

UNIVERSITÉ LUMIÈRE LYON II
Faculté d'anthropologie et de sociologie
Discipline : sociologie et anthropologie
Thèse pour obtenir le grade de DOCTEUR DE L'UNIVERSITÉ LUMIÈRE LYON II
Présentée et soutenue publiquement
par Dominique REVEL
le 3 avril 2000

**Titre : PRECARITE AU MASCULIN ET AU
FEMININ : LE TRAVAIL , UNE
CONSTRUCTION SOCIALE
PROBLÈMATIQUE**

Directeur de thèse : M. Philippe FRITSCH

JURY : M. Philippe FRITSCH M. Michel CHAUVIERE M. Jacques ION M. Numa MURARD

Table des matières

1. INTRODUCTION .	1
2. UNE HISTOIRE DE FEMMES, DE TRAVAIL, DE CHOMEURS . .	11
2.1. DE LA SCIENTIFICITÉ DU CHERCHEUR .	11
2.2. DES ÉTUDES FÉMINISTES AUX ÉTUDES SUR LES FEMMES .	14
2.2.1. DU TRAVAIL DES FEMMES . .	19
2.2.2. LA DIVERSIFICATION, OU LE COMBAT POUR L'ÉGALITÉ . .	32
2.3. DU TRAVAIL À L'EMPLOI .	35
2.3.1. TRAVAILLER : FAIRE DE NÉCESSITÉ VERTU . .	36
2.3.2. CHÔMER, CHÔMAGE, CHÔMEUR .	46
2.3.3. DE LA PARTICULARITÉ À LA PRÉCARITÉ . .	50
2.4. INSERTION MODE D'EMPLOI .	58
2.4.1. CONSTRUCTION DU CHAMP POLITICO-ADMINISTRATIF . .	58
2.4.2. INSERTION, DE QUOI PARLE-T-ON ? .	69
2.4.3. INSERTION, DE QUI PARLE-T-ON ? . .	75
2.4.4. LA SOCIALISATION "POSTSCOLAIRE" .	76
2.4.5. INSÉRER AU FÉMININ . .	84
3. UNE HISTOIRE DE MÉTHODE . .	93
3.1. PROFESSION : "CONSEILLÈRE" . .	93
3.2. POSTULATS .	95
3.3. OPTIONS THÉORIQUES ET MÉTHODOLOGIQUES .	99
3.3.1. UNE SOCIOLOGIE COMPRÉHENSIVE . .	99
3.3.2. UNE PERSPECTIVE CONSTRUCTIVISTE .	102
3.3.3. LA LOGIQUE DE LA PRATIQUE .	103
3.3.4. LES RÉCITS DE VIE . .	104
3.4. LE CHOIX DU TERRAIN .	105
3.4.1. TERRAIN D'ENQUÊTE . .	106

3.4.2. MODALITÉS DE RÉALISATION DE « L'ENQUÊTE » .	107
3.5. CONDITIONS DE PRODUCTION DU DISCOURS . .	109
3.5.1. LES COMPÉTENCES LINGUISTIQUES EN QUESTION . .	111
3.5.2. LA CONSIGNE .	112
3.6. PROCÉDURES D'ANALYSES .	113
4. DES HISTOIRES D'INSERTION MARQUÉES PAR LE GENRE .	119
4.1. LA « PRÉCARITÉ » AU FÉMININ .	120
4.1.1. LATIFA, OU L'APPRENTISSAGE DE LA VIE ADULTE .	121
4.1.2. CHRISTINE, OU LE REVENU MINIMUM D'EXCLUSION .	146
4.1.3. NADINE, OU LA FONCTION PUBLIQUE .	180
4.1.4 POUR CONCLURE .	208
4.2. LA "PRECARITE" AU MASCULIN . .	213
4.2.1. MAKRAM, OU LE REFUS DE L'ASSISTANCE . .	213
4.2.2. SYLVAIN, ENTRE DIPLÔME ET CARRIÈRE .	237
4.2.3. JOHAN, OU LE BOULOT .	263
4.2.4. POUR CONCLURE . .	295
5. CONCLUSION .	301
5.1. LES DISPOSITIFS D'INSERTION . .	303
5.2. LE TRAVAIL : ENTRE CONTRAINTE ET EPANOUISSEMENT . .	306
5.3. DES METIERS AUX EMPLOIS .	308
5.4. LA PRÉCARITÉ PROFESSIONNELLE . .	310
5.5. L'IDENTITÉ .	315
5.6. LE TEMPS DE LA SOUFFRANCE .	317
BIBLIOGRAPHIE . .	321
ANNEXES .	329
LA MISSION LOCALE ASSINTERCOM EN CHIFFRES .	329
I. CARACTÉRISTIQUES DU PUBLIC EN 1995 .	329
II. UTILISATION DES MESURES ET CONTRATS DE TRAVAIL EN 1995 .	331
PROFIL ET PARCOURS DES JEUNES ENQUETES .	333

I.FEMMES .	333
II. HOMMES . .	339
TABLEAUX THEMATIQUES .	343

1. INTRODUCTION

La problématique sociale de l'insertion est un objet de recherche récurrent depuis près de vingt ans.

Trouver un cheminement singulier dans le foisonnement de recherches développées ces dernières années constitue un défi qu'il s'agit de relever avec modestie. Le ressort de cette volonté de mener à bien un travail sur cette problématique tant débattue réside dans la nécessité d'explorer d'autres voies dans l'espoir toujours un peu démesuré d'éclairer autrement des débats devenus tant polémiques.

Innombrables sont en effet les questions qui sous-tendent, traversent, dépassent cette mystérieuse nébuleuse qu'est "l'insertion". Les questions qui se sont posées à moi avec le plus d'acuité pourraient s'agréger autour de l'interrogation suivante : quel sens les publics socialement catégorisés comme "en insertion" donnent-ils au travail ? Dans un contexte où chômage rime avec précarité, exclusion, sans-abri, pauvreté, il peut paraître quelque peu déplacé de se poser la question dans ces termes-là. Il irait sans dire, sans questionner, sans mettre en doute, que le travail ne peut rimer qu'avec nécessité, besoin, impératif. Lorsque plus de 3 millions de personnes sont recensées à l'ANPE comme demandeurs d'emploi, lorsque plus de 1 million de personnes bénéficient du Revenu Minimum d'Insertion, lorsque plus de 500.000 personnes n'ont pas de domicile fixe, le travail ne peut que se décliner dans les termes de l'inconditionnelle nécessité, car l'absence de travail est alors devenue cause de désaffiliation, de déliaison, de désinsertion. Il faut alors insérer. Et en dehors du travail, dans sa version salariée qu'est devenu l'emploi, point d'autre alternative n'a été jusqu'alors trouvée pouvant mener à ce

précieux trésor qu'est devenue l'insertion.

