

INJEP NOTES & RAPPORTS

- Mai 2024
- INJEPS-2024/11

L'(in)employabilité des jeunes « invisibles »

Analyse des représentations des professionnels
au travers d'un dispositif d'emploi
SYNTHÈSE

SOUTIEN À LA RECHERCHE

- Charlotte LECERF, doctorante
 - Oumaya HIDRI NEYS, professeure des universités
 - Hugo JUSKOWIAK, maître de conférences
- Laboratoire Textes et Cultures, UR 4028, université d'Artois

*Ce rapport a bénéficié du soutien financier de l'INJEP.
Il engage la seule responsabilité de ses auteurs et/ou autrices.*

La région des Hauts-de-France est la région hexagonale la plus jeune (hors Île-de-France). En 2023, un peu plus de 1,1 million de jeunes âgés de 15 à 29 ans y résident soit près 18,5 % de la population totale. Dans la même période, la part des peu ou pas diplômés au sein de la population des 20-24 ans demeure très élevée, l'insertion professionnelle des jeunes plus difficile qu'en moyenne sur le reste du territoire hexagonal¹. Ainsi, en 2022, près de 16 % des demandeurs d'emploi de la région ont moins de 25 ans et on recense plus de 249 000 jeunes âgés de 16 à 29 ans qui ne sont ni en emploi, ni en formation, ni en études (NEET). La vulnérabilité des jeunes, notamment des moins diplômés, face aux retournements économiques qui ont pu frapper le marché du travail local, a alors conduit les pouvoirs publics à la mise en place de politiques spécifiques pour l'accès à l'emploi des jeunes.

C'est dans ce contexte difficile que le dispositif d'accompagnement sur lequel se fonde l'analyse développée dans ce rapport, que nous appellerons « dispositif D », voit le jour. Ce programme porte la volonté de « remobiliser et accompagner vers l'emploi mille femmes et hommes qui constituent le noyau dur du chômage sur les territoires de la Métropole Lilloise et du Bassin Minier » et de repérer les jeunes « invisibles » non détectés par les acteurs traditionnels du service public de l'emploi (missions locales, Pôle emploi) afin de les faire accéder à l'emploi. Porté par une entreprise et une association, le dispositif a été lauréat national de l'appel à projets « 100 % inclusion² » (PIC³-ministère du travail).

Le parcours d'accompagnement des jeunes se déroule sur une période maximale de quinze mois et inclut plusieurs ateliers (photographie, écriture, mobilité, sport, *relooking*, présentation et visites d'entreprises, etc.), ainsi qu'un « accompagnement individualisé social » en lien avec les équipes de l'association.

L'objectif de ce rapport n'est pas d'identifier de manière directe les effets que ce dispositif aura pu avoir sur les trajectoires individuelles des jeunes qui en ont bénéficié. L'accent est mis en revanche sur la caractérisation des représentations des différents acteurs du dispositif, en contact direct (conseillers en insertion, assistants sociaux, psychologues) et indirect (dirigeants) avec les jeunes intégrés dans le programme. Il s'agit de produire notamment des connaissances sur leurs pratiques de repérage et d'accompagnement ainsi sur les agissements potentiellement discriminatoires qui pourraient en émaner.

Quelles représentations des jeunes ont les dirigeants et cadres opérationnels ayant construit le dispositif ? Comment sont-elles transmises aux agents le mettant en œuvre quotidiennement ? Quelle définition de l'(in)employabilité des jeunes sous-tend leur activité professionnelle ? Quel est le poids de la définition du bon/mauvais jeune (Dubet *et al.*, 2013) par les clients (les employeurs), de leurs propres représentations (Décriaud, 2008 ; Hidri, 2009) ou encore de leurs expériences antérieures (Muniglia, Thalineau, 2012) sur le processus de transformation institutionnelle enclenché ? Autant de questions auxquelles nous avons voulu répondre par ce travail de recherche.

¹ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6537766>

<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/panorama/pdf/panorama2022.pdf>

² Le projet « 100 % inclusion » a l'ambition de créer des parcours intégrés et personnalisés, depuis la remobilisation jusqu'à l'accès à l'emploi ou à l'activité durable, permettant la construction de projets professionnels et le développement ou la valorisation de compétences. C'est une démarche d'expérimentations au bénéfice des jeunes et demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés, résidant dans les territoires prioritaires de la politique de la ville ou des zones rurales. C'est un soutien aux pédagogies les plus actives, confortant le goût d'apprendre, la confiance en soi et l'engagement des bénéficiaires. L'appel à projets 100 % inclusion est une initiative du Plan d'investissement dans les compétences. Source : Document « Investir dans vos compétences - 100% inclusion - La fabrique de la remobilisation - Appel à projets - ministère du travail -2018 »

³ Le Plan d'Investissement dans les Compétences est lancé par le gouvernement pour former un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés, transformer en profondeur le système et permettre aux acteurs d'expérimenter dans les champs de la formation professionnelle et de l'accès à l'emploi ou l'activité.

La revue de littérature menée invite à émettre l'hypothèse selon laquelle les représentations sur les jeunes « invisibles » pris en charge par les intermédiaires de l'emploi (les professionnels du dispositif) dépendent de leurs socialisations antérieures et agissent comme des filtres qui influencent leurs pratiques de repérage/détection, de sélection et d'accompagnement de ces jeunes vers l'emploi. Il s'agit donc d'analyser les représentations sur les jeunes qui sous-tendent le travail de transformation/conversion institutionnelle proposé par le dispositif D.

MÉTHODOLOGIE

La recherche se base d'abord sur des entretiens menés auprès des concepteurs et acteurs associés à la conception du dispositif D. Trois thèmes principaux ont été explorés. Le premier visait à renseigner leurs trajectoires sociale, scolaire et professionnelle. Le deuxième abordait le rapport des enquêtés au dispositif à travers l'origine de la création de ce dispositif, sa mise en œuvre actuelle (les territoires, les objectifs, les contenus, etc.), les représentations et pratiques liant les enquêtés aux professionnels du programme (recrutement, attentes, organisation, etc.) et leur vision d'un accompagnement de retour à l'emploi « idéal » versus « mis en œuvre ». Le troisième thème interrogeait le rapport des enquêtés aux jeunes (définition, moyens d'accès, discriminations, etc.). En complément, des interviews des membres de l'équipe opérationnelle (n=18) chargés de détecter, de suivre et d'accompagner les jeunes du dispositif sont venues caractériser leurs pratiques et leurs représentations des jeunes. Enfin notre dispositif d'enquête a été complété par une série d'observations directes (entretiens en face à face entre les professionnels et les jeunes, et des ateliers collectifs sur la réalisation de CV, atelier *coaching* en image, socio-esthétique etc.) et d'échanges informels pour mettre au jour d'éventuels écarts entre les « dire » issus des entretiens et les « faire » des enquêtés (Eymard-Duvernay, Marchal, 1997), en participant à des réunions institutionnelles et des échanges informels. Enfin, nous nous sommes également appuyés sur des documents institutionnels. Toutes les données recueillies ont été soumises à une analyse de contenu thématique après leur retranscription intégrale.

