

Les nouveaux cahiers du Grée

Rapport salarial - Politiques - Etat social

Notes et études

Numéro 3 – Septembre 2006

**L'inemployabilité est-elle devenue une
nouvelle pathologie mentale ?**

Mathieu BERAUD



Groupe de Recherche sur l'Éducation et l'Emploi
Laboratoire Lorrain de Sciences Sociales (2L2S)
Université de Nancy2, - Centre associé au CEREQ
23, Bd Albert 1^{er} - BP 3397 - 54015 Nancy Cedex



Céreq
Centre associé

Les nouveaux cahiers du Grée

Rapport salarial – Politiques - Etat social

Notes et études

Numéro 3 – Septembre 2006

**L'inemployabilité est-elle devenue une nouvelle
pathologie mentale ?**

Mathieu BERAUD

L'auteur :

- **Mathieu Béraud est maître de conférences en économie à l'IUT Henri Poincaré de Longwy, membre du GREE et directeur du Centre Associé Céreq.**

Résumé

La notion d'insertion a fortement évolué depuis une trentaine d'années, passant d'une conception relativement étroite principalement axée sur la dimension professionnelle, à une conception plus large, l'insertion devenant sociale ou générale et touchant à tout un ensemble de facteurs débordant largement le seul cadre de l'emploi : l'insertion comme vecteur de socialisation, d'intégration à la société. Cette évolution s'est produite dans un contexte de chômage croissant et d'un durcissement des conditions d'entrée et de stabilisation sur le marché du travail, en particulier pour les jeunes non qualifiés. L'hypothèse qui est soutenue ici est que le concept d'employabilité, déployé en véritable paradigme, conditionne les représentations et façonne les pratiques professionnelles des acteurs chargés de l'insertion des candidats à l'emploi. Dans ce cadre, le poids attribué aux vulnérabilités ou aux

fragilités psychosociales peut être surévalué, les caractéristiques psychosociales des individus devenant des critères quasi aussi déterminants que la formation ou l'expérience qui sont les attributs traditionnels de l'équipement (qualification, compétence) que chacun déploie pour accéder à l'emploi ou évoluer au sein de l'emploi. Les difficultés d'insertion sont dans certains cas interprétées comme le signe de "troubles" psychologiques ne permettant pas aux individus en question de s'adapter aux contraintes du monde du travail. Une enquête, menée dans une Mission Locale auprès de jeunes concernés par cette question et auprès des acteurs, conseillers de la mission locale et intervenants des centres médico-psychologiques, permet d'illustrer ce phénomène.

Introduction

Serge Ebersold (2003) inventait récemment le qualificatif « d'anormal d'entreprise » à propos des chômeurs. Ces chômeurs de longue durée et plus largement les non qualifiés rejetés en périphérie du marché du travail forment le groupe de ceux que l'on nomme également aujourd'hui les "inemployables"¹. La transformation du rapport salarial, la montée du chômage et le durcissement des conditions d'insertion sur le marché du travail ont fait de cette population le cœur de cible des politiques d'insertion. Accompagnant les transformations de la société, la notion d'insertion a évolué et avec elle les pratiques professionnelles des acteurs chargés de l'insertion proprement dite. L'hypothèse que nous soutenons ici est que la transformation du concept d'employabilité, déployé en véritable paradigme, façonne le cadre institutionnel d'intervention des professionnels chargés de l'insertion des candidats à l'emploi et qu'elle conditionne du même coup leurs représentations et leurs pratiques professionnelles. Dans un contexte de gestion de "la file d'attente", de réponse aux attentes de la tutelle (objectifs quantitatifs) et de pression de l'emploi, le poids attribué aux vulnérabilités ou aux fragilités psychosociales peut être surévalué, les caractéristiques psychosociales des individus devenant des critères quasi aussi déterminants que la formation ou l'expérience qui sont les attributs

¹ « *Les pouvoirs publics ont réinterprété l'inactivité professionnelle sur le mode d'une inemployabilité trouvant prioritairement sa source dans les propriétés individuelles des intéressés (...). Ils ont substitué à la figure de "l'inactif" celle de "l'anormal", de "l'inadapté", voire du "handicapé social" (...) incapable de s'adapter aux exigences des nouveaux modes d'organisation du travail* ». (2003)

traditionnels de l'équipement (qualification, compétence) que chacun déploie pour accéder à l'emploi ou évoluer au sein de l'emploi. Les difficultés d'insertion sont dans certains cas interprétées comme le signe de "troubles" psychologiques ne permettant pas aux individus en question de s'adapter aux contraintes du monde du travail. Une enquête² menée auprès d'un public de jeunes fréquentant des antennes de Mission locale et auprès de certains professionnels de cette institution apporte un éclairage intéressant sur ce phénomène qui, s'il ne concerne qu'un faible effectif de jeunes, nous semble symptomatique de l'évolution dans la compréhension par les acteurs de ce que signifie l'insertion aujourd'hui.

Dans un premier temps, nous revenons sur la notion d'insertion pour montrer comment nous serions passés d'une conception plutôt étroite centrée sur une perspective éducative à une conception plus large s'inscrivant dans une logique socialisatrice où le rôle de la qualification se trouve minoré au profit de l'idée de lutte contre l'exclusion. Cette évolution se produit dans un contexte où les difficultés d'insertion et plus généralement les problèmes d'emploi et de chômage sont considérés comme relevant de la responsabilité des individus. C'est toute la thématique de l'inemployabilité qui transforme le sans emploi en inadapté et qu'il faut nécessairement « réparer ». C'est sur cette évolution de l'inemployabilité et ses enjeux en termes de représentation et de pratiques professionnelles que nous poursuivons dans un deuxième temps. L'examen de cas

² Les entretiens ont été menés par Marie-Laure Milazzo dans le cadre de son mémoire de DSTS (infra).

problématiques de jeunes fréquentant les missions locales nous invite dans un troisième temps à une réflexion sur ce temps de l'insertion et sur l'interprétation croisée des acteurs de la situation dans laquelle ils se trouvent. Il montre en particulier que le moment plus ou moins durable de l'insertion peut être une « machine » à révéler des difficultés psychosociales chez le public des jeunes. Il interroge sur les types de réponses qu'apportent les professionnels de l'insertion à ces formes de problèmes et questionne plus généralement les logiques directives qui président aux politiques d'insertion.

1. Insertion : de quoi parle-t-on ?

L'insertion est un thème qui fait depuis maintenant plus d'une vingtaine d'années l'objet d'une abondante littérature dans le champ du social et de l'économique. C'est par ailleurs un terme qui est entré dans le langage courant. On entend ainsi parler fréquemment d'insertion ou de réinsertion à propos de certains individus et plus encore de certains groupes de populations présentant des difficultés, plus ou moins bien identifiées, du point de vue professionnel ou plus largement du point de vue social : les jeunes (« des cités », « non qualifié », etc.), les handicapés, les chômeurs de (très) longue durée, les immigrés, les femmes, les détenus, etc. C'est enfin un terme auquel se trouvent associés différents qualificatifs. On parle ainsi d'insertion professionnelle, d'insertion économique ou par l'économique, d'insertion sociale. Malgré la banalisation dans l'usage du terme, le concept d'insertion demeure flou. Ses frontières

ou contours apparaissent mal définis. Cela tient principalement au fait que la notion même d'insertion recouvre tout à la fois une idée ou représentation, des pratiques privées ou publiques, mais aussi des processus individuels. De fait, l'insertion s'affiche comme une notion évolutive, fortement polysémique, et par conséquent difficile à circonscrire et à mesurer.

1.1. Perspective historique de la notion d'insertion

Dans une communication consacrée aux « modèles d'insertion en Europe », J.-C. Barbier (2001) retrace brièvement la genèse de la notion d'insertion en France. Dessinant les prémices dans l'usage de la notion, il souligne rapidement que l'insertion doit être associée à « *son antonyme, la notion d'exclusion* ». C'est parce que l'on a identifié des problèmes d'exclusion pour certaines parties de la population que l'on a pu penser en termes d'insertion³. Selon P. Macouf (1992) la thématique de l'insertion, comme mode de réponse opératoire à l'exclusion, se serait substituée à l'idée de correction des inégalités, problématique au coeur du débat social des années 60 et 70.

L'insertion comme notion et comme concept opératoire de la politique publique connaît un essor à partir du milieu des années 70.

³ Pour ce qui est de l'aspect sémantique et de l'usage des termes, la notion d'exclusion serait apparue dans un essai de P. Massé en 1964, mais ne se serait vraiment « répandue » qu'à partir du milieu des années 70 avec l'ouvrage de R. Lenoir « les exclus, un français sur dix », publié en 1974. On ajoutera que ce n'est qu'au début des années 90 que l'on a commencé à parler des « nouveaux exclus » (*infra*).

Ce développement se manifeste principalement de trois manières (P. Macouf, *op. cit.*). C'est à partir du début des années 70 que sont prises une série de mesures se référant explicitement à l'insertion et c'est précisément en 1972 que le terme est utilisé pour la première fois pour qualifier un dispositif de la politique publique : « *l'allocation insertion* », mesure destinée à faciliter la mobilité des jeunes travailleurs. Toutefois, ce n'est véritablement qu'avec la loi d'orientation du 30 juin 1975 en faveur des personnes handicapées que la référence à l'insertion se précise, l'article 56 de ce texte soulignant explicitement « *l'insertion ou la réinsertion professionnelle des handicapés* »⁴. Le deuxième indice de ce développement réside dans la forte diversité des domaines couverts par la notion d'insertion. Ce terme se trouve ainsi appliqué à des domaines aussi différents que l'emploi, la formation, le logement, la santé, l'immigration, l'urbanisme. Son ancrage dans la dimension de l'emploi reste toutefois prédominant, l'insertion devenant un des concepts interrogatifs clé du fonctionnement du marché du travail (en témoignent les enquêtes d'insertion menées régulièrement par le Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications, CEREQ). La troisième dimension, autant au moins indicative qu'explicative de l'essor de l'insertion comme problématique et vecteur de pratiques, est celle de l'accroissement des moyens mobilisés, financiers et humains, pour conduire les politiques sociales à visée d'insertion.

⁴ Sur ce premier point, les travaux de B. Eme (1997) conduisent à nuancer l'idée selon laquelle ce serait le législateur qui serait à l'origine de la mise en place d'actions visant à (mieux) intégrer certaines parties de la population. Selon cet auteur, l'insertion serait tout d'abord née de pratiques associatives et d'initiatives militantes d'acteurs de terrain, pratiques qui auraient été institutionnalisées et instrumentalisées dans un second temps.

Si la concrétisation du concept est relativement rapide (montée en puissance des actions visant à l'insertion depuis les années 70), elle s'accompagne d'une évolution importante du point de vue du sens donné à l'insertion. On serait ainsi passé d'une conception relativement étroite, l'insertion étant principalement restreinte à la dimension professionnelle, à une conception plus large, l'insertion devenant sociale ou générale et touchant à tout un ensemble de facteurs débordant largement le seul cadre de l'emploi : l'insertion comme vecteur de socialisation, d'intégration à la société. Cet élargissement se traduit notamment par un accroissement des populations concernées par l'insertion : « *dans la seconde moitié des années 70, les pratiques conduites sous le terme d'insertion ont d'abord concerné les jeunes et les personnes 'handicapées', avant de s'étendre à un groupe grandissant de personnes et de groupes considérés comme en difficulté* » (J.-C. Barbier, *op. cit.*).

Cette brève mise en perspective historique conduit de fait à distinguer deux conceptions de l'insertion, non exclusives, répondant à deux préoccupations qui semblent *a priori* de nature sensiblement différentes. La première conception de l'insertion, celle véhiculée à partir du début des années 70 serait ainsi une conception plutôt centrée sur l'idée de correction des déséquilibres persistant entre les niveaux de formation et les besoins de l'économie. Dans cette optique, il s'agit de favoriser l'accès à l'emploi des jeunes chômeurs, ou de ceux ayant un faible niveau de qualification (avec des actions de formation appropriées), d'améliorer leur connaissance du monde de l'entreprise et de ses

exigences, de renforcer leur aptitude à se positionner professionnellement. Il s'agit également de réduire la distance qui sépare les populations des besoins du marché du travail et "d'optimiser" l'articulation du système éducatif avec les nécessités et les exigences de ce même marché⁵. Dans ce cadre, la logique éducative, à visée de professionnalisation constitue donc la pierre angulaire de la notion d'insertion.

Le rapport au premier ministre de Bertrand Schwarz (1981), qui se traduit par la mise en place des missions locales, et plus tard le vote de la loi sur le RMI de décembre 1988 marquent l'institutionnalisation d'un deuxième âge de l'insertion. Ces deux dispositifs signent en effet le glissement vers une logique « socialisatrice » visant désormais ceux que l'on considère comme exclus, l'exclusion n'étant pas seulement appréhendée du point de vue professionnel, mais également du point de vue de l'ensemble des dimensions concrètes de la vie en société (logement, santé, culture, etc.). Peu mobilisée dans le débat au début des années 1980, la thématique de l'exclusion devient désormais centrale. En 1995, la fracture sociale s'inscrit comme thème dominant de la campagne à l'élection présidentielle. Cette problématique trouve sa traduction législative durant la mandature avec le vote le 29 juillet 1998 de la loi contre les exclusions. Dans cette optique, l'insertion devient un concept opératoire pour répondre et résoudre les problèmes sociaux. Ainsi, au-delà des questions liées à l'accès à l'emploi, les

⁵ C'est ainsi que le dispositif 16-18 ans (orientation, insertion, qualification) se propose d'ajuster les projets scolaires aux transformations de la demande patronale. Le stage est le pivot de l'insertion.

institutions visent à remédier aux conséquences engendrées par l'absence d'emploi et la précarisation professionnelle en renforçant les mesures d'aide sociale et en favorisant le développement des mesures d'accompagnement, notamment pour les publics considérés en grandes difficultés d'insertion que sont, entre autres, les allocataires du RMI, les chômeurs de longue durée, etc. Dans cette mesure, l'insertion n'a plus seulement le sens d'un simple correctif d'écart (logique éducative visant l'éducation et la qualification), mais s'inscrit dans une vision socialisatrice, représentation qui se traduit notamment dans le champ de l'emploi et de la formation par une stratégie occupationnelle, pas forcément qualifiante pour celles et ceux qui se trouvent plus ou moins définitivement écartés de l'emploi salarié.

Finalement, en désignant progressivement « *un continuum de politiques où se chevauchent de nombreux domaines* » (J.-C. Barbier, *op. cit.*), la problématique de l'insertion s'est notablement transformée et complexifiée. La question n'est plus « *simplement celle du traitement de groupes en difficulté, mais bien l'émergence d'un nouveau risque social, potentiellement encouru par l'ensemble des individus d'âge actif* » (*ibid.*)⁶. Ce mouvement rend indéniablement le travail de définition plus difficile.