La "lutte contre le chômage" s'est constituée comme impératif national depuis le début des années 80. Dans ce contexte, ont été mis en oeuvre une succession de dispositifs visant "l'insertion sociale et professionnelle des jeunes". Afin d'assurer l'opérationnalité des mesures mises en place dans le cadre de ces dispositifs et de répondre de façon décentralisée aux problèmes posés par un chômage croissant, des structures diverses et polymorphes ont été implantées. C'est au sein d'une de ces structures qu'un projet de recherche a pris naissance au début des années 90. Dotée d'un statut mixte de "conseillère en insertion professionnelle"¹ dans une Mission Locale et de "doctorante" en sociologie, j'ai construit mon parcours de recherche dans une dialectique permanente entre action et réflexion.

Cette position d'observatrice participante, toute aussi riche qu'ambiguë, m'a confrontée à la complexité des pratiques d'insertion professionnelle des jeunes de 18 à 25 ans que j'avais pour mission d'insérer. Malgré un contexte objectif marqué par la croissance inexorable du chômage et donc par la nécessité de s'adapter, pouvait-on du moins l'imaginer, aux exigences accrues d'un marché du travail toujours plus sélectif, nombre de ces jeunes, hommes et femmes, adoptaient des conduites déconcertantes pour la "conseillère en insertion" que j'étais. Du jeune homme révolté par un parcours d'éternel stagiaire qui ne mène à rien, qui trouve un emploi en contrat à durée indéterminée pour l'abandonner aussitôt, à la jeune femme fraîchement diplômée qui décide de se réorienter après quinze jours d'infructueuses recherches d'emploi, en passant par l'intérimaire occasionnel qui refuse de s'engager dans une relation contractuelle davantage stabilisée, toutes ces figures de l'insertion venaient me dire la multiplicité et la complexité des conduites d'accès au marché du travail.

La progression du chômage, qui en quelques années avait fait advenir la société française au rang de société du chômage, ne semblait pas pour autant avoir réduit le travail à sa seule nécessité. Fallait-il mettre cela sur le compte de l'insouciance de la jeunesse, de l'étrangeté de quelques cas atypiques pourtant bien nombreux, de troubles psychologiques inférés par cette situation de crise sociale généralisée ? Ni plus ni moins pertinentes, ces hypothèses ne s'inscrivaient pas dans le registre de problématisation qui serait le mien.

Il s'agirait pour moi de comprendre le sens attribué au travail par ces jeunes hommes et jeunes femmes. Car si la société française semblait bel et bien confrontée à une crise de l'emploi qu'attestait un chômage endémique, une autre crise, corrélative, pouvait affecter plus en profondeur l'édifice social français. Une crise du travail. C'est-à-dire pas seulement une difficulté d'adéquation entre offres et demandes d'emploi, mais une difficulté à donner du sens au travail. Une difficulté à faire du travail une activité signifiante, une activité à laquelle l'individu puisse s'identifier. Car quel est l'enjeu du travail dans la société française contemporaine si ce n'est un enjeu identitaire ?

La crise de l'emploi, loin de réduire les difficultés d'orientations professionnelles de

¹ Les dénominations utilisées pour caractériser les métiers de l'insertion sont multiples. Dans les Missions Locales, les dénominations indigènes s'articulent principalement autour des vocables "accueillant", "correspondant" et "conseiller".

jeunes confrontés à un marché du travail qui réduit chaque jour le champ des possibles, viendrait au contraire cristalliser une difficulté à s'identifier à un emploi le plus souvent insignifiant car ne correspondant pas aux attentes.

Si le travail est bien au coeur d'un enjeu de définitions de soi, hommes et femmes pourraient alors avoir des attentes par rapport au travail quelque peu différentes. C'est toute la complexité des pratiques d'insertion professionnelle de ces jeunes hommes et jeunes femmes que je m'attacherai à mettre en évidence, tout à la fois dans leur singularité et dans leur représentativité .

Les différences hommes-femmes ont constitué la base des recherches initiées dans la lignée des mouvements féministes des années 60. Cette impérieuse nécessité de dévoiler les processus de domination dont étaient victimes les femmes a répondu à un contexte socio-historique marqué, à la fois par la montée de l'individualisme et la revendication d'indépendance des femmes, et par la valorisation du travail comme travail-réalisation de l'individu. Les inégalités entre hommes et femmes repérées sur le marché du travail sont dès lors apparues d'autant plus insupportables que le travail était en train de se construire socialement comme vecteur d'indépendance et de réalisation de soi. Animées par une logique militante, la plupart des recherches réalisées dans cette mouvance se sont attachées à pointer tous les processus de différenciation entre hommes et femmes à l'oeuvre dans la vie sociale, négligeant bien souvent les différences entre individus de même sexe, et imposant surtout un cadre épistémologique dominé par une logique de la différence-inégalité. Pour nécessaire qu'il ait été, ce cadre épistémologique nécessite aujourd'hui d'être réinterrogé comme cadre de réflexions historiquement situé. Car ce cadre épistémologique en s'imposant comme cadre dominant de l'analyse des rapports sociaux de sexe semble avoir induit un cadre de légitimité qui interdirait de penser que les femmes, dans certaines situations, peuvent être favorisées par rapport aux hommes.

Car la problématique sociale de l'insertion, qui, statistiquement, atteste une fois encore d'une situation fortement discriminante pour les femmes, plus touchées quantitativement par le chômage que les hommes, pourrait bien révéler une situation beaucoup plus contrastée lorsqu'il s'agit d'appréhender de façon qualitative le vécu du chômage.

Dans un premier temps, je m'attacherai à situer et définir la problématique de ce travail.

Pour cela, quelques détours se sont imposés. Aborder la question du sens du travail pour les jeunes hommes et les jeunes femmes fréquentant les dispositifs d'insertion nécessitait quelques mises en perspectives.

