confondre l'acteur et l'agent, l'individualisme positif et négatif, c'est renoncer à agir sur les contraintes qui pèsent sur les individus ou, dit autrement, c'est surestimer leur liberté d'action. C'est sans doute là que réside l'aspect incantatoire et magique des discours sur le projet.

- **Chapitre 3. De l'individu au système d'action**

Denis Castra dans les chapitres précédent évoque le gros soucis des dispositifs d'insertion et des recherches : le centrisme de l'individu pris dans un système d'action gouvernant ainsi ses codes de conduites. Il va s'appuyer sur le dynamisme des [inter]relations de l'approche systémique qu'il juge la plus appropriée.

#### **LE FAIT SOCIAL COMME SYSTÈME D'ACTION COLLECTIVE**

##### **→ Généralités**

La définition classique d'un fait social : un tout structuré irréductible à la somme des parties qui le composent. L'approche systémique est tout a fait similaire. Dans l'action sociale nous retrouvons l'approche systémique : interactions, des facteurs d'organisations et de régulation des activités du système (structures formelles et symbolismes), interdépendances entres certaines éléments, etc.

##### **→ De Lewin à Sherif**

L'approche systémique ne se résoud pas à justifier directement les relations entre les individus. Mais participe à la production des effets non prévisibles à partir des caractéristiques individuelles. Denis Castra se tourne vers la psychologie de Kurt Lewin pour justifier ses propos (théorie de la relativité).

Dans la dynamique les vecteurs (dans l'interaction des variables) ne peuvent être compris qu'en fonction de la totalité concrète qui comprend à la fois l'objet et la situation. L'objet d'étude ne peut pas être pris isolement mais en relation avec son environnement (importance des inter-relations).

Dans la dynamique de groupe, la motivation émerge de champs de force qui augmente la pression normative de l'individu : si celui-ci change ses conduites il s'expose au risque de l'exclusion.

La prise de décision collective est essentielle.

Quant à la « résistance » se serait le fruit d'une conduite pris dans l'équilibre du système d'action. Ce n'est pas tant ses caractéristiques internes mais dans ses interactions que se trouve la solution (normes groupales). Il revient à l'idée que les normes de groupes priment sur les intentions, les engagements antérieures de nouveaux « gélés ». Ces derniers à l'inverse peuvent constituer un frein dans l'action envisagée.

En 1969, Sherif, dans la dynamique il faut considérer également les relations et les représentations intergroupes (double dynamique) : communication, compétition, buts communs, coaction, etc.

En France dans le champs de l'intervention sociale l'interdépendance des groupes dans le système d'action est quasi absente.

Ces deux scientifiques de la psychologie sociale ne théorisent pas leur modèle en terme de système d'action a contrario de Becker et Goffman fervent défenseur de l'interactionnisme (notions plus adaptés à l'analyse de l'exclusion).

### → *Approche interactionnisme de la déviance*

C'est assez réducteur de penser la déviance comme l'écart à la norme. En terme d'action collective exige de considérer l'ensemble du groupe dans une situation de déviance (dans et par l'interaction). Le déviant s'expose au risque d'étiquetage. On y retrouve des « entrepreneurs de morale » comme les personnels de l'insertion, qui imposent les normes (variable selon la structure sociale) qui ont tendance à se laisser guider dans des croisades morales quelques peu incertaines.

Pour Goffman il s'agit de l'ajustement de conduite dans le « face à face » pour ne pas perdre la face. Tout comme dans la coopération.

L'étiquetage de déviant, le marquage social, la stigmatisation sont non loin de la « prophétie auto-réalisatrice », de tels cas réels en conséquence. Il s'agit d'un construit social a-historique.

Quant à la « carrière » elle suggère un processus, des étapes, des stades à franchir issus d'une causalité (non originelle) située dans une temporalité limitée. Sur cette base d'analyse, des causes anciennes peuvent être convoquées pour justifier le présent : comme c'est le cas des maladie mentales.

### **INSERTION ET EXCLUSION PROFESSIONNELLES COMME SYSTÈMES D'ACTION COLLECTIVE**

Système d'action suppose limite spatiale et temporelle. Chaque système suppose un sous-système lui correspondant. Les acteurs de ces systèmes sont les bénéficiaires, les professionnels de l'insertion et les employeurs (en interaction).

### → *Il n'y a pas de cause ultime mais une carrière*

On ne peut pas poser le manque de qualification comme cause majeure de la non-insertion professionnelle puisqu'il y a une part assez élevée d'emplois sans qualifications. Ce constat agit sur le comportement des acteurs : sentiments de ne pas contrôler la situation.

Concernant la carrière, elle dépend de l'âge à laquelle le sujet s'insère sur le marché du travail. Du Du marché primaire au marché secondaire, de trappes à précarité ou dde trappes à inactivité : la

définition de la carrière n'est pas la même. Stigmatisation et discrimination, souvent à tendance « naturelle », flutue au gré des mesures et dispositifs. Cette réalité n'est pas étrangère aux agents d'insertion.