⁶ La notion de risque social pose question et mériterait à elle seule un long développement. Où commence ce type de risque et surtout où s'arrête-t-il ? Pour condenser cette problématique, reprenons les termes utilisés par R. Castel (2003, p.7) : si « *la recherche de protections est consubstantielle au développement* » de nos sociétés contemporaines « *cette quête ressemble par certains côtés aux efforts déployés pour remplir un tonneau des Danaïdes qui laisse toujours filtrer le danger* ».

1.2. Polysémie de l'insertion

En outre, la difficulté de définir de façon univoque la notion d'insertion tient sûrement au fait qu'en France le terme s'applique à trois grands objets ou qu'il s'intègre à plusieurs mondes pour reprendre l'expression de C. Guérin-Plantin (1999). L'insertion est autant concept qu'action.

Si l'on suit l'argumentation de C. Guérin-Plantin (*ibid.*) la catégorie d'action insertion recouvre des significations distinctes que l'auteur propose de classer en trois groupes. Dans un premier registre, l'insertion correspondrait à une intention vague donnée à des activités de toutes sortes, cette socialisation étant qualifiée de « *recouvrement* » par l'auteur. L'objectif de socialisation sous-jacent à l'insertion peut ici signifier trois choses : 1) une contribution au « *tissage du lien social* », 2) une contrepartie aux vicissitudes et dureté de la vie en société ou encore, et c'est le sens le plus évident l'intégration des individus, 3) la mise en conformité aux normes et obligations de la vie contemporaine. La deuxième signification dont l'idée est celle de « *l'amélioration des compétences en vue du marché du travail* » (re)-place le marché au cœur des pratiques et tend du même coup à minorer certains aspects de la dimension socialisante. Elle trouve sa traduction dans les activités de formation, celles-ci restant entendues dans un sens très large. La troisième signification resserre un peu plus le sens de l'insertion sur l'aspect économique. Elle réfère à la gamme des activités directement orientées vers le marché et soumises aux règles du marché. La différence avec les structures productives

classiques réside dans le fait que l'objectif de ces activités n'est pas le profit, mais le travail : *« le travail est devenu un bien, et un bien rare, il est lui-même l'objet de production économique. Au lieu d'être orientée vers le profit pour rentabiliser un capital investi, cette économie est destinée à produire du travail pour sa valeur autre qu'économique ».*

Le découpage proposé par C. Guérin-Plantin a selon nous deux mérites. En même temps qu'il rend compte de la grande diversité du champ opératoire du concept d'insertion et de la polysémie apparente du terme, il montre également avec force que l'ensemble des actions menées au nom de l'insertion reste subordonné ou soutenu par un objectif unique : l'intégration professionnelle. En ce sens, si l'élargissement des frontières de l'insertion apparaît réel du point de vue des pratiques sociales, mais aussi des politiques mises en œuvre, la multi dimensionnalité affichée masque ou du moins minore la véritable figure de l'insertion, celle de la participation à la sphère professionnelle, les autres figures, déployées autour de l'idée de socialisation, représentant ainsi un moyen pour s'affranchir du véritable problème qui demeure toujours et encore celui de la participation à la vie en société, à savoir occuper une activité rémunérée permettant d'atteindre les standards contemporains de consommation, véritables étalons de mesure de l'intégration sociale. Les nombreuses tentatives de définitions et de mesures de l'insertion que nous présentons brièvement dans le point suivant corroborent ce point de vue.

1.3. Définitions et mesures de l'insertion

Les travaux qui s'intéressent à la problématique de l'insertion dans le champ de l'économie et du social ramènent de fait cette question à celle de l'insertion professionnelle. Un travail récent compare un vaste ensemble de travaux liés à cette problématique (R. Malenfant et al., 2002). Au-delà des différences et de l'absence d'homogénéité conceptuelle entre les différents travaux, il existe certaines constantes dans les manières d'aborder la problématique de l'insertion professionnelle. Il ressort ainsi que si l'accès à l'emploi et la durée de l'emploi sont des dimensions incontournables, des dimensions subjectives agissent également sur la durabilité de la relation d'emploi (la satisfaction au travail, le sens du travail engendré par les conditions de travail valorisantes, l'adéquation formation emploi, l'intégration organisationnelle).

La notion d'insertion renvoie ainsi à un état, celui de l'individu qui est « inséré » et dans ce cadre, l'insertion devient synonyme de durée, de stabilité, de stabilisation, de sécurité d'emploi. Etre inséré, c'est avoir obtenu un emploi stable, voire un emploi qui compte, c'est être assuré d'une certaine continuité dans l'emploi et de façon corollaire d'une certaine garantie dans la perception d'un revenu régulier. Cette définition est-elle exhaustive ? Sûrement non. La difficulté à définir précisément ce qu'est l'insertion tient peut-être au fait de l'impossibilité de penser l'inclusion. On ne parle pas d'inclus, mais de personnes qui sont insérées, dans l'emploi et par extension dans la société. A l'inverse, le groupe des « désinsérés » n'existe pas et laisse la place à la catégorie des exclus, ou pour le

moins aux catégories, d'une grande variété, des individus inscrits dans un programme (pas forcément un processus) d'insertion : les chômeurs, les Rmistes, les personnes en formation, les salariés précaires, etc⁷. Les polarités du spectre des situations socio-économiques (insertion versus exclusion) reflètent en ce sens les logiques sociétales, les valeurs et les représentations sociales et économiques, en particulier si l'on se réfère à la dimension professionnelle. Il apparaît ainsi que dans le débat contemporain, la différence d'approche entre les différents travaux sur l'insertion professionnelle tient principalement au fait que les auteurs retiennent ou non la dimension subjective de la perception par les individus eux-mêmes de leur état : ce à quoi ils aspirent, l'image que le monde professionnel leur renvoie, dimension qui dépasse très largement le cadre des caractéristiques objectivables et directement observables.

La notion d'insertion renvoie également à l'idée de processus. Ce processus dans le domaine professionnel comporte une série d'étapes plus ou moins bien identifiables. Ainsi pour S. Paugam (2000), il s'agit du processus qui va de l'état d'étudiant à celui de travailleur, ce qui selon lui revient à un usage différent du temps : l'insertion débute avec un changement d'utilisation du temps, la personne cherche un emploi ou commence à travailler par rapport à la majorité du temps qui était consacré aux études. L'insertion est

⁷ Notons ici que V. de Gaulejac et I. Taboada (1994) ont proposé la notion de désinsertion pour mettre l'accent sur la place du sujet dans une organisation sociale, édictant des règles et des normes de fonctionnement, imposant aux personnes un statut, des rôles dont l'observance permet de participer au fonctionnement de la société (cité par P.-J. Parquet (dir.), 2003).

généralement appréhendée comme un moment ou un passage où s'enchevêtrent la recherche d'emploi, l'emploi, le non emploi, la formation. En ce sens, l'insertion, assimilée à une période d'ajustement parfois qualifiée de « transition » (Vernières, 1997), est fortement influencée par le contexte économique et social. Ce n'est d'ailleurs pas parce qu'il y a emploi que la période d'insertion est achevée : l'insertion ne peut être considérée comme terminée que lorsqu'il y a stabilisation dans le système d'emploi, lorsque l'individu atteint l'emploi qui compte, l'emploi qui correspond à ses aspirations et qu'il ne veut pas quitter.

Pour certains observateurs, l'idée de stabilisation n'est pas suffisante pour caractériser la fin de la période d'insertion. Ainsi pour Trottier, Laforce et al. (1997), l'insertion n'est pas seulement un processus de stabilisation sur le marché du travail par rapport aux caractéristiques de l'emploi occupé ou de l'employabilité d'une personne. La correspondance formation emploi et la construction d'une identité professionnelle sont des éléments importants des représentations de l'insertion. La construction de cette identité professionnelle commence dans la formation en s'identifiant à l'occupation anticipée, et l'insertion culmine lorsque la socialisation professionnelle, la construction de l'identité professionnelle par autrui sont effectives.

La mesure ou évaluation de l'insertion s'avère de fait une entreprise plus ou moins complexe selon que l'on attache ou non de l'importance aux variables subjectives par essence plus difficiles à appréhender que les variables observables, comme le fait d'être en

emploi (dont il est possible d'identifier certaines caractéristiques à travers le statut), de percevoir un certain niveau de rémunération, d'avoir un emploi correspondant à un niveau de formation (mesure du déclassement).

Au-delà d'une interrogation sur la problématique relative à la mesure ou évaluation de l'insertion qui est indissociable de l'analyse des programmes mis en place pour intégrer les populations dans la « société du travail », il nous paraît intéressant de développer l'idée qu'il existerait aujourd'hui une représentation collective de l'insertion étroitement liée à l'idée d'employabilité (et de bonne employabilité) pesant sur les pratiques des acteurs chargés de l'insertion.

2. Le concept d'inemployabilité et ses implications sur le regard et les pratiques professionnelles des acteurs du Service Public de l'Emploi

Comme nous en avons fait l'annonce en introduction, il semble que l'on soit aujourd'hui entré dans une nouvelle ère, celle de l'employabilité, ce terme recouvrant dans son usage courant une capacité des individus à se conformer à certaines exigences perçues comme incontournables sur le marché du travail : en particulier le savoir être qui vient s'ajouter et parfois supplanter le savoir-faire. Sans négliger le fait qu'il existe des résistances et des compromis, nous proposons d'envisager l'idée que les représentations collectives et les pratiques particulières des acteurs s'en trouvent

particulièrement affectées (bien évidemment l'évolution des pratiques professionnelles doit être observée à l'aune des transformations induites par l'organisation ainsi que par les objectifs imposés par celle-ci⁸). Pour aborder cette hypothèse nous revenons tout d'abord brièvement sur le concept d'employabilité.

2.1. Employabilité : où en est le concept ?

Le concept d'employabilité et son revers social sont aujourd'hui quasiment rentrés dans le langage courant. Ce concept n'est pourtant pas nouveau. B. Gazier (1999) distingue ainsi « *trois vagues d'élaborations et de débats (...), qui ont fourni au moins sept définitions opérationnelles, utilisées par des secteurs variés : statisticiens, médecins, responsables de politiques économiques et sociales, travailleurs sociaux, gestionnaires des ressources humaines...* » (p. 8). L'objet n'étant pas ici de retracer l'histoire du concept, nous nous intéresserons aux définitions de ce que l'auteur qualifie de troisième vague. Au regard de la faible prédiction du succès ou de l'échec de recherche d'emploi d'un côté et de l'exonération implicite des individus de toute responsabilité envers leur propre trajectoire d'emploi de l'autre côté, principes qui étaient au cœur des approches en vigueur depuis les années 50 (approches respectivement qualifiées « *employabilité socio-médicale* et

⁸ Dans une enquête sur le classement des demandeurs d'emploi dans les différentes catégories (1 à 6) nous avons observé un décalage fréquent entre les recherches des individus et leur catégorie de demande, celui résultant de transferts opérés par les conseillers pour l'emploi agissant en quelque sorte sous ce que l'on peut résumer « la pression du chiffre » (M. Béraud et J. Chazal, 2002).

employabilité-flux » par B. Gazier), trois nouvelles définitions ont émergé à la fin des années 80.

La première définition qualifiée d'« *employabilité-performance attendue sur le marché du travail* » envisage l'employabilité comme relevant de critères purement probabilistes et relie pour « *une période donnée la probabilité de trouver un emploi à la durée probable du travail et au gain horaire probable qui lui est associé* ». Cette approche permet d'apprécier le succès ou l'échec d'une action de politique de l'emploi, sans orienter vers une causalité quelconque. A côté de cette définition très empirique, deux acceptations de l'employabilité dans un sens plus dynamique et plus adaptatif ont vu jour et sont passées au premier plan. L'auteur souligne ainsi l'existence du concept « *d'employabilité-initiative* » « *qui se centre sur les capacités individuelles à « vendre » sur le marché du travail des qualifications évolutives et cumulatives. Il s'agit de créativité/responsabilité individuelle et de capacité à construire et mobiliser des réseaux sociaux* ». Ce concept particulièrement développé aux Etats-Unis serait considérablement nuancé, selon B. Gazier, dans sa version moins libérale qui s'est développée en France. La prise en considération du contexte économique et social déboucherait ainsi sur l'idée d'une « *employabilité-interactive qui articule explicitement ces capacités individuelles dynamiques à l'environnement avec lequel elles sont en interaction* ».

Dans un ouvrage récent, B. Gazier (2003) revient sur ce concept d'employabilité. Intitulant la première section de son chapitre 3

« *L'heure de l'employabilité* » (p. 95), l'auteur relate comment dès 1987 il avait mis en garde l'ANPE contre le recours au terme d'employabilité. Selon lui, l'instrumentation de ce concept risquait de conduire le service public de l'emploi « *à insister surtout sur les initiatives et les aptitudes individuelles des chômeurs, donc à abandonner une part de responsabilité collective en ce qui concernait l'emploi* » (p. 96). Cette réserve n'a pas eu les effets escomptés et chacun peut aujourd'hui observer dans la société l'usage répété de ce terme par les partenaires sociaux et les médias. Selon B. Gazier, cette tendance ne semble pas étonnante dans la mesure où « *l'employabilité est désormais un terme qui résume tous les problèmes de notre temps (...). Si l'on raisonne en termes de trajectoires et de carrières, et non plus de postes et de statut, alors la sécurité de l'employabilité est logiquement appelée, aujourd'hui, à remplacer la sécurité de l'emploi comme objectif majeur des gouvernements* » (*ibid.*, p. 97). Cette logique ne s'applique plus uniquement aux populations de chômeurs et d'assistés, mais à tous les actifs potentiels. Chacun doit prendre son destin en main, « *soigner son employabilité* » en faisant acte d'adaptation, d'initiative, de recyclage. Il ne s'agit plus seulement d'avoir un diplôme ou un niveau d'étude permettant une reconnaissance dans une qualification, un métier, mais il s'agit aussi de se plier aux exigences affichées ou implicites des employeurs en déployant et travaillant des traits de personnalité construisant ce qui est aujourd'hui communément qualifié de « *savoir-être* »⁹.

⁹ Un nombre croissant d'entreprises accordent une importance à des facteurs relevant de la plus pure subjectivité. Certaines incluent par exemple des évaluations où figure en bonne

En d'autres termes, chacun devient le maître de son avenir professionnel et chacun est seul responsable de son employabilité. Si ce discours largement encouragé par le milieu patronal n'obère pas l'idée que des forces structurelles interagissent sur les parcours individuels¹⁰, il imprègne cependant les mentalités, préside aux politiques pour l'emploi et contribue selon nous à orienter indirectement les pratiques professionnelles des agents qui oeuvrent sur le marché du travail. Ainsi, pour de nombreux professionnels de l'insertion, le retour à l'emploi d'une part conséquente des personnes qui demandent à travailler ne serait tout simplement pas possible en raison de différents problèmes propres à chaque individu, comme un éloignement durable de l'emploi, une formation trop faible, des handicaps liés à la santé ou imputés au milieu social, etc. Constat toutefois relativisé par le rappel des conditions macroéconomiques défavorables pour l'insertion professionnelle et l'obtention d'un emploi (F. Brun et alii., 2005, pp. 24-28), idée que l'on peut interpréter comme relevant du cadre de l'employabilité interactive (infra).

place des traits de caractère tels que la sympathie.