La première partie du rapport met en lumière les représentations des jeunes et les pratiques de repérage et de suivi souhaitées par les concepteurs du dispositif. Les deux organisations à l'origine de la création du dispositif ont des représentations différentes des jeunes et ne souhaitent pas prendre en charge des catégories de jeunes similaires.

L'association S, appartenant au secteur médico-social, possède une vision compréhensive et réparatrice (Lazuech, 2006) du dispositif. Peu d'attributs positifs sont attribués aux jeunes, dont il est souvent considéré qu'ils ont une faible maîtrise des « règles de vie ». L'association définit particulièrement les jeunes issus de l'aide sociale à l'enfance comme déficitaires sur le plan de l'engagement, de la ponctualité et de l'apparence physique. Elle juge également leurs dépenses irrationnelles. Elle souhaite néanmoins repérer les jeunes les moins dotés en capitaux, et plus particulièrement les jeunes issus de l'aide sociale à l'enfance, les jeunes sans ressources, les jeunes usagers de drogue et les sans-domiciles. Selon elle, le dispositif doit se concentrer sur le repérage de jeunes qui seraient totalement inconnus des institutions, en mobilisant des pratiques issues du travail social comme le travail de rue, ainsi qu'un partenariat en dehors des administrations, en contactant des clubs sportifs. Pour elle, l'accompagnement doit réduire les injustices, en mettant en œuvre un accompagnement de qualité pour les jeunes suivis, mais aussi en questionnant les modes de recrutement actuels, jugés trop excluants pour les jeunes les moins favorisés.

Au contraire, l'*entreprise V* impute aux jeunes une part de responsabilité dans un chômage qui dure. Faisant partie du secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE⁴), elle est censée constituer la première marche pour accéder à l'emploi (Calavrezo, Rémy, 2017), et par-delà même, recruter avec un haut niveau d'inclusion. Le travail est considéré comme la solution la plus efficace pour sortir de la pauvreté. Elle possède une vision entrepreneuriale et répond à la nécessité de pallier les besoins en recrutement des entreprises avec les jeunes qu'elle identifie comme une main-d'œuvre disponible. Dans cette configuration, l'*entreprise V* considère qu'un grand nombre d'emplois sont disponibles et rend les jeunes non qualifiés qui ne travailleraient pas responsables de leur non-emploi. Les concepteurs font abstraction de la spécificité de la construction du rapport au travail des jeunes issus de milieux populaires (Couronné *et al.*, 2019) en les dépeignant comme attentistes et pas assez investis dans le travail. Tout comme pour l'*association S*, l'absence de certains savoir-être est désignée comme constituant un facteur de non-insertion professionnelle. D'autres éléments comme les problématiques sociales (santé, logement, maîtrise de la langue) et psychologiques sont décrits comme des motifs d'exclusion au sein de leurs propres structures d'insertion par l'activité économique (SIAE). Cette exigence est expliquée par une volonté de ne pas dépendre de l'État et de devoir satisfaire leurs propres clients afin d'obtenir le chiffre d'affaires permettant de maintenir leurs activités.

L'*entreprise V*, contrairement à l'*association S*, ne souhaite pas avec le dispositif D repérer et suivre des « jeunes de la cité » (Sauvadet, 20016) ou des usagers de drogues. Elle cherche finalement à repérer les personnes « les plus susceptibles d'être transformées, afin de ne pas gâcher une place d'accompagnement pour une personne qui aurait peu de chance de retrouver le chemin de l'emploi » (Fondeur *et al.*, 2017, p. 43). Comme les concepteurs de l'*association S*, l'apparence apparaît spontanément dans les discours, mais de façon plus virulente. Les « mauvais » jeunes ayant une condition sociale modeste sont décrits comme manquant de contrôle, notamment sur leur apparence. Les éléments mis en avant concernent autant les vêtements, l'hygiène ou encore la posture. Au contraire, le « bon jeune » est associé à un contrôle de son apparence physique. Les attentes des concepteurs envers l'apparence physique mettent en difficulté les candidatures des jeunes appartenant aux classes défavorisées, au regard de la construction sociale des corps mise au jour par ailleurs (Boltanski, 1971). À aucun moment lors des entretiens, la discrimination selon l'apparence physique n'est abordée par les concepteurs de l'*entreprise V*, et les attentes des employeurs ne sont pas remises en question. Qu'il s'agisse de la motivation, des conditions de vie, des représentations menaçantes ou de l'apparence physique, c'est le jeune qui est vu avant tout comme déficitaire, ce qui peut entraîner une culpabilisation du jeune dans sa recherche d'emploi (Boland, 2015).

Construite à partir des représentations que les concepteurs ont des jeunes, la vision initiale du suivi proposé consistait certes en un travail de transformation du jeune (technique, psychologique, physique), mais aussi en des actions dirigées vers l'entreprise. Nos résultats montrent combien la première a supplanté la seconde, laissant l'*entreprise V* dominer l'opérationnalisation du dispositif.

⁴ L'IAE se définit comme un dispositif adressé « aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières » (Calavrezo, Rémy, 2017, p. 1). Il associe un contrat de travail et un accompagnement professionnel et social.