Il s'agira tout d'abord de réinterroger le cadre épistémologique qui a prévalu à la constitution et au développement du champ de recherches sur les femmes. Et ce, afin de sortir d'un cadre qui impose de ne considérer les femmes que comme victimes d'un contexte social qui les rabaisse au rang de dominées et d'exploitées. Car, différentes, il leur faudrait nécessairement décliner cette "étrangeté" dans les termes de l'inégalité. Ce cadre épistémologique trouve ses fondements et ses justifications dans un contexte historique, celui de l'après-guerre, marqué par l'essor d'une société capitaliste qui a

promu la femme au rang de garante du foyer familial, l'éloignant progressivement des sphères professionnelles et politiques. Il impose de revoir ce cadre dès lors que le contexte socio-historique change.

Les femmes accèdent de plus en plus nombreuses au marché du travail, dans des proportions qui se rapprochent de celles des hommes. Les femmes sont de plus en plus qualifiées, et le sont dans des proportions de plus en plus importantes. Ces avancées ne sauraient toutefois masquer un tableau qui demeure fortement contrasté. Les salaires enregistrent encore de notables écarts entre les sexes. Les postes les plus prestigieux dans la hiérarchie professionnelle restent largement occupés par les hommes. Bien qu'en moyenne plus qualifiées que leurs homologues masculins, les femmes n'accèdent pas à des emplois aussi bien rémunérés et autant valorisés que les hommes. Des différences marquées du sceau de l'inégalité statistique demeurent incontestablement.

Lorsqu'il s'agit d'observer les tendances statistiques du chômage, des différences significatives attestent là encore d'incontournables inégalités d'accès au marché du travail.

C'est pour tenter de remédier à ces inégalités qu'ont été pensés, dès le début des années 80, des projets visant la diversification de l'orientation professionnelle des filles. Des inégalités demeurent car les filles continuent de s'engouffrer dans des filières professionnelles dévalorisées et sans perspectives d'avenir. Il leur faut donc vaincre les préjugés et se professionnaliser dans des secteurs jusqu'alors investis par les hommes. Quinze ans après la situation perdure identique à elle-même. A un détail près, et il est de taille. Les professions masculines, qui avaient été présentées comme l'issue salvatrice à l'inégalité d'accès des femmes au marché du travail, sont à leur tour fortement menacées par la disparition des postes de travail.

Il y a 30 ans l'emploi fleurissait en abondance, et il était bien normal que dans un tel contexte d'euphorie économique on s'interroge sur la petitesse qualitative et quantitative de la part de gâteau réservée aux femmes. Aujourd'hui le gâteau a fondu, les postes de travail disparaissent, l'emploi, tel qu'il s'est normativement institué depuis les Trente Glorieuses, n'est plus un possible pour tous. Les statistiques continuent d'enregistrer des taux de chômage défavorables aux femmes, et une précarisation de l'emploi qui touche davantage les femmes que les hommes.

Une fois encore les femmes sont statistiquement discriminées par rapport aux hommes. Mais peut-on passer du fait à l'interprétation du fait sans recourir aux points de vue des intéressés ? Je reviendrai sur ces questions épistémologiques et méthodologiques lors de développements ultérieurs, mais je souhaitais d'ores et déjà introduire ces questionnements qui ont partie liée avec la problématique.

Pour le dire autrement, une inégalité statistique qui attesterait d'une discrimination nous renseigne-t-elle nécessairement sur la façon de vivre cette discrimination ? Les femmes sont davantage touchées que les hommes par la crise de l'emploi, en souffrent-elles pour autant davantage ?

S'interroger sur la souffrance éprouvée permet de poser la question de l'insertion autrement qu'il n'est d'usage.

D'ordinaire, il s'agit de chercher à déterminer les causes des difficultés d'insertion sur le marché du travail, les caractéristiques des parcours menant ou non à l'insertion, et ce en déterminant les variables les plus significatives. Les jeunes femmes les moins qualifiées enregistrent les taux de chômage les plus élevés. Toutefois, ce ne sont pas nécessairement elles qui expriment les plaintes les plus fortes. Est-ce alors l'effet d'un processus d'intériorisation de la domination qui permet du fait de sa méconnaissance l'acceptation des situations les plus intolérables. Situations "naturalisées" car méconnues dans leurs enjeux socio-historiques. Mais ne serait-ce pas également la conséquence d'attributions de sens différentes ?

Nous nous interrogerons donc sur les multiples significations du travail. Le travail, en voie ou non de disparition, tend indubitablement à se faire plus rare dans sa version salariée qu'est l'emploi, et principalement l'emploi à temps plein et à durée indéterminée. Il n'en demeure pas moins un objet d'appropriations contradictoires. Si sa rareté lui confère une valeur inestimable pour ceux et celles qui sont à sa recherche, nombre de ceux et celles qui en sont pourvus voudraient bien s'en délester quelque peu. Objet d'adulation et de haine, le travail se situe au coeur d'enjeux multiples qu'il s'agit d'identifier avant de tirer des conclusions trop hâtives sur ce qu'il représente pour ceux et celles qui en sont pourvus ou dépourvus.

Un détour historique et anthropologique m'est apparu fondamental pour cerner davantage les contours de cet intemporel qu'est le travail. Humiliant ou valorisant, secondaire ou incontournable, le travail se décline sous des formes multiples qui nous disent toute la relativité de son statut. Qu'en est-il alors aujourd'hui ?

Dans un contexte de progression continue du chômage, le travail prend-il un sens différent ? Symbole par excellence d'activité, le travail plonge ceux et celles qui en sont privés dans une "inactivité" stigmatisante. Quoique considérés comme "actifs" au regard des données statistiques, les demandeurs d'emploi sont placés dans une situation "d'inactifs" du fait de l'absence temporaire de contrat qui les lie à la société. Ils sont "inactifs" en ce qu'ils sont considérés comme "inutiles" à la société, car non "productifs". Cette catégorie sociale du chômage est historiquement chargée d'enjeux visant à définir ce qu'est ou n'est pas le travail. Nous le verrons, cette entreprise de légitimation du "travail", initiée au siècle dernier, visera à normaliser un rapport au travail qui se devait et se doit de répondre aux critères de productivité de l'économie capitaliste dominante. Le chômage n'indique donc pas seulement l'état de celui ou celle qui est temporairement privé de travail, mais l'état de celui ou celle qui est privé du travail tel qu'il est socialement normé à une époque déterminée.