¹⁰ Les politiques de l'emploi et en particulier les lignes directrices adoptées lors des sommets de Luxembourg en 1997 et Lisbonne en 2000 témoignent de la considération accordée à l'importance de l'action collective dans la lutte contre les problèmes d'emploi. Les orientations développées dans le cadre de ces lignes directrices invitent les Etats membres à prendre précocement en charge les personnes faisant face à des problèmes d'employabilité (actions de formation, bilans de compétences, etc.).

2.2. Employabilité vs inemployabilité et pratiques des professionnels des Missions Locales

Nombre de travaux ont été produits sur la professionnalisation des agents du service public de l'emploi (cf. par exemple M. Charlier, 2002). Notre ambition n'est pas d'y revenir dans le détail. En revanche, il paraît nécessaire de préciser un certain nombre d'idées intéressantes pour le débat à mener sur le rôle des acteurs du service public de l'emploi dans la construction identitaire des candidats à l'emploi. Un travail de recherche sociologique réalisé par X. Zunigo (2000) sur les missions locales est à ce titre très éclairant.

Les missions locales dont les objectifs sont précisés par le rapport Schwartz (1981) ont pour mission principale d'amener les jeunes à l'emploi, sans pour autant jouer le rôle d'un intermédiaire de l'emploi, ce rôle restant dévolu aux acteurs traditionnels du service public de l'emploi, principalement l'ANPE¹¹. Dans ce cadre, le travail des conseillers des missions locales est d'identifier des populations à insérer, c'est-à-dire à mettre « *en signification des "problèmes" de certaines catégories de population comme étant des problèmes d'insertion* » (*ibid.* p. 34). En ce sens, l'ensemble des entraves au déroulement "normal" de l'insertion (problèmes familiaux, scolaires, professionnels, de santé, etc.) sont décryptés et les conseillers doivent tenter d'y apporter des réponses pragmatiques. Ainsi, comme le souligne la charte des missions

¹¹ Le rapport Schwartz attribue quatre grandes fonctions aux missions locales : 1) une fonction de connaissance des jeunes ; 2) une fonction d'accueil et d'orientation ; 3) une fonction de relation avec les entreprises d'accueil ; 4) une fonction de relation avec les organismes de formation.

locales, « *toutes les dimensions de la vie des jeunes doivent pouvoir être traitées (...). L'idée (...) est que la problématique des jeunes doit être traitée dans sa globalité car "seuls les jeunes qui trouvent un lieu où il leur est possible de 're-globaliser' une vie éclatée (...) arrivent à se situer et à s'insérer dans la société"* » (ibid., p. 50). La mission locale est ainsi devenue « *ce dispositif ayant pour finalité majeure la lutte contre l'exclusion des jeunes, professionnelle, mais aussi sociale. Et, c'est dans cette dualité (...) que réside ce glissement de l'action institutionnelle vers une finalité socialisatrice en tant qu'étape préalable à l'insertion professionnelle proprement dite* » (Jellab, 1998).

Les jeunes qui se rendent à la mission locale sont parmi les moins diplômés (90 % ont des niveaux inférieurs ou égaux au baccalauréat (S. Mas, 2004a & 2004b). Ces jeunes qui n'en sont qu'aux prémices de leur insertion se présentent à la mission locale avec des projets parfois peu définis du point de vue professionnel. De leur côté, les conseillers doivent écouter, évaluer, diagnostiquer et trouver des solutions aux différents types de problèmes que rencontrent leurs publics. Dans cette mesure, les entretiens qui se déroulent au sein de la mission locale prennent la forme de rapports singulièrement déséquilibrés. Pour X. Zunigo, on est face à un « (...) *échange inégal (qui) implique l'existence d'un certain pouvoir du conseiller sur le jeune pour qu'il puisse effectuer son travail. L'enjeu est de passer auprès du jeune pour un expert en orientation et en recherche de formation ou d'emploi* » (ibid., p. 74). Le pouvoir que le conseiller détient contribue à la redéfinition à la baisse ou à la hausse des aspirations du jeune en cas de non concordance avec son

niveau de qualification, la valeur de celui-ci et les dispositions du jeune. Le travail est alors essentiellement lié à la recherche d'un compromis entre les souhaits exprimés par le jeune et les possibilités qui lui sont offertes au regard de sa formation, de son expérience et de ses attitudes.

C'est le type de public qui détermine l'activité des conseillers. Avec une grande part des jeunes, le travail des conseillers relève d'une dimension principalement informative. C'est d'ailleurs dans ce registre qu'ils sont « *les plus proches de la définition qu'ils donnent de leur métier : accueil, écoute et orientation des jeunes* ». Les jeunes avec lesquels sont noués des rapports de cet ordre « *ne posent pas de problèmes particuliers du point de vue de la mission locale (...). Le conseiller va fournir au jeune qui vient le voir les informations relatives à sa demande en termes d'emploi, de formation ou d'aides diverses (financières, au logement, à la santé, etc.)* » (*ibid.*, p. 77).

Avec une autre partie du public, l'activité des conseillers prend une tonalité plus pédagogique qu'informative. La dimension pédagogique devient particulièrement dominante avec la population des jeunes qui est dite en difficulté, voire en grande difficulté. « *Cette frange de population est supposée ne plus avoir de repères et de limites et/ou avoir "perdu", voire jamais possédé les normes qu'il s'agirait de posséder pour occuper un emploi. En un mot, il s'agit des inemployables* » (*ibid.*, p. 78). Le travail avec les jeunes de cette population hétérogène porte principalement sur l'apprentissage des valeurs comportementales encadrant le rapport à

l'emploi : la régularité au travail, le respect des horaires, la non-violence, le sérieux, le désir de s'en sortir. Il s'agit de résoudre les difficultés qui ne sont pas directement liées à l'emploi (problème de formation, d'expérience), mais qui constituent des obstacles à franchir avant de passer à la phase d'insertion professionnelle proprement dite. C'est ce que A. Jellab (*op. cit.*) qualifie d'actions de formation à la « *compétence sociale* ». Cette dernière signifie selon l'auteur « *l'intégration progressive ou discontinue de valeurs sociales et culturelles censées conférer aux jeunes des chances supplémentaires pour s'insérer professionnellement* ». Ces jeunes « *en devenir n'ayant que rarement été aux prises avec une situation professionnelle* », « *en manque de culture d'entreprise* », « *se laissant vivre* », qui ne savent pas se mobiliser semblent « *légitimer une pratique institutionnelle "pédagogique" et quasi "disciplinaire"* », terme auquel on pourrait ajouter une évaluation « *médicale* ». C'est en effet dans ce cadre que certains jeunes se voient proposer une consultation psychiatrique auprès de services médico-sociaux¹².

Pour ce qui est de ce dernier cas, il est intéressant de se demander si cette population de jeunes est en augmentation et/ou si elle fréquente plus les missions locales ? Il n'existe aucune donnée statistique sur la question qui puisse nous renseigner. Certains travaux récents mentionnent « des cas » où la situation relève, aux

¹² L'orientation en consultation psychiatrique soulève un certain nombre de questions. Une des interrogations porte en particulier sur la banalisation de ce type de consultation. Elle questionne en corollaire le concept même de pathologie psychiatrique (cf. J. Maisondieu, 1997). Autrement dit, on peut se demander si les possibilités accrues de « traitement » et une coordination plus organisée entre les différentes institutions (d'insertion d'une part et médico-social d'autre part) ne produisent pas un effet multiplicateur sur l'orientation de jeunes en consultation psychiatrique (*infra*).

dières du conseiller, de problèmes de santé mentale (cf. par exemple, C. Demetriades, 2000 ; X. Zunigo, 2000 ; I. Coutant, 2005 ; F. Brun et al., 2005). Ne s'agit-il pas ici d'un effet de loupe ? En tout cas, même si ce phénomène demeure relativement marginal, il peut constituer la partie visible d'un problème plus large : à savoir un décalage important pour une partie des jeunes entre ce que l'on attend théoriquement d'eux (savoir faire plus savoir être) et ce qu'ils sont (des jeunes, non pas sans repères, mais avec leur propre système de valeurs et de repères).

On peut d'ailleurs se demander à quel point la pénurie de solutions sur le plan de l'emploi ne contribue pas à focaliser l'attention des acteurs de l'insertion sur ce décalage. *« Tout semble accréditer l'hypothèse selon laquelle la rareté de l'emploi et des opportunités liées à la formation (par exemple, le nombre de CFI offert reste très en dessous de la demande) ont contribué à orienter l'action institutionnelle vers un registre social, celui qui considère l'insertion sociale comme une condition première avant de penser l'insertion professionnelle, y compris la supposée "adhésion aux valeurs du travail et de ses contraintes" »* A. Jellab (*op. cit.*). A cette logique de gestion de la pénurie s'ajoute les stratégies d'affichage d'une réussite des dispositifs. Par exemple, certains travaux ont montré que des promoteurs de chantier d'insertion par l'activité économique sélectionnent les candidats de façon à avoir les meilleurs taux de réussite (les candidats qui sont donc les plus

proches de l'emploi, ceux qui théoriquement ont le moins besoin d'action d'insertion) (cf. par exemple S. Whül, 2003¹³).

De fait, le travail des conseillers des missions locales se trouve contraint par la nécessaire prise en compte des normes qui régissent l'embauche des salariés par les entreprises, les exigences des entreprises en termes de savoir-faire, mais surtout par l'intégration de la nécessité de savoir être.

Si l'on suit encore une fois X. Zunigo, le travail d'insertion en mission locale serait déterminé par deux dimensions elles-mêmes soutenues par deux logiques : une logique de la domination et une logique de l'émancipation. « *La logique de la domination relèverait de toutes les tentatives d'adaptation aux normes et contraintes contemporaines de l'emploi (...). Celle de l'émancipation relèverait quant à elle de la dimension de non résignation à l'existant : les solutions proposées permettent à certains jeunes d'assurer la reproduction de leur condition d'existence, de sortir de formes de précarité professionnelle et sociale, de réaliser certaines de leurs aspirations, etc.* » (op.cit., p. 166). Et l'auteur d'ajouter que « *de nos jours, la dominante dans la configuration des deux logiques semble porter sur la logique de domination (...). L'hégémonie contemporaine de l'idéologie néolibérale concourt –dans une certaine mesure et dans certaines limites- à la recomposition des*

¹³ Une étude menée par l'auteur en Ile-de-France montre que les mesures d'insertion du pôle économique (vs pôle éducatif) représentent moins de 10 % des mesures d'insertion proposées aux personnes les moins bien qualifiées en moyenne. Les méthodes d'attribution des mesures d'insertion relevant globalement « d'une pratique injuste » au regard des principes de justice de Rawls.

principes de vision du monde du personnel des missions locales, notamment par la redéfinition des causes de “non insertion” des jeunes » (ibid., p.166). A. Jellab (1997) porte un regard plus nuancé, moins contextué, en distinguant quatre logiques d’inscription des jeunes qui fréquentent les missions locales : l’attente, l’engagement, la confrontation/retrait et la transition.

Le concept d’employabilité (versus inemployabilité) et son cortège de critères plus ou moins objectivés a contribué à construire une nouvelle forme d’anormalité : « *l’anormal d’entreprise* », « *l’inadapté* », « *le handicapé social* ».

Dans un contexte où certains économistes de l’Insee participent à l’offensive libérale en avançant l’idée d’un volant important de chômeurs volontaires dû à la trop grande générosité du système d’indemnisation¹⁴, la faute de la non insertion incombe entièrement à l’individu et non au système productif. L’individu doit s’adapter et doit accepter, en faisant preuve de “savoir-être”, des emplois de qualité souvent médiocre, accepter la précarité comme épreuve de réalité. Mais avant d’avoir accès à ces emplois de courte durée, stages peu rémunérés, il doit se soumettre au regard (forcément normatif) de ceux qui ont pour charge d’insérer et pour certains jeunes accepter de changer de pratiques, de discours pour satisfaire aux attentes de ces “experts” de l’emploi¹⁵. Pour certains individus,

¹⁴ Cf. G. Laroque et B. Salanié (2000), Une décomposition du non-emploi en France », économie et statistique, n° 331 ; et voir en particulier la critique adressée à ces deux économistes par M. Husson, chercheur à l’IRES, sur son website : <http://hussonet.free.fr/ecocriti.htm> dossier n°2.

¹⁵ Cette idée, F. Bellaredj (2003) la traduit en soulignant que « *les politiques d’insertion s’organisent autour d’une théorie des parcours comprenant plusieurs étapes qui doivent*

cette « mise en conformité » n'est pas toujours réalisable rapidement, c'est l'idée que nous développons maintenant dans une troisième partie.

3. Les difficultés personnelles : un critère de discrimination à l'employabilité

L'idée que nous développons ici est de considérer que le durcissement des conditions d'insertion des jeunes sur le marché du travail peut agir comme un « révélateur » de problèmes « personnels », pas forcément pathologiques (au sens clinique), de certains jeunes particulièrement vulnérables du fait d'une histoire difficile et/ou du fait de l'appartenance à un milieu social défavorisé et parfois stigmatisé (avoir des parents sans emploi, vivre dans une zone géographique marquée, etc., cf. les travaux de G. Mauger et al. (2003) sur le monde des bandes)¹⁶. Ces problèmes personnels qui sont envisagés et traités comme des handicaps sociaux, voire psychologiques, sont sans doute exacerbés, non pas par les jeunes, mais par les acteurs du service public de l'emploi, car ils

permettre aux jeunes de combler leurs déficits et réduire leurs handicaps pour accéder à l'emploi de droit commun. Les accompagnateurs des parcours doivent susciter l'investissement et l'implication du jeune dans la maîtrise de sa trajectoire ». Il en résulte selon F. Bellaredj qu'en plus « d'inventer des mesures correspondant à de grandes inadaptations, les professionnels de l'accompagnement social sont ballottés entre maintenir l'écoute du jeune – objectif 'ne pas perdre le contact' - et infléchir ses choix, ses implications pour l'amener à des parcours d'insertion crédibles et efficaces ».