Des conditions de recrutement et de travail réalisées dans l'urgence : conditions propices aux pratiques discriminatoires

Notre deuxième partie s'attèle à montrer les conditions de recrutement des jeunes dans le dispositif, ainsi que les conditions de formation et de travail des professionnels chargés de repérer et de suivre les jeunes. Lié à l'urgence d'intégrer un nombre important de jeunes dans le dispositif, le recrutement s'est fait sous pression et s'est exclusivement concentré sur la sélection par la possession (ou non) de savoir-être. Les professionnels expliquent avoir reçu très peu de consignes précises sur les méthodes de repérage et de suivi, mais plutôt des directives sur les objectifs (Dressen, Durand, 2011) à atteindre en termes d'entrées (1000 personnes en moins de trois ans) et une nécessaire rigueur dans le remplissage du logiciel de contrôle. Les jeunes ont alors été soumis à une socialisation enveloppante (Darmon, 2013), à laquelle s'ajoute un contrôle permanent de l'instance socialisatrice lié à l'atteinte d'objectifs d'entrées et de sorties. Cette nécessité de faire entrer des jeunes dans le dispositif de manière urgente est propice à l'utilisation de stéréotypes et de pratiques discriminatoires (Hidri-Neys, Duflos, 2017 ; Marchal, Rieucan, 2010). L'innovation concernant les contenus proposés est finalement amoindrie puisque l'outillage mis à disposition des professionnels fonctionne sur la partie la plus formalisée du processus de recrutement (CV, lettres de motivation, entretiens). Or la recherche d'emploi formelle expose davantage aux discriminations (Amadiou, Roy, 2019). Au-delà de l'apparence physique, les formations proposées aux chercheurs d'emploi encouragent à procéder à « *l'attaque des appartenances sociales et culturelles* » (Piriou, Thomas, 2021, p. 218), notamment en travaillant sur le versant psychologique : la gestion du stress, la projection dans le futur, le rapport à l'espace afin d'acquérir un certain « *réglage, contrôle des différents domaines de la conduite* » (Darmon, 2016, p. 174) qui sont plus répandues dans les classes favorisées. Les professionnels sont également sensibilisés au fait de devoir insuffler un certain contrôle de l'apparence physique des jeunes à accompagner. Le sport est décrit comme un outil pour susciter la motivation (Le Yondre, 2012).

Des représentations majoritairement défavorables sur les jeunes de classes populaires et un travail de conformation vers des logiques de classes plus favorisées

Notre troisième partie s'intéresse aux représentations et pratiques des professionnels repérant et suivant quotidiennement les jeunes dans l'objectif de les faire accéder à l'emploi. Ces professionnels ne possèdent pas les mêmes représentations sur les jeunes en fonction de leur trajectoire sociale et professionnelle. Une partie d'entre eux affiche une attitude particulièrement défavorable concernant les jeunes accompagnés, notamment les plus jeunes, issus de classes populaires stabilisées, diplômés dans les professions traditionnelles du travail social et ayant toujours travaillé dans ce domaine. Ils dévoilent une vision psychologisante (Baronnet *et al.*, 2015), en attribuant l'éloignement de l'emploi à un manque de motivation et à des difficultés sociales. Ce sont eux qui accompagnent le plus de jeunes. L'autre moitié des professionnels présente moins de stéréotypes négatifs envers les jeunes. Ils sont un peu plus âgés (moyenne d'âge à 40 ans), d'origine sociale moyenne et supérieure ou, au contraire, la plus populaire de l'échantillon. Ils travaillent depuis moins longtemps dans le domaine social puisqu'ils se sont reconvertis à la suite d'une carrière de plusieurs années dans le privé, majoritairement dans le commerce. Ils tiennent

un discours moins culpabilisant sur les jeunes et dénoncent l'exclusion de certains jeunes par des attitudes et pratiques discriminatoires.

Au-delà des différences de profils et les différences de représentations concernant le non-emploi des jeunes, nous montrons qu'il existe des représentations différentes associées aux « bons » et « mauvais » jeunes.

Les discours tendent à valoriser le niveau scolaire, la discipline, une certaine aisance à l'oral ainsi que le contrôle de leur apparence physique. Cela revient à privilégier les jeunes issus de classes moyennes et supérieures, puisque la conscience d'avoir un rôle à jouer dans sa propre situation, la capacité à se projeter (Lazuech, 2000), et l'aisance orale (Pinçon, Pinçon-Charlot, 1997) sont répandues dans cette catégorie de jeunes. D'une part, les professionnels ont conscience que le *dispositif D* ne s'adresse pas aux jeunes les plus dotés, mais leurs conditions de travail (citées plus haut) les amènent à privilégier ces critères de sélection. Les contraintes temporelles du dispositif font qu'ils accueillent ces jeunes, jugés plus faciles à réinsérer. D'autre part, leurs représentations des jeunes, éprouvées par de nombreuses années d'expériences professionnelles avec eux, font que les professionnels préfèrent au final avoir affaire à des jeunes facilement insérables, déjà détectés et suivis, sans problématique, plutôt qu'à de vrais « invisibles » visés initialement par le dispositif.

D'autres groupes sociaux apparaissent dans les discours attribués aux « bons » jeunes, certains savoir-être étant même ethnicisés. Les jeunes avec le statut de réfugiés étant en France depuis peu de temps, les jeunes Afghans ou Soudanais par exemple, sont valorisés dans le discours des professionnels. Le fait d'avoir quitté son pays, de ne pas maîtriser la langue française est pris en compte dans le jugement des professionnels et développe une attitude favorable envers le jeune. Les professionnels sont conscients des discriminations dont peuvent être victimes ces jeunes et cette attitude tranche par rapport à l'attitude défavorable formulée plus haut envers les jeunes de milieux populaires nés en France. Néanmoins, il ne faut pas perdre de vue que ces stéréotypes positifs proviennent aussi de leur perception de ce public plus facilement « transformable en emploi » car plus « malléable » et plus « motivé ». Cela ne doit pas occulter, qu'une partie non négligeable d'entre eux est orientée vers des postes largement en deçà de leurs qualifications (Keyhani, 2020). Les professionnels qui sont eux-mêmes descendants d'immigrés vont davantage questionner les types d'emploi proposés aux personnes issues de l'immigration et les « *procédés de racisation de la main-d'œuvre* » (Delpierre, 2021, p. 13).

Directement en contact avec les jeunes, peu formés et dans un contexte de justification permanente des résultats produits, les professionnels présentent des stéréotypes négatifs à l'égard des jeunes issus des classes défavorisées. Même si certains des professionnels sont conscients de la part de l'environnement familial dans la construction d'un certain rapport au travail, le « mauvais jeune » est décrit comme manquant de motivation et oisif. Le refus d'une offre d'emploi par les jeunes est jugé de manière très négative, et les professionnels ayant uniquement travaillé dans le domaine social pointent du doigt l'attente du versement des aides sociales. Lorsque le contrat de travail ne se maintient pas, les jeunes sont aussi rendus responsables de cet échec. Tous ces éléments reviennent à psychologiser la recherche d'emploi (Divay, 2008). Pour d'autres raisons, les jeunes issus de l'aide sociale à l'enfance sont également victimes de stéréotypes défavorables. Les professionnels les définissent comme des individus instables, du fait que les institutions se les renvoient les unes aux autres. S'ils leur proposent systématiquement un suivi psychologique, ils ne sont pas convaincus que ces jeunes puissent obtenir un emploi. Le « mauvais » jeune est également vu comme « délinquant » et « menaçant ». Les jeunes de moins de 25 ans sont décrits comme prenant des drogues et/ou ayant connu des épisodes judiciaires. Une telle description s'alimente parfois à des menaces reçues au cours leur trajectoire professionnelle,

qui ont pu modifier leurs représentations et pratiques professionnelles, notamment en ce qui concerne le travail de rue. Après avoir mis en lumière ces différentes représentations, nous nous sommes intéressés au suivi réservé aux jeunes.