C'est au coeur de cet enjeu de normalisation du rapport au travail que s'inscrit la problématique de l'insertion. Il s'agit, ou plutôt il s'agirait, de permettre à tout individu qui le souhaite d'accéder à un emploi tel qu'il est socialement légitimé. Bien qu'en régression constante au profit de situations d'emploi particulières, le contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein constitue encore le contrat de travail de référence. Cette norme d'emploi, constituée après-guerre, s'est imposée comme la référence de ce que constitue un "vrai travail". Toutes les formes d'emploi particulières qui se succèdent et se superposent au fil des dispositifs publics mis en place pour contrôler la crise de l'emploi ne constituent donc que des mesures palliatives visant à maintenir les individus dans des

dynamiques d'insertion qui devraient, *in fine*, les mener à une insertion définitive par l'accès à un "métier", figure idéale de l'emploi stable et à temps plein.

L'insertion ainsi considérée ne devait donc constituer qu'une étape dans un parcours balisé pour mener à l'emploi stable et définitif. Cette conception qui a pu animer les politiques d'insertion initiées au début des années 80, ne peut plus fonctionner à la fin des années 90, après bientôt vingt ans d'une succession de politiques qui n'ont pu contenir l'hémorragie. Les professionnels de l'insertion assistent impuissants à l'enracinement et au durcissement de situations d'emploi qui ne sont plus seulement particulières et temporaires, mais "précaires" et durables.

Initialement associée à la jeunesse, l'insertion n'est plus une catégorie descriptive de la seule situation des jeunes sortant du système scolaire. Les situations d'emploi particulières se sont étendues à une partie croissante de la population, même si les jeunes de 18 à 25 ans demeurent la catégorie sociale la plus touchée par la précarité de l'emploi. Dès lors que l'insertion échappe à la notion de transition, l'accès à l'emploi ne constitue plus une étape dans le parcours de jeunes, mais un mode généralisé et renouvelé d'accès à l'emploi pour des catégories de plus en plus diversifiées de population. La précarité de l'emploi, du chômage au contrat de travail à durée déterminée, pourrait alors peu à peu se constituer en nouvelle norme du travail, et initier de nouvelles modalités de socialisations professionnelles.

Il s'agira donc de cerner comment cette redéfinition du travail se décline différemment entre les sexes. Hommes et femmes ne se distribuent pas de façon identique sur le marché du travail et sur le marché de l'emploi. Secteurs d'activités et formes d'emploi enregistrent des modalités de répartition entre les sexes qui attestent de segmentations significatives entre hommes et femmes.

Au regard des paramètres quantitatifs, hommes et femmes n'accèdent pas aux marchés du travail et de l'emploi dans les mêmes termes. Pour autant, hommes et femmes ont-ils des attentes par rapport au travail différentes ? Le sens conféré au travail par les unes et les autres est-il significativement différent ?

C'est dans la dernière partie de ce travail que je proposerai, par l'analyse qualitative de récits de vie de jeunes, hommes et femmes, dits en "insertion", un modèle de compréhension de rapports au travail marqués du sceau de la différence des sexes. Car il s'avère en effet que le sens conféré au travail par les unes et par les autres ne renvoie pas tout à fait à la même logique. Enjeu identitaire fort, le travail se constitue comme source quasi exclusive d'identité pour les hommes dans une temporalité exclusivement axée autour de la temporalité professionnelle, alors que pour les femmes il semble bien qu'il demeure "une" source d'identité parmi d'autres, dans une temporalité marquée par un temps féminin spécifique. Cela pourrait alors expliquer, que malgré des taux de chômage record, les jeunes femmes ne sont pas nécessairement les plus touchées, qualitativement, en termes de souffrance, par le chômage.

Mais avant cela, il nous faudra, dans un deuxième temps, aborder les implications méthodologiques d'une posture épistémologique qui est celle de la sociologie compréhensive.

L'hypothèse centrale de ce travail est qu'au-delà d'une crise de l'emploi qu'attestent

chaque jour les chiffres du chômage, une crise du travail, du sens du travail, menace la cohésion sociale. Il y a crise du travail car l'emploi ne se contente pas de se faire plus rare, il se transforme. De stable, définitif et garant des besoins essentiels, l'emploi est devenu instable, de courte durée et n'assurant plus les minimums nécessaires. On peut désormais, à nouveau, travailler et être pauvre. Dans une société qui dispose encore d'un système de redistribution sociale fort, permettant à chacun et chacune de bénéficier d'un Revenu Minimum, à quoi cela sert-il alors de travailler, si s'ajoutant à cela, l'emploi occupé n'apporte aucune satisfaction personnelle ? Travailler ne va plus de soi, car cela ne constitue plus nécessairement une activité significative génératrice d'identité.

Les jeunes demandeurs d'emploi de 18 à 25 ans qui fréquentent les dispositifs d'aide à l'insertion sont au coeur de ces bouleversements. Leurs démarches de recherche d'emploi s'inscrivent dans la logique de dispositifs qui mettent en place des panoplies de mesures d'aide à l'emploi, qui constituent davantage des palliatifs que de réels outils d'aide à l'insertion. Tel un "jeu de l'oie", ces dispositifs conduisent les jeunes qui en acceptent le jeu à se déplacer d'une mesure à l'autre, avançant, reculant, au gré des opportunités, du hasard. Les parcours d'insertion s'apparentent alors davantage à un enchaînement désordonné et aléatoire de "coups" qu'à la construction de réelles trajectoires de formation-qualification ayant pour objectif des projets de professionnalisation déterminés. Le concept de parcours sera mobilisé tout au long de ce travail afin de rendre compte du caractère "éprouvant" d'itinéraires marqués par des obstacles successifs.

La précarité des expériences de travail réalisées correspond ainsi tout autant à la nécessité d'adaptation à un marché du travail toujours plus sélectif, qu'à des pratiques complexes et diverses de "mise à distance"² temporaires d'identités professionnelles dévalorisantes et non signifiantes. Ces pratiques de mise à distance, par le recours aux missions intérimaires, aux stages de formation, etc., permettent aux jeunes de se constituer des capitaux d'expériences, des capitaux relationnels et financiers, sans pour autant impliquer leur personne dans la construction d'identités professionnelles stabilisées.