→ *Relations entre acteurs : le renoncement comme point d'équilibre*

« Il faut insérer l'insertion » : signifie que les interactions fonctionnelles entre les dispositifs d'insertion et le monde économique/entreprise sont pour le moins peu développées.

Cette hypothèse suggère une distance entre les agents et les employeurs.

- la « stagiarisation » laisse une place d'autonomie au bénéficiaire de trouver son stage. Du côté de l'employeur il s'agit d'un investissement peu rentable.
- La coopération entreprise et dispositif d'insertion : l'entreprise évoque ses besoins, ses lacunes, c'est aux personnels d'insertion d'analyser l'organisation. L'entreprise entre dans une dynamique de RSE afin de développer l'employabilité des jeunes.

Plus il y a d'interventions des professionnels de l'emploi et qualifiés, plus l'objectif d'insertion est réalisable et ne doit pas se cantonner à sa définition simple d'action sociale.

Il en va de même que pour les Rmiste laissé dans l'arene du marché de l'emplois sans accompagnement. Ce qui fait défaut c'est la médiation.

→ *Interactions symboliques : des représentations invalidantes ?*

Petite cure de rappel sur la pathologisation et thérapeutisation : traitement social des exclue, réadaptation sociale et professionnelle.

Si le conseiller se penche vers un bilan de compétences il s'orientera vers la personnalité au détriment de l'environnement professionnel. Oscillation entre l'environnement socioéconomique et le pôle connaissance de soi (compétences cliniques, handicapologie).

Les professionnels vont orienter leurs comportements et adapter leurs en fonction de la « situation » dans lequel son « client » se trouve. Dans le plus souvent des cas il a une fonction d'éducation, dans le sens combler le manque d'éducation des parents (au risque de devenir dépendant).

A contrario, nous avons des résistances face aux impositions de normes, ou du moins pessimiste sur son efficacité. On le voit très bien quand on compare la typologisation de bénéficiaires des services sociaux faites par les approches sociopolitiques avec la typologisation effectué par eux-même. Pour les formateurs, la formation est plus opposée au chômage qu'associée à l'emploi et au travail. Le chômage est plus privation socio-affective qu'absence de travail. A se demande si elle n'est pas plus la cause que l'effet du chômage.

→ *Des entrepreneurs de morale ?*

- Champs : sociologie, histoire, économie
- Postulat : existence d'un marché de la formation pesant & prévenir l'avenir en qualifiant la main-d'oeuvre

RMI : l'insertion par l'économie sous-entend une distinction par le niveau de l'employabilité ne fait pas l'unanimité en terme d'insertion professionnelle (selection du public). En terme d'intégration ordinaire, le passage par une entreprise rend l'action difficile.

Le bilan est l'héritier des expériences du système de Formation professionnelle continue, et en particulier de son ambition humaniste de reconnaissance et de validation des acquis au service de la promotion sociale. Le début des années 1980 accélère le processus, en couplant des prestations d'orientation professionnelle aux formations qui se mettent en place, en les ouvrant à tout salarié, en créant les Centres interinstitutionnels de bilans de compétences en 1986. La loi sur la formation continue de 1991 affirme le droit au bilan en même temps qu'elle en rappelle la déontologie.

Ce bilan se fait sur demande, ce qui n'est pas encore un automatisme.

→ *L'interdépendance entre acteurs, un objectif prioritaire oublié*

- Une première fonction de l'agent d'insertion : une fonction de mise en relation entre le bénéficiaire et l'entreprise (jusqu'ici laisser libre et autonome).
  - L'agent a une fonction de placement (issus du recrutement)
  - L'agent a une fonction d'aide à l'intégration dans l'emploi (stabilisation).
  - L'agent se situe au croisement entre l'offre et la demande d'emploi (lieu d'interdépendance).
- le marché est une construction sociale

→ *Vue d'ensemble, l'agent d'insertion comme intermédiaire du marché de l'emploi*

- doutes sur l'employabilité des bénéficiaires
- faible lien entre dispositif et entreprise & absence de professionnel capable d'y remédier
- primauté de la sphère socio-affective
- l'insertion par l'économie sert plus à l'agent qu'aux bénéficiaires

**POINTS DE VUE SUR LE RECRUTEMENT**

→ *Validité prédictive du recrutement*

Du côté de la psychologie, il s'agit de la croyance en l'examen approfondi d'une personnalité prédit son succès futur et que celui-ci dépend de son diagnostic. La réussite professionnelle correspond à un out-pout du système d'interaction (Maurice de Montmollin). Face à une demande à faible qualification, multiplier les méthodes le disqualifie.