Des pratiques communes : la transmission d'outils de recherche d'emploi, une responsabilisation qui passe par le corps des jeunes

Dans notre dernière sous-partie, nous montrons que si certaines pratiques de repérage et de suivi sont communes, d'autres sont envisagées en fonction de la trajectoire sociale et la carrière du professionnel. La première pratique partagée consiste à travailler sur le jeune dans un contexte particulier, dans une institution familière (Siblot, 2006). Le suivi est décrit comme l'établissement de liens sociaux, un accueil convivial et une certaine proximité. Il est question de tutoyer les jeunes, de partager des activités avec eux comme des ateliers ou la visite de lieux culturels ou d'activités de loisirs. Cette relation de proximité est décrite comme une condition propice à la révélation des problèmes personnels (Boanca-Deicu, 2016). Au-delà du cadre interactionnel, les contenus et l'utilisation de certains outils sont communs aux professionnels. Il est question de former le jeune aux techniques et outils de recherche d'emploi. C'est l'équipement du jeune et le suivi en amont du placement en emploi qui est privilégié par les professionnels, au détriment d'une prise de contact avec les employeurs. Il s'agit de valoriser les expériences professionnelles du jeune, de l'entraîner (à appeler par exemple un employeur), de répéter, voire d'imiter leur coach, pour faciliter le moment de la rencontre. La plupart des professionnels travaillent avec les jeunes l'acquisition d'outils en lien avec la recherche d'emploi formelle (Demazière et Zune, 2019) en les équipant. Il s'agit de mettre à jour leur CV, d'aider à la rédaction de leurs lettres de motivation pour postuler sur des annonces d'emploi publiées, ou encore de s'entraîner à la simulation d'entretiens. Mais un paradoxe se dessine : alors que les professionnels se situent entre le jeune et l'emploi, très peu exercent leur véritable rôle d'intermédiaire, qui consisterait à échanger avec les potentiels employeurs afin de négocier les offres d'emploi et de faciliter le processus de recrutement, au-delà de la simple collecte d'offres (Fretel, 2012).

La quasi-totalité des professionnels interrogés voit davantage le jeune comme un « produit à placer », censé correspondre aux offres d'emploi du territoire. Il leur paraît évident que c'est aux jeunes sans qualification de s'adapter aux offres (Demazière, Pelage, 2001). Les discours recueillis sur le manque d'adaptation et d'ouverture d'esprit des jeunes (type de contrat, temps de travail, lieu de travail, inadéquation emploi/compétences, etc.) témoignent d'une vision de la « *pénurie d'emplois comme un problème moins lié à son offre qu'à sa demande* » (Asséré, 2018, p. 46). Il semble alors y avoir une volonté pour le dispositif D de faire intérioriser aux jeunes de milieu populaire « *l'ordre moral et social, l'existence et la légitimité des inégalités et des hiérarchies, la nécessité du travail et de l'effort, le respect de l'autorité et des institutions* » (Perrenoud, 2010). Il est attendu que les jeunes définissent leur projet professionnel : les professionnels rejettent les manières de faire des jeunes moins qualifiés, notamment leur stratégie qui consiste à s'orienter « *autour du lieu de résidence* » et à privilégier « *la polyvalence d'emplois alimentaires* » (Pillon et al., 2019, p. 39).

Au-delà de réaliser un travail d'outillage en termes de recherche d'emploi, de présentation orale et d'argumentation concernant le projet professionnel, de négociation pour accepter certains postes, les professionnels réalisent également un modelage de l'apparence physique des jeunes. En effet, leurs représentations mettent au jour un souci permanent de contrôler le corps des jeunes et plus largement leur apparence physique, dans un but de transformation et de conformation aux attentes supposées des employeurs et aux idées qu'ils et elles se font des normes qui prévalent sur le marché du travail. Chaque

antenne met en place des actions qui touchent, encadrent, contrôlent les corps, ce qui correspond à une socialisation enveloppante (Darmon, 2013). L'apparence physique est également un élément central dans le discours des professionnels, cette dimension a en effet été abordée de façon spontanée par les interviewés sans qu'aucune question n'ait été posée au préalable. Les professionnels possédant un diplôme parmi les plus élevés de l'échantillon ou issus de classes moyennes et supérieures sont conscients que la manière de parler, de se tenir ou encore de se présenter est construite socialement (Darmon, 2016). Mais le contexte de chômage de masse a selon eux accru la concurrence entre les candidats à l'embauche et contribué à faire une place de choix aux apparences physiques des candidats dans le processus de sélection. Qu'il s'agisse des pratiques vestimentaires, de l'hygiène, de la gestuelle ou encore des caractères physiques des jeunes, les injonctions à la mise en conformité sont nombreuses.

À aucun moment, lors d'entretiens ou d'ateliers auxquels nous avons participé, les professionnels n'évoquent le fait qu'« aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement (...) en raison de son apparence physique » (Code du travail, art L122-45). Les professionnels préfèrent ne pas remettre en cause « les procédés et acteurs des ressources humaines » (Hidri Neys, 2008, p. 27). Et sans pour autant avoir interrogé les attentes réelles des employeurs, les professionnels délèguent le travail de conformation de l'apparence physique à des prestataires, lors d'ateliers, ce qui permet d'optimiser le *ratio* temps/jeunes, en évitant d'aborder cette dimension lors des entretiens individuels. Le travail sur l'apparence physique prend en effet place dans les ateliers collectifs de deux heures et demie, mêlant la transmission d'informations sur l'importance de la première impression, le débit de parole, la gestuelle, le choix des vêtements, des couleurs et se termine par une observation individuelle pour définir la morphologie de chacun. Même si certains jeunes questionnent la place de la « première impression » dans le processus de recrutement, les conseillers en image n'évoquent jamais le principe de non-discrimination selon l'apparence physique lors des ateliers. D'autre part, ils justifient ces discriminations en insistant sur les attentes (supposées) des employeurs.