¹⁶ Dans un rapport daté de 1998 et consacré à la progression de la précarité, le Haut Comité de la Santé Publique souligne que « la société fait aujourd'hui face à un développement massif d'un mal être qui, projeté dans l'univers social (racisme, intégrisme, extrémisme) ou familial –ou même vécu dans la solitude- conduit à une progression visible de la souffrance psychique, voire favorise l'apparition de pathologies mentales jusqu'alors compensées par les défenses apprises et ajustées à des situations connues (...) ».

représentent dans le registre normatif de l'employabilité un obstacle rédhibitoire pour une insertion sur le marché du travail. L'idée est donc de « traiter » les problèmes d'ordre personnel avant de chercher des solutions professionnelles. Cette idée, plutôt récente dans les institutions du service public de l'emploi¹⁷, permet dans un certain sens de pallier aux obstacles rencontrés dans la poursuite de l'objectif premier de la politique de l'emploi. Pour reprendre l'expression de J. Maisondieu (1997), psychiatre, à propos de la problématique de l'exclusion sociale, « *il est beaucoup plus facile de fabriquer des malades que des emplois* ». Un bref regard sur certaines pratiques en vigueur dans d'autres pays permet d'apprécier la variété des solutions retenues pour résoudre de manière provisoire les déséquilibres du triptyque chômage/emploi/inactivité. Aux Etats-Unis, la question a trouvé une réponse dans le durcissement des tolérances et l'incarcération d'une partie des plus démunis (Wacquant, 1999). Aux Pays-Bas, dont on a récemment

¹⁷ Ainsi, à l'Agence nationale pour l'emploi, le plan nouveau départ, mis en œuvre en 1997, prévoit quatre types de propositions susceptibles d'être formulées aux demandeurs d'emploi au terme de l'entretien de nouveau départ selon le degré des difficultés d'insertion qu'ils rencontrent : l'*Appui Emploi* qui consiste en des propositions d'offres d'emploi et éventuellement des prestations courtes ; l'*Accès à la formation* (accès direct ou appui personnalisé à la réalisation d'un parcours de formation par l'AFPA et accompagnement jusqu'à l'entrée en stage) ; l'*Accompagnement personnalisé vers l'emploi* (contacts réguliers avec un conseiller (réfèrent professionnel) : action individuelle ou intégration dans un groupe - durée 3 mois / renouvelable ; prestation réalisée par l'agence ou un partenaire ou un prestataire) ; et l'*Accompagnement personnalisé avec appui social*. Dans ce dernier cas, **il s'agit de surmonter le cumul de difficultés rendant inopérantes les trois options précédentes**. Ce type de prise en charge concerne des « *personnes qui connaissent des difficultés trop importantes, notamment d'ordre personnel ou social, pour être immédiatement en capacité d'accéder à un emploi. Ces difficultés ne relèvent pas directement de l'offre de service de l'agence, mais d'organismes capables de les traiter, préalablement ou en même temps que les projets d'insertion des demandeurs. Le rôle de l'agence est de faire le diagnostic de la situation de ces demandeurs et de les orienter vers des structures appropriées, auxquelles elle apporte son appui* » (souligné par nous).

vanté le modèle social et économique, ne sont chômeurs que ceux qui peuvent prétendre à l'insertion, pour les autres reste la solution du handicap permettant de bénéficier, en glissant de l'assurance à l'assistance, d'aides de la société¹⁸.

Quelles que soient les solutions envisagées et mises en œuvre, elles l'ont été dans un contexte de profonds bouleversements du fonctionnement du marché du travail et d'une transformation discutée de la place accordée au travail. Pour s'en tenir uniquement au premier élément, nous rappellerons que, pour ce qui concerne la France, les principaux traits de l'évolution du fonctionnement du marché du travail concernent : i) le développement des formes particulières d'emploi qui ont pris de plus en plus de poids avec l'objectif de flexibilité que se sont données la grande majorité des entreprises ; ii) la croissance du chômage et de l'ensemble des situations de sous-emploi (quantitatif et qualitatif) ; iii) l'augmentation du niveau de formation créant des disparités importantes entre ceux qui possèdent une qualification et ceux qui sortent du système de formation sans diplôme ; iv) les difficultés croissantes pour s'insérer/s'intégrer dans l'emploi et stabiliser sa

¹⁸ Dans une logique comparable P. J. Parquet (dir.) (2003), préconise dans son rapport sur l'exclusion de s'intéresser en priorité aux populations en précarité car c'est parmi celles-ci que l'on relève le plus de problèmes psychiques, voire psychiatriques. Pour le citer, « *La pauvreté, la précarité et l'exclusion sont les conséquences des désavantages, des inadaptations, des dysfonctionnements de tous ordres que produisent les troubles psychopathologiques qui ont tous un retentissement relationnel, social et économique. L'invalidation sociale sera alors « le symptôme offert » derrière lequel se cache le trouble mental. C'est donc dans la population des précaires et des exclus que devront être repérés les troubles mentaux caractérisés. De plus, les évolutions de l'inadaptation sociale en fonction des circonstances, des événements vont remanier la pathologie mentale dont le diagnostic alors sera rendu plus difficile, surtout pour des équipes sociales dont la capacité à identifier les troubles mentaux, compte tenu de leur formation est souvent insuffisante ou acquise sur le tas* » (souligner par nous).

situation. Ces transformations du rapport salarial, dont le rappel n'est pas exhaustif, contribuent à façonner les représentations en distillant un sentiment d'« *insécurité sociale* » pour reprendre le titre d'un ouvrage de R. Castel (2003). Dans ce contexte, nous avons vu que l'insertion a pris une dimension nouvelle. L'insertion professionnelle est un moment crucial de la vie qui est largement conditionné, voire déterminé par l'environnement économique. De nombreux travaux tant d'économistes que de sociologues éclairent cette idée et permettent d'interroger le concept même d'insertion (Malenfant et al., *op. cit.*). Il apparaît ainsi que dans le contexte du plein emploi en vigueur jusqu'à la fin des années 60, l'insertion est presque instantanée, les sortants du système éducatif restent peu de temps au chômage et gardent durablement le premier emploi qu'ils obtiennent, le chômage reste marginal et de courte durée, ceux qui perdent leur emploi ont une probabilité élevée d'en retrouver un autre rapidement. Dans ce contexte, l'obtention d'un emploi stable et qualifiant devient synonyme de la fin de la période d'insertion. De fait, c'est à la fois la faible durée des situations jugées défavorables et la vitesse d'obtention d'un CDI qui sont retenues comme les critères d'un bon profil d'insertion. Après 25 années de transformations profondes du fonctionnement du marché du travail et en particulier l'allongement de la période d'instabilité au moment de l'entrée sur le marché du travail, la perception et la représentation de l'insertion ne sont plus les mêmes, à tel point que ce sont aujourd'hui les concepts de transition et de trajectoires professionnelles qui donnent la tonalité dans le champ d'analyse de l'insertion professionnelle (*supra*). A l'appui de ce constat, mentionnons les propos de G. Mauger (1998 ; 2001) qui souligne

comment « *les dispositifs d'insertion successifs ont institutionnalisé la transition entre système scolaire et marché du travail. Ils ont contribué à l'expérimentation de nouvelles formes d'emploi salarié, mais ils ont aussi mis en place de nouvelles formes d'encadrement de la fraction la plus démunie des jeunes de milieu populaire, institutionnalisant la figure du "stagiaire perpétuel" (et celle symétrique de "l'inséreur")* ».

L'insertion est donc devenue un moment long, incertain dans sa durée, et conduisant à des types d'intégration d'inégales qualités. Ce moment n'est pas homogène sur le plan économique et social puisqu'il peut être consacré à du non-emploi lui-même dévolu à une recherche plus ou moins active d'emploi (c'est le moment où interviennent le plus souvent les acteurs du SPE), qu'il peut être également consacré à de la formation sous la forme de stages ou autres ou qu'il peut être occupé par des périodes d'emploi dont la durée est déterminée (emplois précaires). C'est également un moment propice pour que se révèlent ou s'accroissent des vulnérabilités, des fragilités individuelles. L'absence de perspectives, de visibilité, la confrontation avec les réalités sociales et économiques en décalage avec ses souhaits ou ses désirs (occuper un emploi stable pour acquérir une indépendance financière, une reconnaissance dans et par la société, une autonomie vis-à-vis de la famille, se projeter dans l'avenir, etc.) peut générer certains problèmes d'ordre psychosociologiques et/ou reconnus et qualifiés comme tels par les acteurs des secteurs économique social et médico-social¹⁹.

¹⁹ L'introduction de l'idée de troubles psychologiques conduit à s'aventurer sur un terrain peu balisé où les approches développées relèvent de disciplines qui souvent s'ignorent et

De ce point de vue, le travail de S. Béaud et M. Pialoux (2003) s'avère particulièrement intéressant. Dans leur ouvrage intitulé « Violences urbaines, violence sociale, genèse des nouvelles classes dangereuses », les auteurs relatent les observations et interviews qu'ils ont réalisés dans une mission locale du bassin d'emploi de Montbéliard où les jeunes qui la fréquentent sont largement issus de milieux immigrés socialement défavorisés. L'un des constats des auteurs est de souligner combien les représentations sont marquées par *« l'allongement de la période de la précarité, le risque de l'installation dans une situation d'intérimaire permanent qui guette les jeunes non diplômés, ou peu diplômés, en quête d'emploi. L'aggravation de la concurrence sur le marché du travail des « bas niveaux de qualification » entraîne mécaniquement un processus de dévalorisation des titres scolaires et de déqualification à l'embauche des jeunes qui se solde, en fin de parcours, par ce que l'on pourrait appeler « la disqualification de ceux qui n'ont que leur force de travail physique à vendre »*.

où les définitions se juxtaposent sans jamais se confronter. Pour ce qui est du domaine de ce que l'on nomme par défaut la "psychologisation", mentionnons l'effort de J. Maisondieu qui tente dans sa pratique de professionnel de la psychiatrie de circonscrire ce que l'on doit selon lui comprendre par l'idée de "détresse psycho-sociale". Ce terme a *« été utilisé pour la première fois (...) en 1981. Cette expression rendait compte d'états particuliers de décompensation psychique survenant brutalement lorsque le patient est privé de tous ses repères, de toutes ses relations extérieures, sans que, dans la majorité des cas, une anomalie intérieure, névrose, psychopathie, psychose, ait fait le lit de cette anomie extérieure »* (G. Pascalis, B. Chauvot et J. Delpéch, 1981, Urgence en psychiatrie et Psychiatrie en urgence, Congrès de psychiatrie et de neurologie de langue française, Colmar, juillet). *« Depuis que l'exclusion a acquis droit de cité, le terme a pris une acception plus large, il est utilisé en dehors de l'urgence pour définir des états subaigus, voire chroniques, dans lesquels la détresse sociale et la souffrance psychique sont intimement liées et interdépendantes l'une de l'autre. Si l'on en tient pour cette acception élargie, on peut dire que l'exclu est toujours en détresse psychosociale »* (op. cit., p. 36).

Ce monde de la transition professionnelle est « *un univers social très particulier, à la fois réel et fictif, autonomisé, enclavé, en partie déréalisé, comme s'il s'agissait d'un temps suspendu entre l'école et l'emploi. C'est aussi un univers sans sanctions réelles, ni véritables épreuves, ni règles bien précises, ni interlocuteurs clairement identifiables, ni chefs à qui s'opposer* » (*ibid.*, p. 96). Les jeunes qui fréquentent la mission locale ne sont pas sans repères. Ils ont les repères qu'ils se sont inventés, « *en rupture avec le passé et en liaison étroite avec ce qu'ils ont vu, connu, appris de la vie (...), des expériences de leurs pères au travail* » (*ibid.* p. 17). Ils présentent des dispositions sociales et des systèmes d'attitudes qui se sont construits « *en intériorisant un certain nombre de normes et d'attitudes liées aux expériences fondatrices de leur prime enfance et de leur adolescence* » (*ibid.*, p. 17). Dans cette mesure, l'interprétation de conduites irrationnelles (la déviance au sens de H. Becker, 1963) ou pathologiques au regard de ce que la société et ses acteurs estiment comme un comportement « normal » (être volontaire, en vouloir, être prêt à tout, savoir se vendre, ne pas avoir d'addiction, etc.) ne peut se faire sérieusement sans faire référence au contexte défavorable dont les jeunes en quête d'insertion et de stabilité subissent en permanence les effets dévastateurs.

Si S. Béaud et M. Pialoux n'explorent pas en tant que telle la question des vulnérabilités psychologiques (leurs enquêtes ne soulignent pas de situations de ce type que l'on retrouve en revanche dans les travaux de G. Mauger et alii. (2003), de C. Démétriades (2000), de I. Coutant (2005) ou encore de F. Brun et

alii. (2005)), leur investigation donne un éclairage instructif sur les modalités de recherche d'emploi des jeunes non diplômés ou peu diplômés de la région de Montbéliard. Pour reprendre une expression des auteurs, les jeunes qui se présentent à la Mission Locale apparaissent « *diminués socialement, fragilisés psychologiquement, ils entrent comme à reculons dans un avenir professionnel qui se dérobe largement devant eux* ». Précisant cette idée, les auteurs soulignent qu'il est significatif que certains d'entre eux viennent accompagnés par leurs parents. Parents « *dont l'inquiétude se lit sur le visage, comme si le rendez-vous à la Mission Locale venait, outre clore la série des entretiens avec différents conseillers d'orientation, solder les comptes de l'échec scolaire de leurs enfants* » (ibid., p. 35). La démarche de recherche d'emploi peut s'avérer lente et la visite à la mission locale peut intervenir après un long moment d'errance où la confiance en soi perd de sa vitalité. Les garçons enquêtés par S. Béaud et M. Pialoux « *retardent le plus souvent le moment de s'y rendre, en prétextant d'autres choses à faire toujours plus urgentes* »²⁰. Pour les auteurs, cette attitude vis-à-vis de la mission locale constitue « *un mélange de méfiance et de crainte, la peur d'affronter une image négative d'eux-mêmes (celle qu'ils ont héritée de l'école) et que la mission locale, assimilée peu ou prou à une institution scolaire, risque de leur renvoyer* ». Et, ils ajoutent que tout laisse à penser que la mission locale représente une dernière extrémité, la dernière possibilité. C'est d'ailleurs peut-être la raison pour laquelle les

²⁰ Les auteurs opèrent une distinction entre les garçons et les filles qui ne développeraient pas les mêmes stratégies de recherche d'emploi. Cette remarque n'est valable selon les auteurs que pour leur enquête.

jeunes une fois sur place ont tendance à « *vouloir tout de suite un rendez-vous, comme s'ils ne supportaient pas d'attendre, désireux d'en finir avant même d'avoir commencé* » (*ibid.*, p. 38).