Le recrutement est une pratique sociale d'évaluation des personnes, dans un contexte d'exercice du pouvoir et de contraintes organisationnelles. Le mode de construction sociale de la rencontre n'est que partiellement prédictif de ce qui se passe dans la rencontre.

→ *La construction sociale de la situation de recrutement*

On se positionne à la façon de recruter, les conceptions et la manière d'évaluer les compétences. Il dresse une typologie :

- conception des compétences « planifiée », opposée aux compétences « négociées » dans les réseaux de proximité ou au cours d'entretiens de face-à-face.
- La nature de la conception des compétences

Le croisement de ces deux définissent quatre types de convention de compétences :

1. L'institution : référence à des règles qui concernent les catégories d'emploi et le niveau de qualification (fait appel à des grilles et des indicateurs). Le recruteur est vu comme un régulateur.
2. Le marché : le recruteur sélectionne limitant son intervention dans l'évaluation (exemple des annonces). Impose des critères à tout le monde. C'est le règne de l'arbitraire.
3. Le réseau : référence au réseau informel, le réseau social. Le recruteur ici fait l'impasse sur l'analyse du marché.
4. L'interaction : négociation des compétences (on retrouve ici Goffman)

Un bon recrutement est celui qui maintient une tension permanente entre ces diverses formes de jugement. Il souligne l'importance des réseaux de relation sur le marché du travail à l'intention directe des agents d'insertion. Deuxièmement, l'agent d'insertion n'est pas condamné à gérer la « pénurie », le volume de l'offre est aussi un construit social dans lequel il peut intervenir. Ces constats permettent de replacer l'agent au cœur du système d'action.

Ensuite ce qui est problématique c'est le jugement dans l'interaction plus ou moins équilibré et qui ne soit pas discriminatoire pour certains. Pour qu'il y ait un jugement il faut noter un référentiel. Donc il est impossible d'apprécier les compétences d'une personne sans la comparer à une autre. Pour ces publics accéder à l'emploi stable il faut passer outre ces situations de concurrence.

→ *Normativité dans le recrutement et l'évaluation des personnes*

L'entretien d'embauche est une situation sociale spécifique où l'on peut analyser le déroulement du processus interpersonnel et les facteurs déterminant l'évaluation (Levy-Leboyer).

Au cours de l'entretien est véhiculées des normes sociales (comportement, discours, jugements). On

peut considérer l'entretien de recrutement comme une situation sociale structurée par des attentes normatives. Malgré la distance sociale, la notion de groupe social fait sens.

### *Un situation plurinormative*

Sous-entend un ensemble de normes sociales qui structurent la situation. L'entretien s'apparente à un jeu de rôle. S'entre-mêle des normes d'internalité, des normes de consistances, des normes d'externalité, des normes d'allégeance, culturellement marqués et un habitus difficile à contrôler.

La difficulté réside à ne pas faire usage de stéréotypes pour construire un diagnostic non biaisé. L'aspect divin, magique, c'est la croyance en ses estimations : le feeling.

Ainsi, la question de la validité prédictive génère une distance critique et un ensemble d'analyses que ne renieraient sans doute pas les spécialistes du recrutement : qu'il s'agisse des divers biais dans la perception d'autrui, de la relativité de la situation d'entretien ou de l'importance des éléments contextuels dans l'analyse des conduites au travail.

### *Une pesante norme d'internalité*

Compte-tenu d'une désirabilité sociale générale. La norme d'internalité peut être définie comme la valorisation sociale des explications qui accentuent le poids de l'acteur comme facteur causal.

La norme d'internalité concerne également les pratiques sociales d'évaluation : les techniques comment le sujet va se « vendre » à son interlocuteur (valorisation des explications internes) : norme limitée à la sphère de la réussite tout à fait pertinente dans le cadre d'un recrutement.

Deuxièmement, il est difficile d'évaluer les normes internes comparer aux profils externes. On retrouve alors à l'équilibre la norme de consistance.

Bien entendu il ne faut pas nier certains paramètres tels que : la culture de l'entreprise, la position hiérarchique, les logiques sociales différentes, la nature du poste, le type d'organisme qui recrute, l'internalité-trait, l'internalité-attention, codes et critères, etc. Un recruteur de cadre choisira plus les traits de personnalités, car il sera amené à le cotoyer, contrairement aux autres en recherche de la personne adéquat pour tenir le poste.

L'internalité a un poids important dans les décisions de recrutement. L'auteur étaye ses propos par la technique des dossiers fictifs (même méthode que le CV anonyme) en changeant certains paramètres comment est-il choisi.

Cette focalisation sur la personne est particulièrement importante pour des postes sans qualification.

### *Internalité ou allégeance ?*

« Allégeance » fait référence aux contraintes sociales externes qui font figure d'autorité (la hiérarchie). Pour aller plus loin dans l'analyse, la valorisation de l'internalité aussi une forme

d'allégeance.