Ainsi, la précarisation de l'emploi imposée par les recompositions du marché du travail amène les jeunes à "faire de nécessité débrouille". Les emplois auxquels ils prétendent leurs sont, temporairement ou non, inaccessibles. Ils utiliseront alors les mesures d'aide à l'insertion et les contrats de travail temporaires comme ressources capitalisables. La précarité professionnelle n'est pas davantage subie que choisie elle est négociée au mieux.

Dans ce contexte le travail prend sens entre nécessité et plaisir, entre contrainte financière et besoin de réalisation personnelle. Nous verrons dans la dernière partie de ce travail comment se négocient ces articulations, et comment le travail peut, ou non, prendre sens dans les parcours d'insertion de ces jeunes, hommes et femmes.

Hommes et femmes veulent travailler, mais ils ne donnent pas nécessairement le même sens à cet objectif. Le travail ne se déclinera pas dans les mêmes termes pour les

² J'emprunte ce concept à Laurence ROULLEAU-BERGER, 1993.

unes et pour les autres. Pour ces jeunes hommes le travail prend sens dans un horizon de qualifications ou d'expériences professionnelles qui permettront de décliner leur activité professionnelle en termes de "métier", pensé davantage comme lieu de "plaisir", de réalisation de soi, que comme travail alimentaire. Et ce, dans une temporalité principalement tournée sur le parcours professionnel. Pour ces jeunes femmes le travail prend davantage sens dans une temporalité limitée. Car la temporalité qui sous-tend leur parcours est davantage celle de la temporalité familiale et maternelle que celle de la temporalité professionnelle. Le travail prend alors sens dans une temporalité d'attente ; attente de la maternité, attente du mariage, et se décline bien davantage dans les termes de la nécessité que de l'épanouissement. C'est en tout cas ce que cette recherche s'attachera à mettre en évidence.

Dans un contexte de régression, non pas de la valeur travail, mais du travail en tant que source d'identité, il se pourrait bien alors que les femmes se trouvent, pour une fois, avantagées par rapport aux hommes. Car lorsque le travail se fait plus rare et épisodique, son absence est d'autant plus mal vécue qu'il s'est construit comme pivot de l'identité sociale, et ce davantage pour les hommes que pour les femmes.

Comprendre le sens que les jeunes hommes et jeunes femmes, fréquentant les dispositifs d'insertion, donnent au travail, nécessitent de comprendre le sens qu'ils donnent à leurs parcours d'insertion, appréhendés comme parcours ayant pour objectif l'accès à un emploi. C'est en effet en comprenant comment les successives étapes de ces parcours prennent sens, ou non, que l'on peut imaginer accéder à la compréhension de ce qui constitue l'horizon de ces parcours.

La signification que tout un chacun donne au travail n'existe pas "en soi". Elle se construit dans un ici et maintenant qui prend source dans une histoire, tout à la fois individuelle et collective, qui aura façonné une façon d'appréhender et d'agir sur l'environnement, qui déterminera un certain rapport au travail. Les parcours d'insertion seront ainsi déterminants, au même titre que le cursus scolaire, ou l'histoire familiale, dans la construction d'un rapport au travail qui n'est jamais qu'un rapport historiquement situé dans un parcours, donc temporaire. Il s'agira donc de mettre en évidence comment s'élabore, dans l'interrelation constante entre l'individu et l'environnement, la construction d'un processus social de catégorisation qui a pour enjeu la définition légitime du "travail".

Dans la volonté de comprendre ce rapport au travail, j'ai donc mis en oeuvre une démarche compréhensive basée sur l'analyse de récits de vie. Seule une approche qualitative fondée sur la mise en mots pouvait me permettre d'atteindre l'objectif visé de la compréhension.

Les individus ne sont pas de simples dépositaires des structures sociales, ils participent en tant que personnes à la construction permanente du monde social. Leurs pratiques et leurs visions du monde social participent des luttes symboliques pour la définition légitime de la réalité sociale. Les pratiques constituent autant d'expériences subjectives du monde social qui participent à la construction de systèmes de valeurs, eux-mêmes inducteurs de pratiques. C'est dans cette interrelation permanente entre pratiques et valeurs que les expériences du monde social se construisent comme signifiantes.

Une démarche compréhensive appuyée sur des récits de vie peut nous permettre de rendre compte des pratiques d'insertion et par là de construire le sens attribué au travail par les individus pour donner sens à la réalité sociale. Si le discours sur la pratique ne dit pas nécessairement la pratique, il revient alors au chercheur de construire des modèles de pensée capables de rendre compte du sens de la pratique indigène, qui reste le plus souvent ignoré en tant que tel par l'individu.

C'est donc également dans la perspective d'une sociologie constructiviste qui s'attache à comprendre les processus de constructions sociales de la réalité que je vais développer ce travail. <<Constructions historiques et quotidiennes des acteurs individuels et collectifs>>³ les réalités sociales ne s'imposent pas aux individus, elles se construisent dans des rapports de pouvoirs inégaux mais dynamiques.

La socialisation professionnelle participe du processus de construction de la réalité sociale en tant qu'elle représente un processus dynamique d'adaptation aux transformations sociales. En tant que déconstruction et reconstruction permanente de mondes professionnels en transformations, la socialisation professionnelle est au coeur de processus de constructions identitaires qui ont pour enjeux la définition légitime de la professionnalité et donc la reconnaissance des individus comme membres de collectifs professionnels signifiants.

Ce sera l'objet de la dernière partie de cette thèse que de rendre compte, par l'analyse compréhensive des récits de vie de Latifa, Christine, Nadine, Makram, Sylvain et Johan, des processus de constructions identitaires de jeunes en parcours d'insertion professionnelle. J'ai choisi d'analyser en profondeur les entretiens de ces six jeunes, parmi trente entretiens réalisés au cours de cette recherche, car ces entretiens constituent des "portraits" à la fois singuliers et représentatifs de cette catégorie des jeunes demandeurs d'emploi fréquentant une Mission Locale.