La pratique sportive est également proposée par une minorité de professionnels. Selon ces derniers, la pratique d'une activité sportive permettrait de se fixer des buts, de plus en plus élevés, et traduit la volonté d'insuffler un dynamisme dont les jeunes manqueraient (Le Yondre, 2012). Encore une fois, ils valorisent la pratique d'activités physiques et sportives selon les attentes positives (Pociello, 1999 ; Defrance, 2000) qu'ils supposent des employeurs. À titre d'exemple, ils conseillent aux jeunes pris en charge d'indiquer la pratique d'un ou plusieurs sports sur leur CV, ce qui serait gage de performance au travail. Selon les interviewés, les recruteurs se représentent les pratiquants sportifs comme moins susceptibles d'être en arrêt maladie et donc davantage disponibles pour l'emploi.

Certains jeunes issus des classes populaires sont par ailleurs vus comme déviants sur le plan des pratiques alimentaires, avec une surconsommation d'aliments gras et caloriques (Darmon, 2016). Ces choix alimentaires sont perçus comme contribuant aux difficultés de gestion de leur budget. Dans ce cadre, des conseils, des ateliers cuisine et des actions de rééquilibrage alimentaires sont alors proposés. Ces pratiques reviennent à favoriser finalement les pratiques des groupes sociaux favorisés puisque la vigilance alimentaire est davantage marquée dans les groupes sociaux supérieurs (Hidri Neys, 2007). Encore une fois, ces pratiques sont normalisées, et très peu questionnées par les professionnels. De manière générale, l'incitation à devenir « acteur de sa santé » au sein du *dispositif D*, qu'il s'agisse de la prise en charge psychologique, de la pratique d'activités physiques et sportives, ou des pratiques alimentaires par l'adoption de comportements « positifs » sous-tend l'idée d'un laisser-aller des jeunes « assistés ». Dans nos sociétés actuelles, c'est un « impératif normatif du "mieux être" [qui prône] l'adoption d'une attitude active par rapport à la santé » (Décriaud, 2008, p. 58). Les attentes de conformation du corps ne sont cependant pas identiques en fonction des jeunes accueillis. En effet, les ateliers portant

sur le corps sont proposés essentiellement aux femmes. C'est notamment le cas des ateliers socio-esthétiques (intégrant presque uniquement des femmes), ce que les professionnels justifient par le thème même de ces ateliers (soins apportés au visage, aux mains). Certaines femmes accompagnant les jeunes se disent en difficulté pour proposer ce type d'atelier à des jeunes hommes et leur proposent surtout des offres d'emploi. La composition exclusivement féminine des publics de ces ateliers semble liée à la fois aux *a priori* des hommes concernant de « *tels usages ludiques du corps [...] tenus pour "efféminés" par les membres des classes populaires* » (Boltanski, 1971, p. 224) et paraît dépendre aussi des préjugés des professionnels qui « *conçoivent la fragilité comme un attribut plus féminin que masculin* » (Décriaud, 2008, p. 40). Tout comme l'ont montré d'autres chercheurs, les jeunes hommes accompagnés sont mobilisés sur le versant public et professionnel, tandis que les femmes sont plus systématiquement appelées à s'activer dans la sphère familiale ou à remédier à leurs fragilités psychiques (Bessin, 2009). L'« *importance accordée à l'apparence physique, aux soins dans les interventions [intègre] tous les stéréotypes de la « féminité* » » (Dauphin, Domingo, 2014, p. 20).

Certaines représentations et pratiques influencées par la trajectoire sociale et professionnelle des professionnels

Les pratiques des professionnels ayant toujours travaillé dans l'intervention sociale après leurs études sont marquées par un travail de conformation, ils insistent sur la dimension éducative de leur travail, sur le respect de l'autorité (n=11), ainsi que sur la non-maitrise des « *règles de vie* » (Cohen-Scali, 2010, p. 141-156) qui sont à travailler chez les jeunes, comme savoir se lever, dire bonjour. C'est un contrôle de soi qui est attendu de la part de ces jeunes (Divay, 1999). L'employeur est vu comme étant en position de force et les jeunes doivent intérioriser cette domination. Les assistants sociaux insistent sur la maîtrise des règles de vie et du respect de l'autorité, mais ils associent aussi leur travail à la résorption d'un ensemble de « *freins* » comme le recouvrement de dettes, obtenir un logement, etc.

L'autre partie des professionnels, plus faiblement représentée (n=7) met en avant l'idée d'un accès au marché du travail plus difficile pour les jeunes les moins bien dotés. Ils possèdent des expériences professionnelles de plusieurs années avant d'intégrer le domaine de l'intervention sociale. Ces professionnels ont effectué une formation courte de conseiller en insertion qui comprend un module sur la prospection des employeurs et la réglementation liée au principe de non-discrimination. Une partie d'entre eux a également la particularité d'avoir eu des proches (comme un parent) sans emploi pendant plusieurs années (en raison d'une maladie par exemple) ou certains ont eux-mêmes expérimenté des épisodes de chômage de plusieurs mois, d'obtention de minima sociaux. Ils développent une vision différente concernant l'accès à l'emploi et au maintien sur le marché du travail, dans laquelle une réflexion doit s'enclencher autour du contexte (marché de l'emploi, évolution des métiers, discriminations) plutôt que sur la personne elle-même. Une très faible partie de ces professionnels (n=3) pointe le rôle des intermédiaires de l'emploi, notamment le besoin d'échanger fréquemment avec les employeurs, pour favoriser l'accès à l'emploi des publics pris en charge. Une seule personne met davantage en avant un marché du travail peu porteur, avec une évolution des métiers qui ne permettrait plus à chacun de trouver sa place. Enfin, certains se focalisent davantage sur l'épanouissement personnel des jeunes accompagnés, conscients des difficultés que peuvent rencontrer les personnes, enjoignant par là même au jeune d'aller mieux.

À l'image de leur propre reconversion, qu'ils décrivent comme positive, les professionnels ayant réalisé des reconversions mettent l'accent sur le fait d'accorder au maximum le projet de vie avec le potentiel qu'ils identifient et les choix du jeune. Ils sont conscients que les emplois proposés ne sont pas les plus

attractifs, déplorent le fait que le projet de vie et les appétences professionnelles des jeunes restent ignorés par d'autres intermédiaires de l'emploi, et apprécient le fait que le *dispositif D* valorise un « *accompagnement personnalisé, et [le respect des] aspirations des individus* » (Kamara, 2017, p. 5). Ils mobilisent une rhétorique autour de l'enchantement avec des expressions comme « *se révéler* », « *métier de cœur* », « *se faire plaisir* ».