En revanche, le déroulement du premier rendez-vous peut s'avérer un moment de tension durant lequel le jeune ne se sent pas à l'aise, même si les conseillers font tout pour instaurer un climat de confiance. Ainsi, endossant le costume de candidat, les jeunes peuvent être intimidés, parlant d'une voix basse, enrouée, fuir le regard de celui qui est perçu comme un interrogateur ou un examinateur, faire preuve d'une émotivité qui ne leur est habituellement pas familière. Cette situation peut conduire à des « *malentendus ou incompréhensions* », et ce, de part et d'autre. Ces malentendus ou incompréhensions sont liés d'abord à des différences entre les manières de s'exprimer ; ils sont également liés aux représentations individuelles ainsi qu'à des effets de position sociale et de rapport au monde (cf. les travaux sociologiques sur l'interaction, en particulier F. Dubet, 1994). Malgré le rôle de modérateur que jouent les conseillers, S. Béaud et M. Pialoux observent qu'« *il règne parfois une grande tension au cours de ces entretiens, comme si la violence liée à l'exclusion du marché du travail était en quelque sorte redoublée par la violence du questionnement* » (*ibid.*, p. 42). Investi d'une mission d'accompagnement vers l'emploi, le conseiller de la mission locale a pour rôle celui d'évaluateur. Il doit conduire le jeune à exprimer son projet professionnel et jauger les chances de l'insertion professionnelle, considérer l'opportunité d'une formation additionnelle au regard de ce projet s'il en existe un. Son entretien avec le jeune peut aussi le conduire à déceler certains

comportements, attitudes, pratiques problématiques au regard des canons de l'employabilité tels qu'ils sont traduits, intégrés et assimilés actuellement.

4. Paroles d'acteurs : des positionnements divergents

On rappellera que les principales fonctions assignées à la mission locale portent principalement sur i) la connaissance des jeunes, ii) l'accueil et l'orientation, iii) la relation avec les entreprises d'accueil et iv) la relation avec les organismes de formation. Dans ce cadre, la logique de travail des acteurs de la mission locale demeure celle du partenariat. En d'autres termes, les missions locales ne doivent pas se substituer aux institutions déjà en place. Au contraire, elles sont censées être un levier et un catalyseur pour mobiliser toutes les institutions publiques et privées susceptibles d'apporter une contribution à l'insertion des jeunes. Cette orientation a été réaffirmée en 2005 dans le cadre du Protocole des Missions Locales. Tenant compte du processus de décentralisation, ce protocole souligne en son préambule que les compétences accrues des régions en matière de formation professionnelle, en particulier des jeunes, en font des partenaires privilégiés des politiques d'aide à l'insertion professionnelle de ce public.

Extrait du Préambule du Protocole des Missions Locales

« Aussi, ce protocole formalise-t-il et conforte-t-il des partenariats naturels déjà à l'œuvre sur le terrain de l'insertion des jeunes. Il vise à asseoir davantage l'unité et l'efficacité du réseau des missions locales et des PAIO, dans un cadre général commun pour l'ensemble des acteurs de terrain concourant à l'accès des jeunes à l'emploi durable. **Aider les jeunes de 16 à 25 ans révolus à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion professionnelle et sociale en assurant des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement.**

A cet égard la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale institue un droit à l'accompagnement, pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus. En outre, les jeunes les plus éloignés de l'emploi bénéficient d'un accompagnement renforcé et personnalisé. L'État confie la mise en œuvre de cette mission de service public que constitue cet accompagnement, aux missions locales et aux PAIO. A ce titre, elles participent aux maisons de l'emploi ou aux maisons de l'emploi et de la formation lorsqu'elles existent. En outre, les missions locales sont mobilisées par les collectivités territoriales pour la mise en œuvre des actions qu'elles développent en vue de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, dans le cadre de compétences étendues qui leur ont été assignées par la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

Pour remplir leur fonction d'accompagnement des jeunes vers une insertion durable, les missions locales et PAIO doivent être en capacité de travailler au quotidien avec les services et les institutions qui, dans leur

ressort, ont en charge les questions relatives à l'emploi, à la formation, à la santé, au logement ou encore au transport :

- les plates-formes de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM), pour l'accompagnement vers l'emploi des jeunes primo arrivants en lien avec le service public de l'emploi et les services départementaux de l'éducation nationale ;
- les délégations régionales du Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD) ;
- les délégués régionaux désignés par la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) ;
- les commissions départementales de promotion d'égalité des chances (COPEC) ».

C'est dans ce contexte de coopération ou partenariat que les conseillers de la mission locale peuvent être conduits à solliciter les professionnels du centre médico-psychologique avec lesquels ils participent parfois à certains réseaux tels le Fonds d'Aide aux Jeunes (FAJ). La question qui se pose alors est celle de savoir pour quels motifs les acteurs de la mission locale utilisent cette possibilité. Une autre question consiste à s'interroger sur la perception des jeunes qui font l'objet d'une telle action ainsi que sur l'appréhension de ces pratiques par les professionnels (infirmiers et médecins) de la psychiatrie qui exercent leur activité dans les centres médico-psychologiques (CMP). Une enquête menée par M.-L. Milazzo (2005) dans le cadre d'un mémoire de DSTS permet

d'apporter quelques réponses à ces interrogations²¹. Cette enquête concerne l'ensemble des acteurs impliqués. Dix-huit entretiens en face à face ont été réalisés entre 2004 et 2005 : sept avec les usagers de deux missions locales (une en milieu urbain et une en milieu rural), quatre avec des conseillers ayant procédé à l'orientation de jeunes vers un psychiatre de CMP, quatre avec des psychiatres exerçant en CMP plus un entretien avec un médecin psychiatre de la COTOREP et enfin deux entretiens avec des infirmières psychiatriques référents jeunes en CMP.

Les sept « jeunes » se sont tous vus proposer par un conseiller de la mission locale une consultation dans un CMP. Dans chacun des cas, cette proposition fait suite à un double constat : état de souffrance du jeune, exprimée soit par lui-même, soit non verbalisée, mais détectée par le conseiller ; socialisation défailante au regard des contraintes du marché du travail décryptée par le conseiller. Face à cette proposition, les jeunes concernés développent des réponses différentes. Soit ils adhèrent, soit ils contestent et parfois refusent catégoriquement la solution envisagée par le conseiller. Le choix de telle ou telle posture doit évidemment se lire à l'aune des caractéristiques socioéconomiques de ces jeunes, mais aussi de leur histoire et de l'interprétation de leur(s) problème(s) d'insertion. Pour reprendre l'expression de G. Mauger (op. cit.), « *les usages diversifiés que "les jeunes à insérer" font des missions locales dépendent de leur trajectoire, de leurs ressources, de leur habitus :*

²¹ Marie-Laure Milazzo est assistante sociale. Elle a réalisé ces interviews dans le cadre de son mémoire de master 1 que j'ai dirigé. Le travail présenté ici n'aurait pas été possible sans ces interviews que j'ai pu utiliser avec son accord sous leur forme brute et exhaustive.

de l'intériorisation du point de vue de l'institution à l'installation dans la profession de "chercheur d'emploi", de la révolte contre ce qu'ils dénoncent comme "l'illusion scolaire" et "l'imposture de l'insertion" à la recherche d'une "couverture" pour des activités délinquantes de la simple recherche d'un "petit boulot" pour les mieux dotés à la quête désespérée d'un emploi et à la "remise de soi" des plus démunis ».

3.1. Qui sont ces jeunes ?

Les sept jeunes présentent des profils socioprofessionnels relativement homogènes :

- un niveau de formation relativement faible (trois sont sans aucun diplôme, un seul possède un diplôme de niveau IV) ;
- une expérience professionnelle légère obtenue principalement par des contrats emploi solidarité (CES) ou des missions intérim ;
- une ancienneté d'inscription à la mission locale variable : de cinq ans à 6 mois ;
- un projet professionnel plus ou moins précis. Ce point est important dans la mesure où le projet est l'un des « *qualificateur social à partir duquel s'apprécie l'employabilité des populations ou au contraire leur inemployabilité (...)* » (Ebersold, *op. cit.*). Les professionnels mettant souvent en corrélation « *le rôle d'appui et de conseil des structures d'insertion avec l'aptitude de l'individu à s'inscrire dans une perspective dynamique et à assumer la responsabilité de son parcours* » (*ibid.*)

	Sociodémo	Famille	Qualif. Expér.	Anc. inscr. ML	Problèmes détectés	Projet profession
A	F/20/Célib	Dom. parents 1 soeur	Bep CES 6 m.	1 an	Timidité émotivité	Formation qualifiante
B *	F/22/Célib./ Nationalité Etrangère	Dom. parents 3 frères	Ss. dip. intérim CES	2 ans	Timidité expression orale acculturation	CDI employée libre service
C	H/24/Célib.	Dom. parents 1 frère	CAP intérim CDD	4 ans	Timidité lenteur	CDI
D	H/21/Célib	Dom. parents 4 frères	Ss dipl. intérim	2 ans	Addiction stupéfiant	Sans projet
E	F/24/Célib	Hors dom. parents 2 frère soeur	CAP, CES	5 ans	Problèmes familiaux	Insertion profession.
F	H/20/Célib.	Hors dom. parents	Bac pro Interim	6 mois	Révolte et désespoir	CDI- Poursuite d'études
G	H/20/Célib.	Dom. parents	Ss dipl. intérim RMI	2,5 ans	Addiction Stupéfiant	Sans projet

* consultation psychiatrique demandée par le jeune.

Un examen des principaux traits saillants de la biographie socioprofessionnelle de ces jeunes permet de préciser cette dernière idée. **A**, 20 ans au moment de l'enquête possède un BEP comptabilité et souhaite opérer un changement d'orientation professionnelle pour devenir esthéticienne. **B**, 22 ans, d'origine Kurde, est arrivée en France à l'âge de 12 ans et n'a aucun diplôme. Elle a effectué quelques missions d'intérim et a travaillé en CES dans une maison de retraite. Son projet professionnel est d'obtenir un contrat à durée indéterminée dans le commerce en tant qu'employée libre service. **C**, 24 ans, qui a déjà travaillé dans le domaine de la soudure en CDD et qui se trouve inscrit au moment de l'enquête dans un module de découverte de l'entreprise du secteur des travaux publics a pour objectif d'obtenir un contrat à durée indéterminée dans un métier correspondant à sa formation. **D**, 21 ans, sorti du système scolaire à 16 ans sans aucun diplôme bénéficie d'un accompagnement de la mission locale depuis deux ans au moment de l'entretien. Il a effectué quelques missions intérimaires de courte durée et s'inscrit dans une logique de débrouille. Son « projet » professionnel est flou. Son souhait serait « *un boulot avec un beau costume et plein de thunes* », « *un vrai travail, pas un CES de merde* ». **E**, 24 ans, titulaire d'un CAP employée de collectivité a eu un premier emploi (remplacement de quatre mois dans un hôpital) qui a été suivi d'une longue période de chômage. Au moment de l'entretien, elle vient de commencer un contrat emploi solidarité dans une école primaire. **F**, 20 ans, est titulaire d'un Bac Professionnel en maintenance et a été adressé à la mission locale par l'ANPE. Il a effectué plusieurs missions intérimaires et refuse dorénavant de travailler sous cette forme

d'emploi. Il a recherché un emploi en CDI dans le champ d'activité de sa formation et a déjà décliné plusieurs offres d'emploi qui n'avaient pas de lien direct avec sa qualification. Depuis qu'il bénéficie d'un accompagnement à la mission locale (6 mois), son projet professionnel a sensiblement évolué dans la mesure où il souhaite dorénavant reprendre des études. **G**, 20 ans, aucun diplôme, a été adressé à la mission locale par l'assistante sociale qui instruit le dossier RMI de sa mère. Il a déjà effectué quelques missions intérim. Il ne se projette pas dans le monde professionnel et ne présente pas de projet dans ce sens.

3.2. Pourquoi une réponse d'ordre psychologique ?

Pourquoi et comment ces jeunes se sont vus proposer une consultation auprès d'un psychologue ou du centre médico-psychologique. Les caractéristiques comportementales des jeunes, le contexte familial ou encore les conduites addictives sont les principaux facteurs qui permettent d'expliquer, sinon de légitimer, la décision du conseiller de proposer une solution de soutien psychologique aux problèmes d'insertion.

Les problèmes de timidité, d'émotivité ou de lenteur jugée excessive semblent être des éléments déterminants. Par exemple, **A** a été orientée vers le centre médico-psychologique à la suite d'un incident de stage : *« nous étions une journée avec une esthéticienne pour nous apprendre à nous habiller, à bien nous tenir lors d'entretien d'embauche. A la fin de la journée on nous a demandé*

de mettre sur papier ce qu'on avait pensé de la journée puis de lire devant tout le monde. Là je me suis mis à pleurer et le conseiller a vu que j'étais vraiment timide et qu'en public j'avais du mal. Donc à partir de ce jour il m'a demandé si cela ne m'intéressait pas d'aller voir au centre médico-psychologique ». C raconte que dans ses expériences professionnelles passées, il a eu l'impression de ne pas être assez actif et rapide « Je ne vois pas assez le travail qu'il faut faire (...) J'essaye de prendre des initiatives, de faire plus ou moins ce qu'il faut faire (...) mais je vois bien que cela ne va pas comme il faudrait que cela aille, après le chef rôle beaucoup ». Le conseiller de la mission locale a fait suivre à C une série de tests qui ont confirmé une certaine lenteur d'exécution. En lien avec l'ANPE, ce conseiller a envisagé une demande pour obtenir une reconnaissance Cotorep de travailleur handicapé pour C. Face aux réticences de C, le conseiller propose une consultation au centre médico-psychologique. Cette consultation ne débouche pas sur une action : « quand je suis allé voir la psychologue, en fait c'est l'infirmière psychologue, c'est pas la psy directement. Et bon, j'ai parlé et tout, elle m'a dit, il faut que tu prennes rendez-vous avec la psychologue. Et j'ai pris rendez-vous avec elle, je lui ai parlé plus ou moins de ce qui m'arrivait et tout. Elle m'a dit, mais vous, vous n'avez pas besoin de ça, vous êtes tout à fait normal, apte à travailler ». Malgré cette remarque, C consulte régulièrement l'infirmière référente jeunes du centre médico-psychologique.

Le contexte familial et ses conséquences en termes d'attitudes violentes, agressives, de comportement rebelle ou de pratiques « déviantes » représentent d'autres facteurs qui peuvent motiver le

choix du conseiller. Par exemple, **E** a été chassée du domicile familial à l'âge de 18 ans. Elle habite depuis chez une amie. « *Mon beau-père ne supportait pas que je ne travaille pas (...) Tout le monde devait travailler comme lui à l'usine, les autres sont des fainéants* ». **E** oppose un refus catégorique à une consultation en CMP que lui propose le conseiller de la mission locale lorsqu'il prend connaissance du climat familial et de la violence du beau-père : « *moi, j'ai pas envie d'y aller, j'ai dit non. C'est mes problèmes, cela ne regarde personne d'autre. Qu'est ce qui pourrait faire de plus le truc de santé. Le conseiller cela me suffit* ».