Gangloff nomme « norme d'allégeance » qui est définie comme la valorisation sociale des explications qui préservent l'environnement de toute mise en examen et/ou qui exhibent des manifestations de soumission ou de soutien à l'autorité.

La norme d'internalité ne concerne que la nature d'explications entre l'interne et l'externe (interne préférable à l'externe).

Il est possible que les deux normes soient indépendantes ou orthogonales : interne allégeante (la « bonne » internalité), interne non allégeante (le « mauvais » interne), l'externe allégeant, l'externe non allégeant. Croisées celles-ci est utile pour analyser la normativité dans l'évaluation professionnelle.

Toutefois, compte-tenu de la forte psychopathologisation de ces publics nous ne savons pas s'il est issu des opérateurs de bilan ou du sujet.

### *Faut-il former à l'internalité ?*

Il existe en France des ateliers de préparation au recrutement. L'aide au projet est également une stratégie d'intervention majeure dans le champ social et éducatif. Dans ces ateliers on apprend le sujet à changer son paraître ce qui est non loin de l'internalité.

Au fil des enquêtes, ils s'en arrivent à démontrer l'utilité de l'internalité dans des dispositifs de formation. L'internalité favoriserait l'insertion et l'embauche. Il s'agit ni plus ni moins chez les jeunes de développer les croyances plus interne et d'apprendre à les utiliser.

Si les formations à l'internalité représentent bien un déplacement du lieu de l'intervention du côté des savoir-être, elles relèvent encore de cette logique adaptative qui prévaut dans les dispositifs d'insertion et qui est pour partie à l'origine de leur échec.

### **VUE D'ENSEMBLE, UN CONSENSUS EXCLUANT ?**

Définir l'insertion ou l'exclusion comme des systèmes d'action collective sous entend système d'interaction entre les acteurs. Il s'agit en grande partie d'accord social discuté sur le statut et les causes des exclus.

Le premier consensus apparaît lorsque les acteurs de l'emploi dénoncent le travail sur soi primordial à destination de public qui n'ont que leur personnalité.

Ce constat prend effet dans un processus d'individualisation de l'approche du chômage au détriment des approches collectives. Nous sommes plus axés sur les potentiels et compétences des sujets.

Autre constat : l'explication quasi psychiatrique de l'exclusion professionnelle (rationalisation). De même que la conception thérapeutique de l'insertion. Il y aurait une pathologisation de l'échec.

Autre fonction thérapeutique venant des agents d'insertion confrontés à des « problématiques

individuelles »

Le discours des agents depuis les années 1980 prennent une trajectoire ascendant concernant la catégorisation de l'exclusion : « jeune en difficulté » vers « très grande difficulté », et finir avec des individus « cassés ».

On y trouve une origine historique et idéologique dans le cursus scolaire où les valeurs véhiculés nous montre une culture de l'échec et d'idéologie d'excellence, contraint dans un système normatif et de contexte social et culturel définit (Voir les travaux de Piaget).

Autres constat : la distinction entre le marché de l'emploi et le marché du conseil aux chômeurs. Ces marchés sont le pur produit d'une construction sociale et non comme une réalité naturelle mécaniquement réglée par des lois macroéconomiques.

Si le but officiel de l'insertion est bien que les gens qui relèvent de l'assistance reviennent vers l'assurance, le passage se fait peu, et au prix d'une sélection qui élimine le plus souvent ceux qui sont déjà discriminés le plus négativement.

L'approche systémique nous invite à penser en terme de système d'action corréllé en inter-relation. Il ne s'agit pas d'un formatage de la demande en matière d'insertion mais de modifier les relations entre l'offre et la demande. L'agent d'insertion doit nécessairement développer ces relations étroites. Il assure l'intermédiarité. Dans la gestion des ressources humaines il fera preuve d'intrusion dans l'entreprise afin d'en assurer l'intégration durable.

D'autre part ils insistent sur la situation sociale au détriment de l'insertion professionnel. La question du prisme d'intervention se pose. C'est un lien fonctionnel qui se crée.

#### • **Chapitre 4. Propositions pour une ingénierie de l'insertion professionnelle**

##### **À PROPOS D'INGÉNIERIE PSYCHOSOCIALE**

Ce principe d'ingénierie sociale apparaît de plus en plus dans la psychologie sociale appliquée.

Sur un plan formel, il n'y a pas de doute, il s'agit de puiser dans les savoirs les plus appropriés pour en faire une force. A quelques exceptions près :

- On a affaire à des savoirs partiels, voire provisoire, basés sur des [quasi] expérimentations ;
- Des savoirs communs ;
- Des savoirs quotidiens qui ne vont pas à l'encontre des représentation, valeur ou croyance enracinée dans le culture ;
- La pensée quotidienne une pensée de l'action qui n'entre pas dans une logique scientifique (tabous, finalités, jugement contraignant, etc.) ;
- Le sens commun aux allures isotériques et esthétique ;
- La pensée de l'action qui va du particulier au général (paradoxe dans l'insertion : prôner des

suivis individualisés et personnalisés qui deviennent en fait les mêmes pour tous VS l'agent a pour objectif un groupe au détriment de cas individuel).