Enfin, les professionnels ayant déjà travaillé dans le privé ou dans des missions de relation avec les entreprises tentent de travailler sur les exigences des employeurs. Une minorité d'agents est en lien quotidiennement avec les entreprises pour proposer des profils de jeunes dès les premiers temps du suivi (n=3). Il s'agit plutôt de professionnels ayant travaillé dans le commerce auparavant ou qui connaissent les entreprises et structures d'insertion locales de leur bassin d'emploi. Le professionnel type de cette catégorie considère qu'il faut entretenir le réseau d'employeurs quotidiennement, de manière à ce que ces derniers pensent au *dispositif D* en cas de besoin de main-d'œuvre. Au final, si cette catégorie d'agents déclare en entretien vouloir négocier les critères de recrutement établis par les employeurs, peu d'entre eux réalisent les entretiens de recrutement avec les jeunes et offrent un suivi régulier une fois que le jeune est en poste. L'analyse des discours recueillis en entretien montre que l'accompagnement concourt à reproduire les inégalités sociales : moins les jeunes sont dotés, et plus les contrats obtenus sont précaires. Ces « *biographies d'échecs, d'obstacles non surmontés, de problèmes non résolus* [reviennent à] *activer le stigmate du chômeur de longue durée* » (Castra, 2011, p. 21). La connaissance des problématiques du jeune semble d'emblée agir sur la perception du jeune et sa capacité à « tenir » en emploi, ce qui montre que les professionnels ne fournissent pas le même investissement pour tous les jeunes, en fonction du risque perçu. Or, il leur arrive bien souvent d'être « surpris » quand un de ces jeunes obtient un emploi, ce qui signifie que leur prédiction basée sur leurs expériences et/ou stéréotypes peut être faussée. Un jeune qui vit à la rue ou qui est hébergé en foyer de jeune travailleur se verra rarement proposer un contrat à durée indéterminée, mais plutôt des contrats dans une structure d'insertion par l'activité économique. Orienter ces jeunes vers les structures d'insertion par l'activité économique permet certes de valider une sortie du dispositif avec un emploi. Cependant, on peut douter que cette expérience professionnelle contribue à l'insérer sur du long-terme. En effet, Sonia Bellit (2019) a montré qu'une majorité de personnes reste exclue durablement du marché du travail « classique » après leur contrat à durée déterminée d'insertion, notamment les jeunes, qui obtiennent plutôt de l'emploi temporaire ou du non-emploi.

Préconisations pour lutter contre les discriminations

Ayant mis en lumière les représentations des jeunes par les concepteurs et les professionnels du *dispositif D*, et les traitements différenciés qui leur sont associés, nous voulions proposer quelques préconisations participant de la lutte contre les discriminations, aux différents niveaux du dispositif.

Concernant la conception du dispositif, nous avons mis en évidence que les situations d'urgence et d'incertitude provoquées par l'atteinte des objectifs déterminant les financements influençaient le repérage et la prise en charge des jeunes. En effet, le recrutement sur une courte durée et le nombre élevé de jeunes à accompagner limitent la personnalisation de l'accompagnement (Lavitry, 2012), renforcent la prise de décision rapide et donc la mobilisation de stéréotypes. La socialisation professionnelle des coachs au travail de suivi des effectifs, mais aussi au nécessaire remplissage du système d'information, de bureaucratisation et de contrôle (Dressen, Durand, 2011) ne devrait pas primer sur des temps de réflexion autour de la caractérisation des publics, des méthodes de recrutement et de l'attention aux processus de stigmatisation/discrimination. Il s'agirait de limiter dans un premier temps

les objectifs d'entrées dans le dispositif, mais aussi les objectifs de sorties, puisque cette injonction à l'insertion immédiate incite les professionnels à se concentrer sur les publics les mieux dotés à l'entrée du dispositif. Le qualitatif pourrait ainsi compter davantage que le quantitatif avec une primauté accordée aux publics les plus « invisibles ».

Concernant le repérage des jeunes et leur accompagnement prescrit dans le cahier des charges du ministère du travail, nous avons montré que celui-ci s'était largement inspiré d'un document que les concepteurs avaient eux-mêmes transmis au ministère du travail. Il semble important que le financement d'intermédiaires de l'emploi puisse s'appuyer sur les leviers et les limites mis au jour dans quelques travaux de recherche récents et encourager un repérage et un accompagnement ayant déjà fait ses preuves.

La formation des professionnels pourrait intégrer les résultats des derniers travaux sociologiques sur les discriminations à l'embauche et sur le marché du travail, sur les déterminants sociodémographiques de l'insertion professionnelle, mais aussi sur l'état de la sélectivité du marché du travail. L'inclusion dans les formations de modules en psychologie sociale permettant de comprendre la formation des stéréotypes et leurs effets serait également bénéfique. De tels ajouts dans la formation des coachs rendraient possible leur décentrement du regard des seuls manques identifiés chez les jeunes pris en charge et l'enclenchement de négociations plus riches avec les employeurs.

Concernant le recrutement des jeunes « invisibles », nous avons souligné que les méthodes habituelles de sélection (CV, lettre de motivation, entretien) ont montré leurs limites. Au-delà du CV anonyme (abandonné en 2015), les mises en situation ont fait leurs preuves lorsqu'il s'agit d'évaluer objectivement les compétences en acte des candidats (Amadiou, Roy, 2019). Nos résultats confirment les conclusions de Michelle Roques qui évoquait déjà en 2008 que les actions orientées vers le développement individuel ne devaient pas occuper la majorité du temps d'accompagnement, au détriment des actions directement orientées vers l'emploi. Pour des jeunes faiblement qualifiées et d'origine populaire, les entretiens de mise en relation (EMR) apparaissent bien plus efficaces.

Conclusion

Nous avons pu montrer, dans un premier temps que les deux organisations, à l'origine de la création du dispositif, possédaient des visions différentes des jeunes à prendre en charge, et ne souhaitaient pas viser des catégories de jeunes similaires. L'*association S* affiche une vision réparatrice du dispositif et souhaite repérer les jeunes les moins dotés. Au contraire, l'*entreprise V* impute aux jeunes directement une part de responsabilité dans un chômage qui dure. La vision initiale du suivi proposé aux jeunes consistait en un travail de transformation du jeune (outillage technique, travail sur le psychologique et sur l'apparence physique), mais aussi des actions dirigées vers l'entreprise. Nos résultats montrent combien la première a supplanté la seconde, laissant l'*entreprise V* dominer l'opérationnalisation du dispositif.