D, le benjamin d'une fratrie de cinq enfants vit au domicile de ses parents qui sont inactifs. **D** qui ne comprend pas pourquoi son père s'est usé la santé toute sa vie pour une retraite de misère refuse de se faire exploiter comme lui. Cette attitude génère un climat familial d'autant plus tendu que **D** a régulièrement des démêlés avec la justice. **D** s'inscrit dans une logique d'instrumentation de la mission locale « *tout ce que je vois c'est si je peux récupérer quelque chose. Il faut faire des démarches pour avoir quelque chose, alors je fais semblant* ». Lorsque la situation est devenue extrêmement tendue au domicile familial, son père le désignant comme la honte de la famille, « *j'ai dit au premier gars de la mission locale que j'avais vraiment besoin de travailler car ça craignait à la maison. Il m'a proposé un contrat emploi solidarité (...). Moi je voulais un vrai travail, pas un CES de merde (...) qu'est ce que j'allais dire à mon père en rentrant, ça se voit bien qu'il vit pas avec, qu'il ne le connaît pas (...) alors je lui ai fait peur faut croire, car après c'était un autre que je voyais. En fait, j'ai juste tapé du poing sur la table* ». Au deuxième conseiller qu'il voit, **D** raconte ce qu'il vit

avec son père et lui confie également qu'il consomme du cannabis et en fait le trafic pour satisfaire sa consommation. *« Il a rien dit, il m'a juste écouté. Après je n'allais plus le voir que pour parler de mon père. Une fois j'y suis allé complètement stone (mot désignant l'ivresse cannabique), je m'en souvenais même plus c'est lui qui me l'a dit après. C'est là qu'il m'a dit que je devrais faire quelque chose pour moi. Il voudrait que j'aille voir un psy ».* **D** accueille très mal cette proposition : *« c'est fou çà, moi au départ je viens à la mission locale pour du boulot et surtout pour récupérer du fric et à la fin, si on les écoute on se retrouve chez le psy (...). Je ne suis pas fou, j'ai pas de boulot, c'est pas pareil (...). Je suis bien obligé de me démerder comme je peux. En tout cas, je n'irai pas ! Si j'étais un bourge qui fume on me fouterait la paix, mais je suis rebeu et je suis au chômage ».* C'est parce que **G** (qui a déjà abandonné plusieurs stages ou formations) a été surpris à fumer du cannabis dès le premier jour d'un stage que le conseiller lui a conseillé de se faire aider et lui a proposé de prendre rendez-vous avec un psychiatre : *« je lui ai dit que j'irai le voir, en fait plus pour qu'il me fiche la paix (...) qu'est ce que je vais raconter au psy. Je sais pourquoi je suis comme çà et je n'irai pas. Il va me faire la morale parce que je fume des pétards mais j'en ai besoin pour continuer à tenir ».*

Un sentiment d'injustice et de révolte exprimé violemment peut également expliquer des propositions de consultations en CMP. Par exemple, **F** qui vit indépendamment de sa famille développe une interprétation précise du rôle de la mission locale. Il est très critique vis-à-vis du monde du travail et des pratiques professionnelles des conseillers de la mission locale : *« Quand je dis au conseiller que je*

ne veux pas faire n'importe quoi, on me dit que je n'ai pas le choix. Moi, je suis pas d'accord avec cela. Pourquoi on veut nous imposer un boulot qu'on ne veut pas (...). J'ai essayé de lui expliquer au conseiller mais il doit penser que je ne veux pas bosser, ce qui n'est pas vrai ». Face à des sentiments de révolte exprimés de façon violente, le conseiller lui propose de consulter un psychiatre. Cette proposition qu'il refuse conforte sa représentation sur la mission locale : *« c'est clair, je ne rentre pas dans le moule, alors cela gêne et quand cela gêne, on est fou. Tout cela parce que j'ose dire les choses. Aller chez un psy ! on aura tout vu. Si je ne vais pas bien, c'est à cause du boulot, je pense que je ne vais plus parler de ce je ressens au conseiller, car on me prend pour un fou »*.

Enfin, moins de la moitié des interviewés a suivi les recommandations exprimées par les conseillers de la mission locale. Pour ceux qui sont allés consulter au centre médico-psychologique, cela a pu être positif et contribuer à améliorer la situation générale et donc le rapport à l'insertion professionnelle. C'est en particulier le cas pour A qui déclare avoir trouvé des solutions pour se calmer lors des entretiens d'embauche. Mise à part cette jeune fille qui a suivi les recommandations du conseiller de la mission locale parce qu'elle croyait que c'était une obligation, la plupart des autres jeunes enquêtés déclarent ne pas avoir suivi les propositions des conseillers, soit en verbalisant leur désaccord, soit en recherchant d'autres solutions, parfois en dehors du cadre de la mission locale, à leurs problèmes d'insertion professionnelle.

Il est intéressant de comparer rapidement les résultats de l'enquête auprès de ces jeunes avec les constats développées par I. Coutant (2005). Travaillant sur l'importance de la parole et le pouvoir des mots pour conduire les jeunes à adhérer aux dispositifs d'insertion qui leur sont proposés, I. Coutant appuie son exposé sur des cas de jeunes pour lesquels l'ouverture sur le « *récit de soi* » a débouché sur « *la construction de soi* ». La parole devient dans ce cadre un mode opératoire d'acculturation progressive des valeurs différentes de celles « de la rue » et permet le constat d'une nécessaire, sinon indispensable insertion professionnelle. En revanche, si le fait de se livrer permet à certains de mieux se comprendre et de progresser, l'auteur souligne bien la réticence des jeunes à l'égard des professionnels de l'écoute que sont les psychiatres et les psychologues. Cette réticence que nous avons retrouvée dans la plupart des discours des jeunes interviewés par M.-L. Milazzo est interprétée ici par I. Coutant comme une peur des jeunes de se retrouver stigmatisés, stigmatisation dont ils font d'ailleurs déjà l'objet au regard de leur situation face à l'emploi.

3.3. Motivations et objectifs des conseillers qui proposent des consultations en CMP

Il doit être clair que le faible nombre d'entretiens réalisés ne permet pas de saisir toute la réalité et la diversité des situations qu'ont à gérer les conseillers des missions locales. Toutefois, l'examen du discours de ces quatre conseillers, qui ont tous, au cours de leur carrière professionnelle, pris la décision de proposer à certains

jeunes une consultation en centre médico-psychologique et qui pour l'un d'entre eux a suivi un des jeunes interviewés (C), apporte un éclairage sur la question de la psychologisation des difficultés d'insertion et celle de l'incidence de la représentation de l'employabilité sur les pratiques professionnelles. Nous revenons donc sur leurs paroles en distinguant d'une part les éléments qui les conduisent à considérer que des solutions de traitement d'ordre psychologique s'avèrent nécessaires et d'autre part ce qu'ils attendent de ce traitement vis-à-vis de la problématique de l'insertion professionnelle.

3.3.1. Pourquoi et comment débouche-t-on sur une proposition de consultation en CMP ?

Dans l'étude menée, trois motifs sont soulignés par les conseillers de mission locale pour justifier leurs propositions de consultation en CMP.

1) l'incapacité de tenir durablement une position d'emploi et à se conformer aux contraintes du marché du travail

Une conseillère (deux ans et demi d'ancienneté dans le poste) explique qu'elle oriente un jeune vers un centre médico-psychologique lorsqu'elle estime qu'il existe un décalage important entre les compétences professionnelles du jeune et les actions que celui-ci met en œuvre pour réussir son insertion. C'est elle qui conseille à C d'obtenir une reconnaissance Cotorep et qui l'incite ensuite, face à son refus, à consulter en CMP. Elle explique son

choix par la grande timidité de C et le constat d'une incapacité de ce jeune, malgré une qualification reconnue et un projet professionnel, à s'inscrire durablement dans le monde du travail (il est licencié en raison de sa lenteur). Si cette conseillère ne légitime pas ce choix par la plus grande dureté du marché du travail et l'augmentation des exigences des employeurs, ces facteurs apparaissent toutefois en filigrane comme des éléments implicites devant être pris en considération.

2) mal-être et déprime qui représentent un risque pour le jeune

Dans leur pratique professionnelle, les conseillers sont quotidiennement confrontés au malaise des jeunes privés d'emploi. L'important pour eux est de trouver un équilibre, c'est-à-dire de ne pas accorder trop d'importance à des problèmes que partage une grande partie des jeunes (ennui, démoralisé), tout en veillant à ne pas sous-estimer des cas problématiques où les jeunes encourent un risque (état mélancolique). Dans ce second cas, les conseillers déclarent que les problèmes ne relèvent plus de leurs compétences. La proposition de consultation en CMP leur permet en quelque sorte de prévenir un risque important pour le jeune et également de se couvrir professionnellement. Par exemple, une conseillère (sept ans d'ancienneté dans une mission locale implantée dans un milieu rural) souligne que la cause du mal-être des jeunes réside principalement dans l'inactivité et l'ennui : *« Pour ceux qui ne vont pas bien, c'est plus de l'ennui. Ils ne savent pas quoi faire, ils ne savent pas comment faire, ils ne savent pas comment s'en sortir. C'est comme s'ils étaient enlisés. Je pense qu'au bout, cela leur met le moral un peu à plat. Les orienter vers un centre médico-*

psychologique n'est pas forcément nécessaire ». Dans certains cas, lorsque le malaise du jeune lui paraît trop lourd, cette conseillère déclare qu'elle ne peut plus assumer son rôle de soutien: « *il (le jeune) déprime car il ne voit pas de sortie. Il a envie de faire plein de choses, mais il a l'impression que toutes les portes se ferment devant lui. Dans ce cas, je me dis qu'il y a peut-être une vraie déprime et là moi je ne suis plus compétente en la matière (...). Je préfère me planter et que le psy dise au jeune tu sais gérer la situation, tu n'as pas besoin d'être suivi et qu'un simple accompagnement en mission locale suffit* ». Cette situation où les limites des compétences professionnelles semblent atteintes peut également être illustré par les propos d'un conseiller travaillant dans une mission locale en milieu urbain (douze ans d'ancienneté): « *quand il (le jeune) commence à me dire je vais craquer, je vais me foutre une balle, à partir du moment où il a prononcé la phrase, stop. Moi cela me suffit. Je ne veux pas aller plus loin dans la discussion. Je leur dis clairement comme ça : écoute c'est bon, la phrase tu me l'as dite, je passe le relais à quelqu'un de plus compétent. Je leur dis tout de suite que je ne suis pas compétent pour continuer une discussion avec des mots aussi lourds. Je vais t'orienter vers une autre personne qui sera là pour t'écouter par rapport à ça et puis c'est un professionnel, ça se passe au centre médico-psychologique* ».

3) représentation fantasmée du marché du travail

Les projets des jeunes ne sont pas la traduction mécanique de leur capital scolaire ou de leur position sociale (J.-P. Boutinet, 1990) et

ces situations peuvent dans certains cas conduire à des blocages²². Un conseiller (ancienneté de onze ans), spécialisé sur les aspects de santé au sein de la mission locale déclare orienter les jeunes vers le CMP quand il se sent démuni face à une situation problématique, mais aussi lorsque le jeune ne correspond pas aux attentes de la mission locale : *« le problème, c'est que les jeunes ne nous disent pas tout. La moindre démarche bloque et nous on ne sait pas pourquoi, donc cela nous bloque (...) On sent bien qu'il y a une autre problématique derrière. Si la personne est déjà très mal face à moi alors que je ne suis pas employeur alors comment est-elle face à un employeur... Sachant que le marché de l'emploi c'est pas toujours évident surtout pour eux car ils ont peu de qualifications professionnelles et aussi peu d'expériences professionnelles, je pense que leurs problèmes peuvent envahir le champ professionnel »*. Selon ce conseiller, la représentation déformée qu'auraient certains jeunes de l'emploi et du fonctionnement du marché du travail les conduiraient à refuser l'effort et également à refuser de se laisser enfermer dans un métier : *« ils me disent moi du travail de merde, j'en ai déjà fait, je n'en veux plus (...) Ils ont une vision du boulot où ils doivent rentrer pas fatigués et avoir un bon salaire (...). Il n'y a plus la notion d'effort (...) les jeunes nous disent aussi j'aime bien ce métier mais lorsqu'il y a une formation*

²² Selon J.-P. Boutinet (*op. cit.*), qui a mené une recherche sur un échantillon de 16-18 ans accueillis en stage, lorsque le projet professionnel est indéterminé, cela signifie que *« le projet est une variable intermédiaire et non la traduction individuelle parfaitement prévisible des déterminismes lourds »*. Ce faisant, *« les attitudes à l'égard du travail et de la formation professionnelle s'organisent autour de cette variable intermédiaire »*. De sorte que les jeunes peuvent ne pas avoir de projet du tout, des projets qualifiés de réalistes dans la mesure où ils se situent dans l'aire des possibles ou enfin des projets optimistes qui sous-estiment les obstacles probables.

et un diplôme, ils nous répondent qu'ils n'ont pas envie de faire cela toute leur vie ».

Ces motifs ne sont évidemment pas exhaustifs²³ et certains travaux mentionnent des cas où les jeunes présentent des symptomatologies psychotiques avérées imposant un traitement médical rapide (par exemple, cf. C. Demetriades, 2000). D'autres observations (F. Brun et al, *op. cit.*) révèlent par ailleurs le malaise des professionnels de l'insertion qui se sentent impuissants face à la « *difficulté de tracer une ligne de partage entre le sanitaire et le social* » (*op. cit.* p. 17) et expriment le besoin d'un jugement extérieur, et notamment celui d'un spécialiste de la santé mentale. Pour reprendre les termes d'un des acteurs interviewés par ces auteurs (un directeur de Mission Locale) : « *Il y a deux jeunes là que je reçois, moi, parce que la conseillère est malade ; je vous garantis que ce n'est pas ici qu'ils doivent être, ces jeunes. On ne peut rien faire, rien faire. Ce sont des jeunes qui auraient besoin d'une hospitalisation, ils sont lâchés dehors, ils sont dangereux pour eux, ils sont dangereux pour les autres (...). Le problème pour nous, c'est qu'on ne peut pas travailler avec ces jeunes-là, ce n'est pas notre métier, ce n'est pas notre rôle* » (*ibid.*, p. 15).

²³ C. Mathey-Pierre et E. Waysand (2003) listent une série de handicaps repérés comme tels : la dépression, le diabète, l'obésité, l'asthme, l'alcoolisme, le besoin d'un accompagnement médical constant.