L'ingénieur social, équipé de théories et de technologies, va adapter son comportement, sa posture selon le public à qui il a affaire. Il est un expert scientifique social en constante évolution des pratiques. Faire la part des choses entre cognitions et conduite.

Autre constat ; l'ingénieur sociale se dresse à un code déontologique commun, et fait usage de manipulation afin de provoquer des leviers chez les manipulés (comme un effet placebo).

En matière d'insertion professionnelle, l'ingénieur social tel qu'il est défini ici a l'avantage indéniable de poser un but qui coïncide avec la demande des bénéficiaires des dispositifs d'insertion et avec la mission que lui concèdent les politiques publiques en la matière.

### **L'ENGAGEMENT DES EMPLOYEURS**

L'agent se retrouve au croisement entre le marché d'emploi, les bénéficiaires et les employeurs. Ce professionnel est conventionné et chargé de mission par des instances représentant la demande (services départementaux ou municipaux d'insertion, pôle emploi ...) mais non l'offre (les entreprises, publiques ou privées) puisque les entreprises ne sont pas des acteurs des dispositifs. C'est à lui-même de puiser dans ses ressources contraintes à un environnement saturé.

#### *→ Construire et animer un réseau*

L'objectif de l'agent de l'insertion est de multiplier et de diversifier les offres d'emploi à ceux qui en ferait la demande. Il doit construire un réseau d'entreprise suffisant (prospection commercial, démarche exploratoire), l'approfondir et le pérenniser.

#### *→ Éviter le recrutement concurrentiel*

Le problème récurrent : taux élevé de turn-over sur des postes de basse qualification qui intéresse en premier l'agent d'insertion. Il s'agit de rompre avec des logiques de marché de recrutement et rompre avec le processus « naturel ».

Dans le recrutement il y a cette tendance à recruter en fonction du poste à pourvoir qu'à la personne. Ce qui diffère, retarde, le processus de discrimination. Les intermédiaires de l'emploi possède un vivier conséquent et n'attende plus qu'à sélectionner le plus adéquat au poste.

D'autre part, certaines entreprises on quand même la main sur la personne qu'on lui envoie. C'est à l'agent d'insertion de négocier sur le choix.

Pour cela, des stratégies d'entretien alternatif se développent en faisant participer l'employeur au recrutement : *EMR*, Entretien de Mise en Relation. Le poids des salariés de l'entreprise favorise des échanges concrets et en quelque sorte validerait la décision des sujets (transmet leurs vécues, leurs

expériences, dynamique de partage).

L'EMR, dans l'analyse, permettrait de valider plus beaucoup le contrat de travail qu'à un entretien classique.

→ *Au-delà du placement, l'intégration*

« L'objectif est ici de promouvoir et de consolider dans le long terme des pratiques d'accueil et d'encadrement plus soucieuses d'intégration durable du salarié. Il s'agit d'un engagement plus permanent pour l'entreprise, bien au-delà du recrutement proprement dit. »

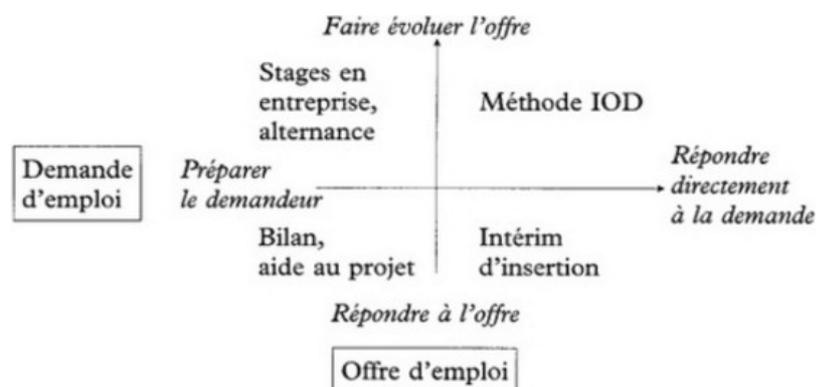
Pour rappel, l'employabilité concerne plus l'adéquation entre la personne et le contexte, et non la personne elle-même. Une stratégie d'insertion concerne aussi la phase d'intégration dans l'entreprise et rendre le rapport au travail plus facile (en terme de culture et normes internes). Dans certains cas il prend la forme de tutorat ou de référent qui auront des rôles différents que du chef d'équipe. Dans d'autres cas, il prend la forme de « feedback » avec le supérieur direct.