Nous verrons comment des parcours d'insertion professionnelle marqués par le chômage et la précarité professionnelle, mais bien davantage encore, marqués par des temporalités problématiques - temporalités professionnelles et familiales - empêchent la construction d'identités professionnelles signifiantes pour ces jeunes. Mais surtout, comment la précarité professionnelle est tout autant la cause que la conséquence, en tant que mise à distance d'activités professionnelles insignifiantes, d'impossibles identifications.

L'identité professionnelle est alors objet de processus de mise à distance, où hommes et femmes vont mettre en oeuvre des pratiques d'insertion professionnelle sexuellement différenciées, significatives de rapports au travail marqués du sceau de la différence des sexes. La socialisation professionnelle se révélera être au coeur d'un enjeu identitaire ayant pour objet la définition acceptable de soi.

³ CORCUFF (P), 1995, p17

2. UNE HISTOIRE DE FEMMES, DE TRAVAIL, DE CHOMEURS

2.1. DE LA SCIENTIFICITÉ DU CHERCHEUR

Les sciences sociales, nées à la fin du siècle dernier, ont dû se plier au diktat des sciences de la nature. L'objectivité, qui serait le garant de la scientificité des sciences humaines, est un objectif qui prend sa source dans la tradition positiviste héritée des sciences de la nature empruntes du mouvement rationaliste qui a désormais supplanté l'irrationnelle métaphysique. Mais leur objet, la société des individus, ne peut se plier aux conditions de l'expérimentation et de la reproductibilité qui prévalent dans les sciences de la nature.

Les sciences sociales, qui deviendront tantôt sciences de la culture, tantôt sciences humaines, seraient peut-être alors d'une autre nature. Plus historiques que physique sociale, les sciences de l'Homme s'attacheraient davantage à comprendre l'agir de l'être humain dans son rapport contextuel à l'environnement, qu'à déterminer dans une perspective essentialiste les principes universels qui régissent son activité. Il ne s'agirait donc plus de dire la vérité d'un être humain intemporel et universel, mais de comprendre le sens des actions humaines, dans un "ici" et "maintenant", jamais entièrement

reproductible.

L'idée selon laquelle les actions humaines seraient régies par des lois intangibles a orienté le développement de nombreuses disciplines et, comme le note Jean-Claude PASSERON : **<<Les sciences de la société ont longtemps éprouvé la nostalgie d'un tel savoir régulateur, d'un savoir <<nomologique>> qui serait d'un meilleur aloi que celui qu'avaient improvisé les premiers théoriciens de la société ou de l'évolution. Elles ont sur la fin du XIXème siècle, espéré trouver cet appui dans les lois de la psychologie expérimentale, parfois dans celle de la démographie, ou, plus souvent, dans celles de l'économie, dont la combinaison avec un schéma évolutionniste a fait l'attrait transdisciplinaire du marxisme. La psychanalyse, à son tour, n'a pas manqué de réveiller le désir d'unification des principes qui sommeille en tout idéal du Moi scientifique (...)>>⁴**. Je m'accorde avec Jean-Claude PASSERON à penser que le raisonnement sociologique est d'une autre nature. Un raisonnement qui se situe entre le pôle du raisonnement historique et le pôle du raisonnement expérimental.

Comme le défend une fois encore Jean-Claude PASSERON, la sociologie est une discipline historique dans la mesure où **<<ses énoncés ne peuvent, lorsqu'il s'agit de les dire vrais ou faux, être désindexés des contextes dans lesquels sont prélevées les données ayant un sens pour ses assertions>>**. La sociologie s'écarte du récit historique dans la mesure où elle met en oeuvre pour la spécificité de son raisonnement des **<<moments de raisonnement expérimental>>**, qui ne constituent que des étapes dans la construction du raisonnement sociologique. En cela, **<<le raisonnement statistique qui met en rapport des variables pour conclure, dans le langage de la probabilité, à des corrélations se fondant sur des constats empiriques est bien un raisonnement expérimental, mais il ne le reste qu'autant qu'il n'énonce rien sur le monde historique : dès qu'on met du sens dans l'énoncé de ses corrélations formelles, les phrases se chargent de contexte, dit ou non dit>>⁵**.

Le raisonnement sociologique parce qu'il s'inscrit tout entier dans un raisonnement *contextualisé* ne peut s'inscrire dans le régime de la "falsification" tel qu'il caractérise les sciences de la nature. Car l'expérimentation, qui fonde le régime d'administration de la preuve dans les sciences de la nature, ne peut se soumettre aux conditions de la reproductibilité. Dire le "vrai" ou le "faux" d'une proposition sociologique n'a de sens que rapporté au contexte jamais reproductible de l'énonciation de la proposition.

La sociologie comme science sociale est donc une science historique qui devra s'attacher à construire son régime d'administration de la preuve sur un raisonnement comparatif et interprétatif, organisé dans un modèle théorique.

En outre, le choix d'un modèle théorique ne résulte peut-être pas de la seule analyse rationnelle de son bien-fondé épistémologique. Ce choix résulte probablement tout autant d'une proximité de valeurs, qui prend sa source dans le creuset irrationnel de nos émotions, que d'un processus d'analyse critique de la pensée.

⁴ 1991, p25

⁵ 1991, p78

Si la réalité des faits sociaux s'impose à nous par le recours à des outils méthodologiques éprouvés scientifiquement, tels que les statistiques, il ne faut pas négliger que l'élaboration, comme l'utilisation, de ces outils répond à des critères de pertinence. Cet outil est-il pertinent pour valider, ou non, les hypothèses que je me propose d'éprouver à la réalité des faits ? Or ce qui détermine la pertinence n'est autre que le rapport entre le point de vue adopté et l'outil utilisé. Les méthodes quantitatives, comme les méthodes qualitatives, ne saisissent pas la réalité en soi. Elles s'inscrivent, comme outil méthodologique, dans la démarche analytique que détermine le point de vue adopté par le chercheur sur l'objet.

Autrement dit, un tableau statistique, comme un entretien non-directif, ne donnent pas à voir la réalité, ils contribuent, de façon spécifique, à l'éclairage de cette réalité, que le chercheur dans un processus de mise en cohérence, des sources, comme de lui-même, s'attache à rendre compréhensible.