Directement en contact avec les jeunes, peu formés et dans un contexte de justification permanente des résultats, les professionnels présentent des stéréotypes négatifs à l'égard des jeunes issus des classes défavorisées. Des pratiques professionnelles sont partagées, comme la conformation du jeune à la maîtrise des techniques de communication orale et écrite, ainsi qu'au repérage d'annonces d'emploi pour y postuler. Cette recherche d'emploi est néanmoins défavorable aux jeunes les moins bien dotés puisqu'elle est la plus sélective. Ces représentations s'accompagnent d'un souci permanent de contrôler leurs corps et apparences physiques, dans un objectif de transformation et de conformation aux attentes

supposées des employeurs et aux idées qu'ils et elles se font des normes qui prévalent sur le marché du travail. Ce faisant, les professionnels produisent une violence symbolique (Bourdieu, 1998) en voulant transformer le jeune, sans pour autant questionner les facteurs contextuels comme les conditions d'emploi, de travail, et légitimement par ailleurs les discriminations à l'embauche.

Au contraire, les professionnels valorisent les jeunes issus des classes moyenne et supérieure, notamment leur possession de diplôme, leur aisance orale, leur anticipation ou encore leur autocontrôle. Certains savoir-être apparaissent aussi ethnicisés puisque les jeunes « Afghans » ou « Soudanais » suscitent de la reconnaissance, mais ils sont dirigés vers des emplois sous-qualifiés, à l'inverse des jeunes appartenant au groupe social des « Tziganes de Roumanie ». Nous faisons l'hypothèse d'un traitement différencié dans la proposition de profils aux employeurs, ce qui concourt à reproduire les inégalités en défaveur des jeunes les moins bien dotés.

Nous avons pu également montrer que ces représentations n'étaient pas partagées uniformément par tous les professionnels. L'analyse de leurs expériences antérieures avec les « jeunes », mais aussi de leurs trajectoires sociales, scolaires et professionnelles, complète d'autres travaux menés avant nous sur les profils de conseillers en insertion professionnelle (Muniglia, Thalineau, 2012).

Ces résultats rappellent plus globalement que les normes sociales (en termes d'interaction sociale, d'appartenance sociale, d'apparence physique, d'utilisation d'une certaine recherche d'emploi) sont elles-mêmes productrices d'exclusion (Le Blanc, 2011). Même si ces actions de conformation participent à l'obtention d'un emploi, elles légitiment les discriminations provenant des systèmes *lookistes* – c'est-à-dire basés sur l'apparence – qui s'inscrivent dans des rapports de domination. Ce sujet est « *au cœur des enjeux de dignité et des libertés des personnes [...] réduisant celles-ci à leur apparence, le lookisme revient à les dénuer de leur valeur humaine* » (Bideaux, 2022, p. 39-46).

Bibliographie

- Amadiou J., Roy A., 2019, Stéréotypes et discriminations dans le recrutement. *Hermès, La Revue*, n° 83, p. 162-169.
- Asséré F., 2018, « Travailler sur la socialisation des jeunes non qualifiés dans un dispositif de seconde chance : le sens de leurs réticences », *Formation emploi*, n° 143, p. 99-118.
- Baronnet J., Kertudo P., Fauchoux-Leroy S., 2015, « La pauvreté et l'exclusion sociale de certains publics mal appréhendés par la statistique publique ». *Recherche sociale*, 3(3), p. 4-92.
- Bellit S., 2019, « Les salariés en insertion par l'activité économique : quels parcours avant l'entrée ? Quelles perspectives. », Document d'études DARES n°227.
- Bessin M., 2009, « La division sexuée du travail social », *Informations sociales*, n° 152, p. 70-73.
- Bideaux, K., 2022, « Lookisme et Lookphobie », *Diversité et Discrimination*, Service de la recherche en éducation, Genève (Service de la recherche en éducation), Suisse.
- Boanca-Deicu I., 2016, « La formation à l'insertion, une activité de service à part ? », *Formation Emploi*, n° 134, p. 67-87.
- Boland T., 2015, « Seeking a role: disciplining jobseekers as actors in the labour market. » *Work Employment and Society*, vol. 30, n° 2, p. 334-351.
- Boltanski L., 1971. « Les usages sociaux du corps ». *Annales. Économies, sociétés, civilisations*, n° 1, p. 205-233.
- Calavrezo O., Remy V., 2017, « Évaluation des effets de la formation sur le devenir professionnel et le ressenti des salariés en insertion. », *Économie & prévision*, 2(2-3), p. 35-59.
- Castra D., 2011, « L'insertion des bas-niveaux de qualification : un problème de GRH ? », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 40/4.