Ces techniques améliorent significativement les résultats d'insertion professionnelle.

→ *Conclusions : une logique intrusive*

- « Formatage » de la demande et ajustement à l'offre, discrimination positive : ne résout rien l'exclusion, voire même le responsabilise de sa situation ;
- Intrusive dans la pratique de recrutement, de gestion et d'intégration comme des construits sociaux.

Cependant, c'est plutôt de l'ordre d'un effet structurel. Car en soi, les pratiques de recrutement demeurent inchangées quand il s'agit des candidats non accompagnés par le médiateur. Or dans une perspective de réseau il concerne l'ensemble des nouveaux entrants.



Voici le constat de l'auteur :

« Les diverses options et pratiques rencontrées dans le champ de l'insertion professionnelle peuvent être positionnées dans les quadrants de ce système d'axes, avec bien sûr toutes les simplifications liées à une telle modélisation.

*Sur la partie basse de ce graphique, le quadrant gauche concentre l'essentiel des méthodologies d'insertion en France, caractérisées par la place essentielle qu'elles consacrent à l'orientation et à la formation. Le quadrant droit peut être illustré par les pratiques de l'intérim dit d'insertion, qui vise à répondre à l'offre de missions et contrats courts concernant des non-qualifiés, tout en construisant parallèlement une qualification minimale ou un projet professionnel.*

*La partie haute du graphique concerne des pratiques qui, à des titres divers, travaillent l'offre préalable, voire la suscitent ou la révèlent. Les stages en entreprise supposent que l'offre est potentielle ou à venir et préparent la demande par la qualification et l'immersion dans l'entreprise sous statut de stagiaire. À droite, la méthode IOD cherche à coupler une action interventionniste en direction des employeurs avec des propositions immédiates d'offres aux demandeurs d'emploi dits prioritaires. Elle postule que, sous réserve d'une action sur l'offre, l'emploi de droit commun - y compris en contrat long et à plein temps - est accessible aux publics de l'insertion. C'est ce postulat qu'on va maintenant mettre en perspective. »*

## **L'ENGAGEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI**

Les publics qualifiés de prioritaires sont ceux longtemps éloignés du marché du travail et ceux pour diverses raisons (personnelles ou professionnelles VS dispositifs).

### **→ Une centration explicitement prioritaire sur l'emploi**

L'enjeu étant à l'agent de rompre avec sa posture de « clinicien » et se concentrer sur l'identité (en terme de statut et rôle et non ses difficultés psychologiques/sociales).

Il s'agit de faire la part des choses entre les problématiques psychosociales et l'accès bancaire à l'emploi. Pour cela, il doit d'emblée donner l'image d'un professionnel de l'emploi à son interlocuteur pour que lui s'y reconnaisse en tant que demandeur d'emploi.

Son discours s'ajustera en fonction de ses objectifs, des souhaits et des projets. C'est un réel partenariat qui se crée avec un sujet en pleine confusion.

### **→ Une posture méthodologique : qui souhaite accéder à l'emploi le peut**

Focalisation sur la demande explicite du chômeur au détriment d'un tri, d'un filtrage des chômeurs.

L'enjeu : confusion méthodologie et diagnostic sur la « réalité » des personnes. D'où l'accent mis sur le « pouvoir » de cette personne à réaliser son projet. C'est à l'agent de produire un diagnostic sur la question : approche sociocognitive ? Pronostic sur l'entreprise ? Pronostic de l'employabilité ?  
Méthode de tri ?

« Qui peut travailler le peut », il s'agit ni plus ni moins d'un refus de l'opérateur de s'engager dans des procédures de diagnostic-pronostic et donc de tri. Le seul critère abordable c'est la demande.

« Qui veut travailler le peut », engage une motivation du sujet et à l'opérateur de mettre en œuvre

ses moyens de recherche.

Cependant, un certain nombre de conditions qui favorise l'activité du bénéficiaire lui accorde une forme d'allégeance à celle-ci.

#### → *La liberté de choix comme condition fondamentale d'engagement*

Dans cet optique, la théorie de l'engagement est associée à une technique de manipulation.

En soi, avoir un choix n'est pas une illusion de liberté et rend l'aspect désirable plus grand.

Un nombre élevé d'options, simultanément présentes et désirables ne suffit pas toujours à garantir une réelle liberté de choix. Il peut être contraint ou délibéré, par complaisance ou allégeance. Le devenir de l'offre réside dans l'engagement du demandeur (au delà de 3 offres le choix est plus difficile). A contrario, plus il y a d'offres plus la probabilité est élevée qu'il y ait une « bonne » offre. Pour cela, il faut varier les offres, varier l'attractivité.