Je me rapproche en cela des positions épistémologiques avancées par Max WEBER pour lequel **<<toute connaissance de la réalité culturelle est toujours une connaissance à partir de points de vue spécifiquement particuliers. Quand nous exigeons de l'historien ou du spécialiste des sciences sociales la présupposition élémentaire qu'il sache faire la distinction entre l'essentiel et le secondaire et qu'il possède les points de vue nécessaires pour opérer cette distinction, cela veut tout simplement dire qu'il doit s'entendre à rapporter - consciemment ou non - les éléments de la réalité à des "valeurs universelles de la civilisation" et choisir en conséquence les connexions qui ont pour nous une signification. Et si resurgit sans cesse l'opinion affirmant que ces points de vue se laisseraient "tirer de la matière même", cela ne provient que de l'illusion naïve du savant qui ne se rend pas compte que dès le départ, en vertu même des idées de valeur avec lesquelles il a abordé inconsciemment la matière, il a découpé un segment infime dans l'infinité absolue pour en faire l'objet de l'examen qui seul lui importe>>⁶.**

Mais si le point de vue du chercheur détermine un découpage du réel qui est le produit subjectif d'un intérêt subjectif, le chercheur devra s'attacher, par une méthode compréhensive à éviter les pièges d'une sociologie intuitive. Il s'agira donc, selon la définition wébérienne de la sociologie, de **<<comprendre par interprétation l'activité sociale et par là d'expliquer causalement son déroulement et ses effets>>⁷**, autrement dit, de saisir par interprétation le sens ou l'ensemble significatif visé par les agents.

Une chose est de constater la persistance du phénomène social que constitue le chômage, une autre est de l'expliquer par la mondialisation, l'inadaptation de la formation au marché du travail, la perte de sens du travail, etc. Tous ces facteurs explicatifs ont une pertinence potentielle qui n'est pas de l'ordre de la "vérité" mais résultent de "choix" qui s'originent dans le contexte scientifique de production d'analyses, dans l'école de pensée à laquelle aura été formé le chercheur, tout comme dans de multiples facteurs explicatifs

⁶ 1965, p 164

⁷ WEBER (M), économie et société, Ed. PLON, 1995 (1971), p 28

plus ou moins émergents à la conscience du chercheur. Le choix qu'opère le chercheur de retenir l'un d'entre eux plutôt que les autres s'inscrit donc dans une proximité de "valeurs" avec l'objet ainsi éclairé. Poser que la crise de l'emploi, dont atteste le chômage, est tout autant une crise du travail, une interrogation sur le sens du travail, qu'un problème "mécanique" d'ajustement, c'est poser l'hypothèse que le point de vue ainsi adopté permettra de contribuer par un éclairage différent à l'explication et à la compréhension de ce fait social complexe.

Mettre au jour les écarts qui existent entre le modèle dominant du travail dans la société et le sens donné individuellement au travail par les agents peut nous amener à comprendre en quoi le travail est une activité, socialement et sexuellement différenciée, qui ne va pas ou ne va plus de soi. C'est ainsi se donner les moyens de comprendre en quoi la crise de l'emploi est peut-être plus fondamentalement une crise du modèle socio-économique dominant depuis plus d'un siècle, où hommes et femmes rejouent la partition du travail sur une mélodie à redéfinir de concert.

2.2 DES ÉTUDES FÉMINISTES AUX ÉTUDES SUR LES FEMMES

Il s'agira ici d'éclairer les présupposés qui ont tissé la toile de fond des analyses "féministes" françaises sur la condition féminine et sur ce qui deviendra dans les années 80 les rapports sociaux de sexes. Car ces analyses prennent sens rapportées à leurs conditions objectives de production. Le champ de la sociologie des rapports sociaux de sexes va se développer sur le terreau du champ de la sociologie de la famille et sur celui des études féministes.

Dans le contexte de l'après-guerre, du boom économique des Trente Glorieuses, de nombreux changements bouleversent l'équilibre de la société française. L'entrée massive des femmes sur le marché du travail officiel, la baisse de la natalité, l'augmentation du nombre de divorces, le développement des familles monoparentales,...autant d'indicateurs qui révèlent une recomposition structurelle de la famille et de la société dans son ensemble.

La famille, enjeu de société, devient objet de toute l'attention des chercheurs en sciences humaines. La famille jusqu'alors, mais depuis peu, espace clos du privé, domaine réservé d'un éternel féminin mythifié par l'idéal bourgeois de la femme au foyer, mère nourricière et garante de l'équilibre familial, mais aussi social, pourrait se transformer et engendrer d'autres transformations. La dichotomie entre la sphère de reproduction des individus, la famille, et celle de production de biens, l'entreprise, est dénoncée comme conséquence du système capitaliste qui promeut, à l'excès, une logique de la division du travail qui instaure l'autonomisation de la production et l'éviction des femmes de cette même sphère⁸.

⁸ CHABAUD-RICHTER (D), FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL (D), 1985

Dès les années 60, accompagnées par le souffle des mouvements féministes, les mères de famille investissent le marché du travail pour ne plus le quitter. Il n'est désormais plus incompatible d'assumer, dans le même temps, responsabilités familiales et activités professionnelles rémunérées. Avec Andrée MICHEL le travail salarié devient source d'émancipation de la femme et espace privilégié de la revendication égalitaire : **<<en contestant à l'homme-mari le droit de prélever une plus-value tant morale que financière sur le travail domestique de son épouse, à l'homme-compagnon de travail de s'ériger en chef grâce aux discriminations de promotion et de salaire, les mouvements de libération attaquent à la racine l'un des fondements de la relation de subordination et d'exploitation de l'homme à l'égard de sa semblable, relation qui est l'archétype de toutes les relations de domination encore en vigueur dans les sociétés contemporaines>>**⁹.

Anthropologues et historiennes, car femmes pour la plupart, s'attacheront à mettre en évidence les rapports de domination que les hommes imposent aux femmes, en tout lieu et en tout temps. **<<La subordination féminine est évidente dans les domaines du politique, de l'économique et du symbolique. Sur le plan économique les femmes sont le plus souvent confinées à la sphère domestique dont elles ne sortent d'ailleurs jamais absolument : les femmes qui ont un travail salarié doivent combiner de fait les deux activités. Sur le plan symbolique : dans les deux cas et sans souci de contradiction entre les deux versions (la femme brûlante, la femme froide ; la femme pure, la femme polluante), ce discours symbolique renvoie à une nature féminine, morphologique, biologique, psychologique. Peut-on dire que cette domination masculine est universelle ? (...) Ces réserves faites (pas de recensement exhaustif de toutes les sociétés humaines, et de plus toutes les sociétés connues ne sont pas décrites), qui impliquent l'absence de preuves scientifiques absolues, il existe une forte probabilité statistique de l'universalité de la suprématie masculine, qui résulte de l'examen de la littérature anthropologique sur la question.>>**¹⁰.