3.3.2. Ce qui est attendu d'une orientation en CMP par les professionnels des missions locales

La question mérite que l'on rappelle ici le cadre institutionnel permettant des partenariats entre intermédiaires de l'emploi, tels que l'ANPE et les missions locales et des services de santé. Plutôt "bricolés" que formalisés dans leurs débuts, les réseaux et partenariats liant des services d'emploi et des services de santé ont profité des développements politiques en direction des plus démunis. Ainsi, la loi de lutte contre les exclusions de 1998 a conduit au développement de programmes régionaux d'accès prioritaire aux soins (PRAPS) qui ont favorisé et formalisé les rapprochements entre différents services²⁴. Une traduction de ce mouvement est par exemple la représentation des services de psychiatrie dans les commissions locales d'insertion ou dans les commissions FAJ (fonds d'aide aux jeunes) suivis par la Mission Locale. Certaines d'entre elles ont un secteur santé et il y a parfois des permanences psychologiques au sein même de la structure. Le cas de la région Rhône-Alpes illustre bien cette tendance. Dès 1992 se constitue au niveau régional un groupe santé des missions locales et des permanences d'accueil, d'information et d'orientation. La question de la souffrance psychologique est identifiée par ce groupe comme le problème le plus important (Demetriades, *op. cit.*). Le groupe s'engage alors dans un travail d'identification et de réflexion autour de trois actions : une étude visant à mieux cerner le

²⁴ Les PRAPS ont été officiellement définis comme un « outil de lutte contre les inégalités en matière de santé et de lutte contre l'exclusion » permettant également « la transversalité de l'action publique à mener vis-à-vis de la population précaire ».

phénomène, un inventaire des actions menées par le réseau pour répondre au problème et un colloque réunissant des professionnels des différents secteurs. De façon plus large, l'étude de C. Demetriades (*op. cit.*) souligne la multitude des actions à l'œuvre dès 1995 dans les missions locales : études de cas en équipe avec ou sans intervenant extérieur, points écoute à l'extérieur ou à l'intérieur de la mission locale, actions collectives visant à rompre l'isolement et l'inactivité ou encore permettant d'exprimer les difficultés psychologiques du quotidien²⁵.

Les conseillers interviewés travaillent dans des missions locales participant à des commissions (par exemple les fonds d'aides aux jeunes, FAJ) où sont présents des représentants des centres médico-psychologiques. Pour ces conseillers, l'orientation vers une CMP a pour objectif d'apporter une solution d'ordre psychologique au jeune qui permettra ensuite de mener à bien l'insertion professionnelle. La logique invoquée est celle de la réparation : « *moi, je m'attends à ce que le jeune revienne en disant je vais mieux. J'avais un problème, j'ai pu le régler, maintenant on peut redémarrer* » (conseiller, onze ans d'ancienneté). L'orientation en CMP peut également être mobilisée comme une solution pour écarter le jeune du marché de l'emploi classique en le faisant glisser vers le marché de l'emploi « protégé » (emplois COTOREP ou ceux

²⁵ L'auteur dénombre en 1998 seize structures d'accueil qui proposent « aux jeunes en mal-être une écoute spécialisée par un psy à l'intérieur de leurs locaux ». Dix autres participent activement à l'animation d'un point écoute à l'intérieur de leurs locaux et 7 envisagent la mise en place d'un projet similaire. Un recensement récent des « innovations » dans les missions locales montre également une diffusion de ce type de partenariat (Bureau, Leymarie, 2005). La présence de psychologues dans les murs de la Mission Locale fait toutefois l'objet d'un débat entre les professionnels (F. Brun et alii, *op. cit.*, p. 211).

des centres d'aide par le travail²⁶). Cette deuxième logique semble répondre aux représentations qu'ont certains conseillers des jeunes qu'ils accueillent. Par exemple, un des conseillers déclare adapter sa pratique professionnelle en fonction des particularités du public accueilli : *« on fonctionne par tiers. Un tiers, on n'en fera rien. Statistiquement rien. Ce sont des futurs Rmistes. C'est un public, non vraiment il n'y a rien à faire. A 26 ans (i.e. en sortie d'accompagnement), le relais sera fait avec l'assistante sociale. C'est clair, c'est net, c'est du RMI et des CES tous les deux ans. Il n'y a pas d'implication. Le deuxième tiers, il n'a pas encore eu le déclic. C'est à nous de travailler ce déclic. Le déclic veut dire qu'ils ont encore en tête le schéma de l'éducation nationale et que pendant les vacances (juin à septembre), ce n'est même pas la peine de proposer quelque chose. Ils ont ce schéma ancré en eux depuis la maternelle. Ce public, il est entre deux eaux. Ces jeunes n'ont pas de repère en matière d'emploi et nous on arrive avec nos gros sabots, il faut trouver du travail ! (...). Le troisième tiers, on le voit très peu. Il est dans un autre schéma que les deux autres groupes. C'est un public qui est quand même bien encadré au niveau famille ».*

Au final, même s'il est difficile de discerner un point de vue partagé par l'ensemble des conseillers, chacun se déterminant à partir d'un ensemble de considérations de différents ordres (conceptions

²⁶ On ne peut dans cette mesure s'étonner du constat sur la dérive des CAT que livre C. Bon (2003). Selon l'auteur qui mentionne une étude de l'UNAPEI (2003), serait apparue « la catégorie nosologique hautement problématique de cas sociaux dans un tableau relatif à la liste d'attente des personnes dans les 236 CAT ayant répondu à l'enquête avec des pourcentages exprimés allant jusqu'à plus de 30% pour certains établissements ».

personnelles, positionnement professionnel, aspects institutionnels et financiers), il semble que l'orientation en consultation psychologique soit mobilisée dans l'esprit d'une « logique de réparation », c'est-à-dire avec l'objectif d'une amélioration de l'état psychique permettant à plus ou moins long terme un retour à la normalité du jeune et sa réinscription dans un parcours classique d'insertion.

L'analyse des discours des professionnels de la santé mentale (psychologues, infirmières et médecins psychiatres) constitue un troisième volet permettant d'approfondir la question du traitement psychologique et de souligner une divergence réelle d'appréciation entre les différents acteurs.

3.4. Que disent les professionnels de la psychiatrie et de la santé mentale ?

« Il semble important de préciser que les psychologues et psychiatres qui pratiquent dans le réseau d'accueil régional n'ont pas une fonction de soins mais qu'ils sont tout au plus chargés de mener des entretiens approfondis, un travail d'étayage, de revalorisation et de re-narcissisation » (Demetriades, op. cit.). En d'autres termes, les professionnels en charge de la santé mentale « essayent de “débloquer” la situation d'une jeune en échecs répétés, tantôt de contenir “des situations de crises passagères”, d'amener le sujet à donner du sens à certains de ses comportements

ou d'investir un espace/temps d'écoute de son mal-être et de sa souffrance » (ibid.).

L'idée selon laquelle ce ne sont pas des "soins" qui sont délivrés se retrouve à des degrés divers chez les psychiatres interviewés par M.-L. Milazzo (*op. cit.*). Plus généralement, il semble que pour la plupart des intervenants la question de santé mentale se pose, mais que l'origine sociale des problèmes comportementaux ou repérés comme tels ne doit pas être perdue de vue. Ne pas avoir d'emploi, se retrouver dans une situation précaire, du point de vue du revenu, du logement, de la santé ou encore avoir des problèmes familiaux peut générer et favoriser des fragilités du point de vue psychique. Cette reconnaissance du lien entre souffrance psychique et précarité s'exprime notamment depuis le milieu des années 90 dans un nombre croissant d'analyses²⁷.

Cette prise en considération du social se traduit sur le terrain par un élargissement du champ d'intervention des psychiatres. Ainsi dans certains cas aigus de détresse sociale, de grande pauvreté, les médecins proposent des hospitalisations à caractère humanitaire,

²⁷ cf. par exemple A. Lazarus, 2000, Les conséquences de la précarité du point de vue sociologique, *Pratiques en santé mentale*, n°1, J. Furtos, 1999, Contexte de précarité et souffrance psychique : quelques particularités de la clinique psychosociale, *Revue Soins*, septembre (disponible sur <http://www.ch-le-vinatier.fr/ORSPERE/publications/precarite-souffrance.htm>) ; C. Alezrah, 1999, De la ségrégation des malades mentaux à la médicalisation de l'exclusion, Congrès de psychiatrie et neurologie de langue française, Biarritz, 13/18 juin (disponible sur http://www.ey.asso.fr/alezrah_exclusion_biarritz.htm) ; J. Maisondieu, 1997, *La fabrique des exclus*, Bayard édition ; on mentionnera également la création en mars 2000 d'un bulletin trimestriel dédié aux secteurs de la psychiatrie et à ses partenaires sociaux. Soutenu par la Direction des Affaires Sociales et coordonné par l'ORSPERE, ce bulletin ("Rhizome") est une plateforme d'échanges, de débats, d'informations à destination des professionnels. Notons que ce mouvement participe également de la réflexion sur le lien entre souffrance et travail, réflexion qui connaît aujourd'hui un certain succès avec les travaux de C. Dejours, psychologue du travail. On peut par exemple mentionner de cet auteur, *Souffrance en France*, Paris, Le Seuil, 1998.

palliant ainsi la défaillance des structures sociales dévolues à l'accueil de ce type de population : *« quand les personnes sont suivies sur le secteur, et qu'elles sont dans un état de détresse sociale, pour certains je leur propose de passer quelques jours à l'hôpital pour qu'ils puissent se retourner »* ; mentionnant le cas d'une femme, ce médecin ajoute : *« elle n'allait pas très bien, mais cela ne justifiait pas une hospitalisation...elle était dans une telle merde noire au moins elle était au chaud tranquille quelques jours et pouvait se reposer »*.

Cette extension du champ d'intervention de la psychiatrie semble faire débat entre les professionnels. Par exemple, un des médecins adopte une position institutionnelle en distinguant ce qui relève de la psychiatrie et ce qui s'inscrit dans le registre de la santé mentale. Cette distinction permet selon lui de pointer l'évolution des pratiques professionnelles dans le champ de la psychiatrie et de condamner la dérive vers la santé mentale, cette dérive conduisant les psychiatres à s'écarter de ce qu'ils estiment être leur vraie mission : *« la souffrance ne relève pas de la psychiatrie au sens où on l'entendait il n'y a pas si longtemps que cela. Maintenant quand on parle de politique de santé mentale, cela aurait tendance à être un concept qui englobe toutes les souffrances, mais on se demande où on va s'arrêter. Et quand on voit le nombre de psychiatres qui diminue, si ce qui relève de la psychiatrie s'étend, quel est le professionnel qui va s'en occuper ? »*. D'ailleurs, il est intéressant de noter que certains psychiatres recommandent des thérapies par le travail. Par exemple, un médecin souligne qu'il a parfois adressé à la mission locale des jeunes présentant une addiction au cannabis et

une socialisation centrée sur la consommation de drogue avec l'objectif de modifier leur mode de socialisation. Ce médecin ajoute toutefois que les formes d'emploi ne sont pas neutres. Selon lui, l'emploi sous ses formes les plus précaires et incertaines peut générer des problèmes sociaux et pathogènes sur le plan mental : *« les jeunes qui travaillent en intérim, c'est très précaire (...) ils restent souvent à la maison dans l'attente, c'est stressant, ils ne sont pas reconnus socialement. L'intérim c'est l'illusion du travail. Je me suis particulièrement intéressé à cette forme d'emploi au travers des discours des patients. Ils interviennent de temps en temps quelques jours, une semaine ou deux et puis ils restent à la maison un mois ou deux, donc c'est l'illusion qu'ils ont un emploi. Mais ce n'est qu'une illusion parce que le temps passe et qu'à trente ans ils sont toujours en intérim sans ancienneté ».*

Un des autres médecins interviewés qui intervient comme vacataire une fois par semaine dans un centre médico-psychologique déclare ne pas s'occuper de la situation sociale de ses patients, non par manque d'intérêt, mais par manque de temps. Ce constat de surcharge de travail et surtout de l'accroissement du nombre de personnes adressées par les services sociaux semble partagé. Un des professionnels insiste ainsi sur la récente augmentation du nombre de jeunes *« qui ont une pseudo insertion sociale dans un groupe de jeunes pareils, c'est à dire ne travaillant pas et qui sont ensemble parce qu'ils consomment du cannabis »*. Ce constat est partagé par deux autres psychiatres interviewés qui ont le sentiment de faire face à une montée en charge du nombre de personnes concernées par la précarité : *« c'est difficile de donner des chiffres, mais j'ai*

l'impression qu'on nous demande de prendre en charge de plus en plus de situations de personnes précaires. Je prends pour exemple notre clinique. Jusqu'il y a deux ans notre assistante sociale n'y intervenait jamais. Là elle y intervient pas mal ».

Le fait que ce ne sont pas directement les médecins mais plutôt les infirmières qui accueillent les personnes est confirmé par l'étude de F. Brun et alii (*op. cit.*), les personnes interviewées dans le cadre de cette étude (y compris celles des services chargés de l'insertion) exprimant toutes à des degrés divers l'accroissement de la part de ce type de public²⁸. L'enquête réalisée par M.-L. Milazzo (*op. cit.*) auprès du corps infirmier montre que ce sont bien ces personnels qui reçoivent les jeunes orientés par la mission locale et non les psychiatres. Selon les infirmières interviewées, les dernières années (période 2002 et années suivantes) se caractérisent par une augmentation de leur activité en direction de ce public : « *entre 2002 et 2003, j'ai fait 50% de bilans en plus. Voilà, c'est une file active qui augmente de plus en plus* » (Infirmière P). Pour cette infirmière, les motifs de cette augmentation sont de trois types : i) meilleure connaissance des services de psychiatrie par les différents partenaires institutionnels, ii) effet de mode, iii) manque de disponibilité des médecins psychiatres.

²⁸ Un diagnostic territorial fondé sur une enquête menée auprès de 1200 personnes et le concours de 23 partenaires associatifs souligne ainsi que « *20% (des personnes) rencontrent de très grosses difficultés d'insertion liées à des problèmes de désinsertion très importante, de précarité, de marginalité, d'équilibre psychologique, de maladies alcooliques* » (*ibid.*, p. 31).

Sur le plan professionnel, cette montée en charge pourrait induire une modification des pratiques et une nouvelle partition des personnels, certains se spécialisant sur des catégories spécifiques de la population (jeunes, précaires). L'enjeu de ce mouvement serait de laisser aux professionnels les moins qualifiés, telles que les aides soignantes, la prise en charge de personnes ayant des problèmes psychiatriques chroniques. En revanche, l'accueil de ce nouveau type de public permet aux infirmières de s'ouvrir sur l'extérieur et de ne pas être trop en souffrance dans leur propre activité : *« c'était ma bouffée d'oxygène les ados. C'était cela ou je ne sais pas. Je serais devenue plus chronique que les chroniques. J'aurais fait mes huit heures. C'était vraiment quelque chose pour mon équilibre à moi, et pour ma qualité de travail, c'était primordial, il fallait que je fasse autre chose »*. En même temps, ces infirmières spécialisées reconnaissent que la plupart des jeunes qui leur sont adressés par la mission locale ne présentent que de légères souffrances psychologiques et non des pathologies mentales avérées. Par exemple, une des infirmières déclare en parlant des conseillers de la mission locale et des jeunes qui lui sont envoyés : *« ils me les adressent parce qu'ils les trouvent bizarres et qu'ils n'arrivent pas à déterminer exactement ce qui pèche. Alors bon, cela peut être effectivement un problème familial, de misère sociale ou de révolte envers la société. Donc ce n'est pas une pathologie psychiatrique »*. Une autre infirmière qui a reçu très peu de jeunes adressés par la mission locale considère que l'orientation en centre médico-psychologique intervient en bout de course : *« je pense que le conseiller m'a adressé des jeunes lorsqu'ils étaient arrivés au terme de l'accompagnement relationnel »*. S'appuyant sur un exemple

récent, elle raconte le cas d'une personne qui lui aurait été adressée alors qu'elle ne présentait pas de souffrance particulière : *« pour moi, ce n'était pas quelqu'un en souffrance. En difficulté, certes qui peut mettre des barrières, des freins à plein de choses mais du fait de sa personnalité très introvertie »*.