#### → *Engagement individuel ou en groupe ?*

Sous-entend que le poste de travail est une réalité collective, un jeu à plusieurs partenaires. Bien que la décision soit individuel, des activités de groupes viennent influencer la réponse à une offre d'emploi (il est dans une phase de « mobilisation »).

#### → *Conclusion. Qui sélectionne ?*

3 échelles de décisions mentionnées :

- L'employeur a son mot à dire dans la décision lors de l'entretien de recrutement
- Technique peu sélective car en amont la sélection vient des agents d'insertion
- Le demandeur, quant à lui, choisit parmi les postes proposés.

Dans le recrutement classique, le recruteur cherche le meilleur candidat en adéquation avec le poste. Il met en concurrence les candidats et doit effectuer un « tri » parmi eux (jugement sur la personne). Dans un recrutement alternatif, la décision finale revient au demandeur (il dispose assez d'informations nécessaire sur l'entreprise).

#### **LA PLACE DE LA FORMATION**

Les politiques d'insertion en France prône la question de la formation, prône l'excellence de la certification. Il faut engager les employeurs dans une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications.

Par le rapport de Malglaive en 1985 on ne peut pas pallier l'échec scolaire par plus d'école, mais seul l'emploi immédiat serait l'idéal pour construire un projet professionnel et par la suite envisager une formation. C'est l'idée d'agir sur la construction d'une nouvelle identité sociale, d'avoir une

utilité sociale, un sens social (sens pratique au lieu de théorique).

Quinze ans plus tard, nouveau contexte. La question de l'identité et de la reconnaissance sociale est bien au centre du problème, associée à celle de l'urgence économique : inversion de la tendance.

Compte-tenu de la formation des publics sans qualification :

- la faisabilité du programme est mitigée. L'alternance, entre le faire et le savoir se révèle être la meilleure solution, mais la plus difficile à mettre en œuvre (cognition)
- en interne, l'entreprise aura toujours besoin de développer les compétences et les qualifications de ses salariés (fonction instrumentale de la formation). Ce projet prend forme dans la volonté de s'ajuster, de s'élever. Cependant, le public qui en bénéficie sont les plus qualifiés ou diplômés. C'est de l'ordre d'un projet collectif.

Pour conclure, Denis Castra souligne les résultats de Shwartz : « Il faut complètement repenser la gestion des entreprises... l'organisation de la formation professionnelle... Bref, un beau programme politique. » En tout cas une dimension importante de la professionnalité des agents d'insertion.

# Conclusion de l'étude de l'ouvrage

---

## → *Critique de l'oeuvre et de l'auteur*

En se référant à la psychologie sociale cognitive, l'auteur tente de dépasser ces types d'explication pour mettre en cause les pratiques des professionnels de l'insertion. Cependant, il y a un usage trop excessif de la psychologisation dans son analyse. Il ne faut pas confondre les causes et les effets.

Par « public précaire » on entend parler des allocataires du Revenu Minimum d'Insertion, des chômeurs de longue durée, des jeunes sans qualification. Jeune ou adulte, à la marge de l'emploi classique. Au fil de son analyse, il fera la distinction entre insertion sociale et professionnelle où le tout réside dans les pratiques.

Bien qu'ils soient trop centré sur la personne, la caractéristique première d'un dispositif : c'est le fait d'être privés d'emploi.

Il pose le soucis des agents de l'insertion comme des « cliniciens ». Tout un champs lexical médical se dresse : le sujet comme malade, thérapeute, thérapeutisation, handicapé mental, etc.

Mais derrière les pratiques, D. Castra vise aussi les praticiens qu'il appelle : les « agents d'insertion ». Ceux-ci passent plus de temps à accueillir, accompagner, conseiller, diagnostiquer les individus qu'à nouer des relations avec le monde du travail. Ils ont perdu de vue l'objectif de leur mission : l'insertion professionnelle. Ils entrent également dans une dynamique de commercial en cherchant des offres. Leur activité va au delà du prescrit. Il pointe ce problème par un manque de professionnalité des agents d'insertion et vite remettre au goût du jour. Se dessine un marché de conseil aux chômeurs. Dans son système d'action, l'EMR que je trouve la plus pertinente.

Ensuite diagnostiquer pour mieux pronostiquer, suppose un système de hiérarchie : stigmatisation et discrimination latente. C'est à se poser la question de la logique sociale. L'agent doit faire un choix lui aussi, le travail sur le sujet ou l'orientation vers la sphère professionnelle. C'est bien beau de le dire. Il faudrait alors faire appel à un organisme qui propose un suivis de A à Z dans ses programmes, et dans ses locaux. La figure maternelle apparaît. Comme si l'éducation de l'individu est inachevé. Une fonction de care apparaît bien plus que de service d'aide à l'insertion professionnelle classique.

Sa notion de projet, qui est aujourd'hui primordial pour toute recherche d'emploi, est un véritable dictature : elle est « fédérative », « humaniste », « existentielle », « normative », « libératrice ». Tant en amont qu'en aval des prises de décisions.