- Cohen-Scali V., 2010, « Les limites de la socialisation par les dispositifs d'insertion », in Cohen-Scali V. (dir), *Travailler et étudier* (p. 141-156), Presses universitaires de France.
- Couronné J. (coord.), Bene J., Dirani A., Dupuy C., Gaviria S., Glaymann D. *et al.*, 2019, *Pour une approche plurielle du rapport au travail. Analyse des parcours juvéniles*, INJEP Notes et rapports.
- Dauphin S., Domingo P., 2014, « Pauvreté et politiques publiques : des hommes et des femmes dans les mêmes situations ? », *Informations sociales*, n° 182, p. 108-118.
- Darmon M., 2013, *Classes préparatoires. La fabrique d'une jeunesse dominante*, Paris, La Découverte.
- Darmon M., 2016, *La Socialisation*, Paris, Armand Colin.
- Déciaud E., 2008, « Se détendre par la contrainte : une injonction paradoxale », *Journal des anthropologues*, n° 112-113, p. 245-264.
- Defrance J., 2000, « Les pratiquants du sport », In Arnaud P. (dir.), *Le sport en France, une approche politique, économique et sociale* (p. 77-96), La Documentation française.
- Delpierre A., 2021, « Les « bons » corps de la domesticité. Recrutement physique et jugements esthétiques du personnel de maison des grandes fortunes. », *Genèses*, n° 123, p. 8-27.
- Demazière D., Pélage A., 2001, « Mutations de la construction de l'insertion professionnelle. Le cas du dispositif des "emplois jeunes" », *Éducation et sociétés*, n° 7, p. 81-94
- Demazière D., Zune M., 2019, « Des chômeurs radiés en Belgique, entre normes et expériences vécues », *La nouvelle revue du travail*, n° 14.
- Divay S., 1999, *L'aide à la recherche d'emploi : Des conseils pour sauver la face*, L'Harmattan, Paris
- Divay S., 2008, « Psychologisation et dépsychologisation de l'accompagnement des chômeurs. », *Sociologies pratiques*, n° 17, p. 55-66.
- Dubet F., Macé E., Cousin O., Rui S., 2013, *Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations*, Le Seuil, Paris
- Dressen M., Durand J. P., 2011, *La violence au travail*, Octarès éditions.
- Eymard-Duvernay F., Marchal E., 1997, *Façons de recruter : Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Éditions Métailié, Paris.
- Fondeur Y., Fretel A., Pillon J. M., Remillon D., Tuchsirer C., Vivés C., 2016, *Diversité et dynamiques des intermédiaires du marché du travail* (Doctoral dissertation, Conservatoire national des arts et métiers-CNAM; Centre d'études de l'emploi et du travail-CEET; Pôle emploi).
- Fretel A., 2012, « Typologie des figures de l'intermédiation. Quelle relation à l'entreprise au-delà de l'impératif adressé aux opérateurs du SPE ? », *IRES, Document de travail*, n° 2.
- Hidri O., 2009, « « Qui se ressemble s'assemble... » : le recrutement des jeunes diplômés dans les professions de cadre commercial », *Formation emploi*, n° 105, p. 67-82.
- Hidri O., 2008, « Faut-il travailler son corps pour réussir un entretien d'embauche ? La place de l'apparence physique dans les manuels d'Aide à la recherche d'emploi. », *Lien social et politiques*, n° 59, p. 21-32.
- Hidri Neys, O., 2007, « Le 'chassé-croisé' des apparences sexuées : stratégie d'insertion professionnelle des cadres commerciaux », *Cahiers du Genre*, vol. 42, n° 1, p. 101-119.
- Hidri Neys O., Duflos J., 2017, « Entre le dire et (ne pas) le faire. Les recruteurs et la fabrique des discriminations selon l'apparence physique », *Déviance et Société*, n° 41, p. 566-592.
- Kamara A., 2017, « Former la main-d'œuvre aux emplois du territoire ou accompagner un projet professionnel personnalisé : Les logiques en tension d'un dispositif d'intervention sociale en Mission Locale. », *Sciences & Actions Sociales*, 7(n° 2), p. 44-58.
- Keyhani B., 2020, « L'intégration par l'économique. La déqualification des réfugiés afghans. » *Travail et emploi*, n° 161, p. 93-118.
- Lavitry L., 2012, « Le jugement d'employabilité : un nouveau savoir pour gérer les chômeurs ? » *Sociologies pratiques*, 1(n° 1), p. 53-65.
- Lazuech G., 2000, « Recruter, être recruté. L'insertion professionnelle des jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce. », *Formation Emploi*, n° 69, p. 5-19.
- Lazuech G., 2006, « Les cadres de l'économie sociale et solidaire : un nouvel entrepreneuriat ? », *Formation Emploi*, n° 95, p. 59-74.
- Le Blanc G., 2011, « *Que faire de notre vulnérabilité ?* », Edition Bayard, Montrouge

- Le Yondre F., 2012, « Des corps incertains. Redynamisation des chômeurs par le sport. », *Le sociographe*, p. 83-92.
- Marchal E., Rieucan G., 2010, *Le recrutement*, La Découverte, Paris.
- Muniglia V., Thalineau A., 2012, « Insertion professionnelle et sociale des jeunes vulnérables. Les conseillers des missions locales entre adaptation et tension », *Politiques sociales et familiales*, p. 73-82.
- Perrenoud, P., 2010, « Curriculum réel et travail scolaire », n Perrenoud P. (dir.), *La fabrication de l'excellence scolaire. Du curriculum aux pratiques d'évaluation* (pp. 227-258), Librairie Droz, Genève
- Pillon J.-M., Remillon D., Tuchsirer C., 2019, « Les territoires pluriels des intermédiaires du marché du travail », *La Revue de l'Ires*, vol. 98, n° 2, p. 29-57.
- Pinçon-Charlot M., Pinçon M, 1997, *Voyage en grande bourgeoisie*, Presses universitaires de France, Paris
- Piriou O., Thomas J., 2021, « Refabriquer le corps des exclus : une lutte contre l'inacceptable défaillance. », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 31, p. 211-225.
- Pociello C., 1999, *Les cultures sportives*, Presses universitaires de France, Paris.
- Sauvadet T., 2006, « Le sentiment d'insécurité du "dealer de cité." Sociétés et jeunesses en difficulté. », *Revue pluridisciplinaire de recherche*, n° 1.
- Siblot Y., 2006, *Faire valoir ses droits au quotidien. Les services publics dans les quartiers populaires*, Presses de Sciences Po, Paris.

Retrouvez l'intégralité du rapport téléchargeable sur www.injep.fr

L'(IN)EMPLOYABILITÉ DES JEUNES « INVISIBLES »

ANALYSE DES REPRÉSENTATIONS DES PROFESSIONNELS AU TRAVERS D'UN DISPOSITIF D'EMPLOI

Ce rapport de recherche propose une analyse sociologique des représentations sur la jeunesse des acteurs impliqués dans un dispositif de retour à l'emploi.

À partir de 28 entretiens ethnographiques menés auprès des concepteurs (dirigeants, présidents, cadres opérationnels) et professionnels (conseillers en insertion, assistants sociaux, psychologues), les auteurs montrent que les représentations sur les jeunes et les pratiques d'accompagnement diffèrent selon les organisations (1), les profils de jeunes pris en charge (2), et la trajectoire sociale et professionnelle des professionnels enquêtés (3).

Les deux organisations à l'origine de la création du dispositif possèdent des représentations différentes des jeunes et ne souhaitent pas prendre en charge des catégories de jeunes similaires. Les professionnels présentent par ailleurs des stéréotypes négatifs à l'égard des jeunes issus de milieux défavorisés, et valorisent au contraire les jeunes issus des classes moyennes et supérieures. Ils visent à outiller les jeunes à l'utilisation de techniques et outils facilitant leur recherche d'emploi, quitte à leur demander de modifier leur apparence physique pour correspondre aux attentes qu'ils supposent chez les employeurs, ce qui peut conduire dans certains cas à légitimer des pratiques discriminatoires.

Les professionnels enquêtés ne partagent pas tous les mêmes représentations. Leurs expériences antérieures avec les « jeunes » mais aussi leurs trajectoires sociale, scolaire et professionnelle influencent leurs représentations et pratiques professionnelles, confirmant ainsi les travaux déjà menés sur les profils des conseillers en insertion professionnelle. Ayant mis en avant l'existence de stéréotypes, le rapport propose une série de préconisations afin de lutter contre les discriminations à différentes échelles du dispositif : conception, recrutement, formation des agents, travail de repérage et de suivi des jeunes.