Dans un contexte où l'on attend de chacun que ses comportements soient normaux, qu'ils répondent notamment à une forme de normalité, la crainte du personnel soignant est de commettre une erreur de jugement : *« c'est quoi les normes ? Etre normal, vivre dans la normalité, on ne sait pas trop. (...) moi je me dis que les jeunes qui viennent ici, c'est vrai que je dois les évaluer, ou du moins évaluer leur souffrance. Si je me trompe, si finalement je me dis que c'est quelque chose qui passera et puis que le jeune fasse une connerie... »*. Le travail de l'infirmière est alors de redonner confiance, de revaloriser la personne, de la conduire par exemple à accepter de s'engager dans des activités pas forcément gratifiantes, mais porteuses de perspectives : *« il faut que le jeune comprenne que le CES ce n'est pas une finalité en soi, mais que c'est un début à quelque chose et que c'est important »*. On touche là un point important que l'étude de F. Brun et al. (*op. cit.*) relève également. Ces auteurs soulignent ainsi que *« la plupart des professionnels rencontrés (leur) ont donné le sentiment de se référer à des principes contraignants, davantage pour marque leur refus de porter eux-mêmes tout le poids d'un échec éventuel en mettant les personnes avec qui ils sont en contact en face de leurs responsabilités que par goût immodéré du sermon (...) »* (*ibid.*, p. 61).

Pour conclure ce troisième point, il paraît indispensable d'apporter quelques nuances quant à l'analyse du rôle et des représentations supposées des conseillers des missions locales. Il ne s'agit pas de *critiquer* l'action des institutions du service public de l'emploi et en particulier des missions locales en les décrivant comme des instances moralisatrices à la solde du patronat. La lecture de diverses recherches menées sur le thème convainc de la portée positive des actions menées par les professionnels de l'insertion, que ce soit dans le domaine de l'emploi ou dans le domaine social. Ce sont chaque année des milliers de jeunes qui bénéficient des services d'accueil, de conseils et d'orientation des missions locales et plus largement des millions de personnes qui entrent en contact avec les services publics pour l'emploi (Mas, 2004b). Concernant le public des missions locales, les enquêtes montrent une certaine efficacité de ces structures dans la poursuite de l'objectif qui leur est assigné dans le cadre de la politique pour l'emploi. Le chiffre de 524 000 jeunes entrés en emploi ou en formation permet à lui seul de saisir l'importance du rôle que tiennent ces structures dans l'organisation de l'insertion (Bonaïti et Sekouri, 2005). La mise en œuvre du programme TRACE, créé à la suite de la loi contre les exclusions de 1998, a bénéficié à 320 000 jeunes pour l'essentiel pas ou peu qualifiés, permettant à 70 % d'entre eux d'obtenir un emploi en sortie de programme (S. Mas, 2004c). Toutefois, la mise en exergue d'un phénomène qui semble concerner une part croissante de jeunes (ceux qui sont considérés comme inaptes à l'emploi alors qu'ils revendiquent avant tout un droit à l'emploi) invite à creuser un certain nombre de questions parmi lesquelles

celle de la norme et de la contrainte sociale, celle de la professionnalisation des intervenants, mais également celle de la banalisation de l'acte psychiatrique.

Conclusion

Au terme de cette réflexion, il est temps de revenir sur l'hypothèse selon laquelle l'employabilité érigée en monade serait devenue le prisme au travers duquel seraient lus et résolus les problèmes, forcément individuels, d'insertion. Le regard porté sur une figure plutôt radicale -l'interprétation de problèmes d'insertion en termes de problèmes psychologiques- ne doit pas obérer l'idée d'une transformation en profondeur dans la compréhension et la représentation des cadres de l'insertion et plus largement de celui du travail comme valeur. L'un des paradoxes que porte la société ne réside-t-il pas dans l'équilibre contrarié, sinon la tension impossible, entre injonction au travail d'un côté et rareté de l'emploi de l'autre ? Schizophrénie d'une société qui trouve sa solution dans une partition, un tri des personnes, celles qui conviennent en répondant aux exigences de l'économie, moyennant une modulation de leur prix comme porteur de travail (une partie de ces populations obtenant un accès aux emplois aidés, une autre transitant par des emplois de courte durée et/ou sans intérêt et sans avenir) et celles qui en dépit d'une volonté de conformité aux exigences de la vie en société ne trouvent pas à s'employer et finissent par relever de catégories plus ou moins visibles, comme celle des inactifs, celle des handicapés et des malades ou celles des incarcérés. En ce sens,

la mise à l'écart du marché de l'emploi classique de personnes qui ne relèvent ni de l'injonction au travail ni des réponses classiques d'aide sociale interroge-t-elle en retour la norme d'employabilité. En particulier, l'apparition de l'inemployable marque-t-il l'abandon de l'ambition intégratrice portée par l'Etat social comme le suggèrent E. Dugué et A. Verger (2003) ? Reflète-t-il une crise des catégories instituées comme le suppose S. Ebersold (2003) ?

L'inemployable c'est celui que la société se propose d'identifier et d'aider à se re-construire, se réparer, mais qui ne peut pas espérer plus qu'une activité professionnelle dévalorisante ou socialement stigmatisante. L'inemployable serait ce handicapé social auquel serait reproché l'incapacité à s'adapter aux exigences des nouveaux modes d'organisation du travail, à la subjectivation croissante des modes de recrutement. Handicapé, mais pas suffisamment pour relever d'une logique d'assistance, "l'inemployable" continue de relever de la sphère du travail, sans y participer. L'injonction ou pour le moins le conseil de se conformer aux normes implicites d'une bonne employabilité entretiendrait ainsi un lien ténu avec la logique d'activation, la mise en conformité constituant un préalable indispensable pour pouvoir postuler à une inscription dans l'emploi. Les jeunes qui fréquentent la mission locale ne font pas exception. A ce titre, l'enquête menée auprès de certains à qui les conseillers des missions locales ont proposé de consulter en centre médico-psychologique montre assez clairement que les fragilités psychosociales sont devenues, au même titre que la formation ou les compétences, des éléments de discrimination à l'employabilité. Les conseillers, face à des situations qu'ils ne maîtrisent pas toujours

professionnellement, préfèrent se retourner vers des personnes qu'ils estiment plus compétentes, les psychiatres. Pour ces derniers, la problématique de souffrance que rencontrent les jeunes est surtout liée à la précarité sociale et économique. Dans ce cadre, il est intéressant de noter qu'ils préconisent de remédier à cette souffrance en socialisant les personnes par le travail...

Bibliographie

Barbier (2001), « Des modèles d'insertion en Europe ? », Communication au *colloque de l'Association d'Economie Politique*, « *Les défis de l'intégration sur le marché du travail* », Montréal, 25-26 octobre 2001. www.cee.fr

Béaud et Pialoux (2003), *Violences urbaines, violence sociale, genèse des nouvelles classes dangereuses*, Paris, Fayard.

Becker (1963), *Outsiders, Etudes de sociologie de la déviance*, Paris, Métailié, 1985.

Bellaredj (2003), Évaluation de la prise en charge des jeunes en très grande difficulté dans le département du Gard, Communication présentée aux *Premières rencontres Jeunes et Sociétés en Europe et autour de la Méditerranée*, Marseille 22,23 et 24 octobre.

Béraud et Chazal (2002), « L'impact des transformations du marché du travail sur les emplois recherchés », DARES, *Premières synthèses*, Février, n° 08.1.

Bon (2003), « Effet d'étiquetage et jeux des institutions dans le parcours vers l'emploi des personnes en situation de handicap », *Revue Education permanente*, n°156.

Bonaiti et Sekouri (2005), Bilan d'activité 2003 des missions locales et des PAIO, DARES, *Document d'études*, n° 99, avril.

Boutinet (1990), *Anthropologie du projet*, Paris, PUF.

Brun, Leymarie, Mbia, Nivelles, Marin (2005), « Difficultés d'emploi, santé et insertion sociale », DARES, Documents d'études, n°106, octobre, 216 p.

Bureau et Leymarie (2005), « Innover dans le social : l'exemple des missions locales », *Le 4 pages du Centre d'Etudes de l'Emploi*, n°12, février.

Castel (2003), *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Le Seuil, La République des Idées.

Charlier (2002), *Analyse de la formation d'une profession : processus et éléments de reproduction : l'exemple des opérateurs de l'emploi*, 2002, Thèse de sociologie, Université Nancy 2.

Coutant (2005), « Le pouvoir des mots : à propos de l'encadrement socio-éducatif des jeunes sans avenir », *Revue Formation et Emploi*, n° 89, janvier-mars.

Dejours (1998), *Souffrance en France, la banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Le Seuil.

Demetriades (2000), « Insertion et soins. A partir de l'expérience des missions locales de Rhône-Alpes », *X^{ème} cours sur les techniques de soins en psychiatrie de secteur*, organisé par l'Association Santé Mentale et Communautés à Villeurbanne, du 21 au 24 mars 2000.

Dubet (1987), *La galère, jeunes en survie*, Paris, Fayard.

Dubet (1994), *Sociologie de l'expérience*, Paris, le Seuil.

Duguet et Verger (dir.) (2003), Les inemployables, éditorial, *Revue Education permanente*, n°156.

Ebersold (2001), *La naissance de l'inemployable, ou l'insertion aux risques de l'exclusion*, Rennes, Presses universitaires.

Ebersold (2003), « Gestion individualisée des risques sociaux et crise des catégories instituées », *Revue Education permanente*, n°156.

Eme (1997), « Aux frontières de l'économie : politiques et pratiques d'insertion », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol CIII, pp. 313-333.

Gazier (dir) (1999), *Employability. Concepts and policy implications*, Rapport pour la CEE, DGV.

Gazier (2003), *Tous sublimes, vers un nouveau plein emploi*, Paris, Flammarion.

Guérin-Plantin (1999), *Genèses de l'insertion*, Paris, Dunod.

Haut Comité de la Santé Publique (1998), *La progression de la précarité en France et ses effets sur la santé*, Ministère de l'emploi et de la solidarité, Editions ENSP, février, 349 p.

Jellab (1998), « De l'insertion à la socialisation, Missions locales, jeunes 16-25 ans et problématique de l'exclusion », *Formation et Emploi*, n°62.

Jellab (1997), *Le travail d'insertion en mission locale*, Paris, L'Harmattan, coll. Technologie de l'action sociale.

Laroque et Salanié (2000), « Une décomposition du non-emploi en France », *Economie et Statistique*, n°331

Macouf (1992), « L'insertion, un nouveau concept opératoire des politiques sociales ? », in Castel et Lae, *Le revenu minimum d'insertion, une dette sociale*, Paris, L'Harmattan.

Maisondieu (1997), *La fabrique des exclus*, Paris, Bayard édition.

Malenfant et al. (2002), *L'intégration durable en emploi dans la mouvance du marché du travail, recension des écrits et points de vue d'organismes d'aide à l'emploi*, Rapport présenté au Fonds québécois de recherche sur la société et la culture et au ministère de

l'Emploi et de la Solidarité sociale, mars, CLSC-CHSLD Haute-Ville-Des-Rivières, 105 p.

Mas (2004a), « L'activité du réseau des missions locales et PAIO en 2002 », DARES, *Premières informations*, Juillet, n°27.3.

Mas (2004b), « Le réseau des missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation : un intermédiaire important pour les jeunes peu qualifiés », DARES, *Premières synthèses*, Novembre, n°46.1.

Mas (2004c), « Bilan de cinq ans de programme Trace : 320 000 jeunes en difficulté accompagnés vers l'emploi », DARES, *Premières synthèses*, Décembre, n°51.1.

Mathey-Pierre et Waysand (2003), « Handicapé, moi ? Oh non quand même pas !, les limites floues du handicap », *Revue Education permanente*, n°156.

Mauger (1998), « La reproduction des milieux populaires "en crise" », *Revue Ville Ecole Intégration*, n° 113, juin. Texte disponible sur <http://cndp.fr/revueVei/mauger113.htm>

Mauger (2001), « Les politiques d'insertion. Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°136-137, mars.

Mauger et Ikachamene (2003), *Le monde des bandes et ses transformations. Une enquête ethnographique dans une cité HLM*, Rapport final de l'enquête financée par la DIV, Centre de Sociologie Européenne (CNRS-EHESS), Octobre.

Milazzo (2005), *L'orientation d'un usager de la mission locale vers un centre médico-psychologique : contribution à la construction sociale d'un malade mental, ou nouvelle modalité d'intervention psychiatrique*, Mémoire pour le Diplôme supérieur en travail social, sous la direction de M. Béraud, IRTS de Lorraine, février.

Parquet (dir.) (2003), *Souffrance psychique et exclusion sociale*, Rapport du groupe de travail mis en place par Mme Dominique VERSINI, secrétaire d'Etat à la lutte contre la précarité et

l'exclusion, Secrétariat d'Etat à la lutte contre la Précarité et l'Exclusion auprès du Ministre des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité, septembre.

Paugam (2000), *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, PUF Paris.

Protocole des Missions Locales (2005), « 8^{eme} Rencontres nationales du réseau des missions locales », 9 et 10 mai, Paris, Cité des sciences et de l'industrie.

Schwartz (1981), *L'insertion sociale et professionnelle des jeunes*, Paris, La Documentation française.

Trottier, Laforce et al. (1997), « Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université », *Revue Formation Emploi*, n°58, p. 61-77.

Vernières (1997), *L'insertion professionnelle. Analyses et débats*, Paris, Economica.

Vincens (1997), « L'insertion professionnelle des jeunes. A la recherche d'une définition conventionnelle », *Revue Formation et Emploi*, n°60, P.21-36.

Wacquant (1999), *les prisons de la misère*, Raisons d'agir.

Wühl (2003), « Discrimination positive et principe de justice : l'exemple des politiques d'insertion », *Revue Education permanente*, n°156.

Zunigo (2000), *Le travail d'insertion sociale et professionnelle en mission locale*, Mémoire présenté en vue de l'obtention du diplôme de l'EHESS, sous la direction de R. Castel.

Les nouveaux cahiers du GREE
Rapport salarial - Politiques - Etat social
Notes et études

Groupe de Recherche sur l'Education et l'Emploi – 2L2S
Université Nancy2
23, Bd Albert 1^{er}
BP 3397
54015 Nancy Cedex
<http://www.univ-nancy2.fr/GREE/>

Contact: Jean-Pascal Higelé
jphigele@univ-nancy2.fr