Dans sa méthodologie il dresse plutôt un tableau critique des théories sur le sujets en 230 pages pour au final avoir une solution à proposer.

→ *L'actualité de la question*

“Insérer pour former” ou “former pour insérer” voilà le réel enjeu qu’il se dégage aujourd’hui. C’est aux agents d’insertion et les travailleurs sociaux d’en prendre la responsabilité. Au bonheur la chance de tomber sur un personnel conciliant. Pour réussir, il faut multiplier les organismes, les associations pour ne pas tomber dans la dépendance.

Son livre a été réalisé en 2003 à partir d’analyse faites dans les années 80 et nécessite grandement une mise à jour. .

Ces dispositifs apparaisse par une seconde chance à l’échec. Penser en terme d’égalité des chances amène à régler le problème à la source : le cursus scolaire. Revoir tant l’enseignement, les enseignants et les étudiants. Or, on commet souvent l’erreur de l’universalité et les mobilités qui creusent des écarts.

Pour Edmond goblot, dans la barrière et le niveau, le baccalauréat est un "brevet de bourgeoisie", François Dubet appuie cette idée que la société française a un héritage culturel très fort. A contre-courant, la massification scolaire a tendance à dévaluer le diplôme sur le marché du travail. En proclamant l’école comme égalitaire l’échec responsabilise et c’est là qu’intervient les dispositifs de seconde chance.

Toute chose égale par ailleurs, l’idée selon laquelle à salaire égale, à poste égale, diplôme différent à quoi mon s’investir dans des études longues ?

La société française évolue : le travail, les rapport entre les générations, l’immigration, l’école, les politiques et les pratiques des formations.

Par ailleurs, 10 années de politique libérale conduite par les gouvernements successifs a provoqué de sérieux dégâts : explosion des inégalités, précarité, chômage, baisse drastique des dotations de l’Etat, etc.

L’organisation d’un réseau de premier accueil social est nécessaire encore faut-il qu’il soit géographiquement accessible et socialement disponible. Je m’appuie sur une expérience vécue récemment : j’accompagne une amie au PSA du 20ème arrondissement. PSA, Permanences Sociales d’Accueil, ont pour objectif d’accueillir et d’accompagner les parisiens sans domicile fixe vers l’insertion. Le centre ouvre à 8h30, ils nous demandent d’arriver plus tôt car ils prennent que 2 personnes par agent. Il y a 2 agents donc 4. Uniquement en matinée. Nous quittons le Val d’oise,

dans un froid d'hiver insupportable, attendre devant le bâtiment à 6h30 et se retrouver à la fin d'une queue de 7 personnes. Au final nous parler mal et nous dire de repasser demain ... C'est par le forcing et mon sens de la communication, et force de persuasion (ou bien peut-être que je suis cultivée, éduquée et française) que j'ai pu avoir une place pour mon amie. Où en est la logique ?

Il est bien beau d'accuser et de faire culpabiliser les bénéficiaires (tout comme la fraude aux prestations sociales), et nous n'avons pas de personnels compétent et disponible. Dispositif insuffisant et personnel incompétent, plonge les plus démunies dans une trappe à inactivité sévère. Non seulement il faut insérer, évaluer, accompagner, ... Faire de ce qui va au delà du prescrit. La seule solution à mon goût c'est de faire usage d'un réseau de communication sous terrain, puiser dans son réseau social, et faire preuve de patience.

# Bibliographie complémentaire

---

- ◆ Abherve Michel, Labbe Philippe, « L'insertion professionnelle et sociale des jeunes », *Les penseurs sociaux*, APOGEE, 2011.
- ◆ Bacqué Marie-Hélène, Fol Sylvie, « L'inégalité face à la mobilité : du constat à l'injonction », *Revue suisse de sociologie*, pp89 – 104, 2007.
- ◆ Bregeon Philippe, « A quoi servent les professionnels de l'insertion ? », *Le travail du social*, L'Harmattan, 2008.
- ◆ Dubet François, « L'Ecole des chances, qu'est-ce qu'une école juste », *La République des idées*, Seuil, 2004.
- ◆ Herman Ginette, « Travail, chômage et stigmatisation. Une analyse psychosociale », *De Boeck Supérieur*, 2007.
- ◆ Leroux Celine, Ihaddadene Florence, « Regards sur la mobilité internationale des jeunes d'outre-mer », *Cahiers de l'action*, n°49, 80 pages, 2017.
- ◆ L'Horty Yannick, « La persistance du chômage ultramarin : un problème aux causes multiples », *Revue française des affaires sociales*, n°4, pp. 114-135, 2014.
- ◆ Lima Léa et Trombet Christophe, « Le travail de conseiller en insertion », *Actions sociales*, ESF Législative, 2017.