Ce que Françoise HÉRITIER caractérise encore de << butoir ultime de la pensée >>, cette observation de la différence des sexes sur laquelle se fonde une opposition conceptuelle essentielle : celle qui oppose l'identique au différent, le même à l'autre. Ce principe d'opposition dans lequel s'originent et se justifient toutes les dominations et qui porte Pierre BOURDIEU à penser de façon analogue **que <<l'universalité de fait de la domination masculine exclut pratiquement l'effet de "dénaturalisation" ou, si l'on préfère, de relativisation que produit presque toujours, historiquement, la rencontre avec des modes de vie différents, propres à faire apparaître les "choix" naturalisés de la tradition comme arbitraires, historiquement institués, fondés dans la coutume ou la loi et non dans la nature>>**¹¹. Ajoutant : **<<Du fait qu'il est inscrit et dans les divisions du monde social ou, plus précisément, dans les rapports sociaux de**

⁹ 1977, p 159

¹⁰ HÉRITIER (F), 1984-85, p7-8

¹¹ 1990, p7

domination et d'exploitation qui sont institués entre les sexes, et dans les cerveaux, sous la forme des principes de di-vision qui conduisent à classer toutes les choses du monde et toutes les pratiques selon des distinctions réductibles à l'opposition entre le masculin et le féminin, le système mythico-rituel est continûment confirmé et légitimé par les pratiques mêmes qu'il détermine et légitime>>¹².

Mais Françoise Héritier ouvre une brèche qui laisse la possibilité d'imaginer un principe de domination contextualisé et donc non inéluctable en justifiant la domination masculine par la nécessité pour les hommes d'imposer un contre-pouvoir au pouvoir de procréation des femmes : **<<les façons dont il se traduit dans les institutions sociales et le fonctionnement des divers groupes humains sont variés, mais c'est un fait d'observation générale que la domination sociale du principe du masculin. J'en suis arrivée à la conclusion hypothétique qu'il s'agit moins d'un handicap du côté féminin que de l'expression d'une volonté de contrôle de la reproduction>>¹³**. La "domination masculine" est l'expression, que l'on peut supposer contextualisée, d'un contre-pouvoir que les hommes ont mis en place pour équilibrer leurs relations avec les femmes. Ainsi, l'histoire des rapports entre les hommes et les femmes serait une histoire de rapports de force, dont les recherches anthropologiques et historiques nous apportent jusqu'à aujourd'hui peu de preuves d'équilibre, mais ne suppriment pas néanmoins la possibilité.

Marie Noëlle CHAMOUX va interroger le principe de la domination masculine en posant que **<<la division du travail, qui s'accompagne habituellement d'une certaine part de hiérarchie dans les statuts sociaux, n'entraîne pas toujours une valorisation ou une dévalorisation des activités correspondantes. Il est bien connu, que dans notre société, une tâche ou une profession qui se féminise se dévalorise du même coup, économiquement et socialement. Or un tel phénomène n'est nullement général. Chez les Nahuas du Mexique, les travaux attachés au statut féminin ne sont l'objet d'aucun mépris, et sont conçus comme tout aussi respectables que ceux des hommes. Ils sont "autres", comme le sont les travaux des dieux, des animaux, des chamans, des gouvernants, des généraux, des ustensiles de cuisine, etc...>>¹⁴**

Les sociologues qui contribuent à la constitution d'une sociologie des rapports sociaux de sexes sont issues d'une génération de femmes portées par cette idéologie du travail comme vecteur d'émancipation. Depuis l'après-guerre, le travail salarié s'est considérablement développé. Il est devenu le moyen privilégié d'accès à la société de consommation naissante et un vecteur d'ascension sociale inespéré. Dès lors, pour que les femmes puissent approcher l'idéal égalitaire et lutter à armes égales avec les hommes, sur le même terrain, il convient de dénoncer toutes les entraves qui font obstacle à leur conquête du marché du travail.

¹² 1990, p7

¹³ HÉRITIER (F), 1996, p25

¹⁴ 1994, p 66

En outre, l'époque est marquée par un universalisme triomphant, où l'homme, référence absolue de l'humanité - qu'un "H" majuscule ne suffit que trop peu à distinguer d'un "h" minuscule - est posé comme le modèle vers lequel il va de soi qu'il faut tendre. L'homme est à l'androcentrisme ce que l'occidental est à l'ethnocentrisme, le modèle à partir duquel s'évalue tous les autres.

Le féminisme français des années 60 s'inscrit dans cette tradition de pensée universaliste qui pense l'égalité dans le sens de l'identité. Simone de BEAUVOIR incarnera cette figure du féminisme pour lequel il faut aux femmes investir les domaines réservés des hommes en s'identifiant à leurs modèles de comportement. C'est dans les années 80 que les débats féministes vont se complexifier avec l'affirmation d'une tendance "différentialiste", incarnée notamment par Luce IRIGUARY pour laquelle il faut, non plus tenter de s'identifier aux hommes, mais revendiquer une spécificité féminine, qui paradoxalement viendra souvent frôler l'essentialisme contre lequel se sont constitués les mouvements féministes. Ce "nouveau féminisme"¹⁵, très critique à l'égard du monde masculin, va quitter le référentiel de la "femme opprimée" pour mettre en avant les "valeurs positives" de la femme que les mouvements féministes vont s'attacher à défendre et revendiquer.

Ce qui est en jeu dans les débats qui animent le mouvement féministe français dans les années 80 semble bien être la question de "l'identité féminine". Comme le pointe Claire DUCHEN, politologue anglaise : **<<Un des premiers objectifs du féminisme occidental des années soixante-dix a été la découverte et la mise en avant du groupe "femme" en tant que corps social et en tant que catégorie d'analyse. Autrement dit, l'analyse du patriarcat, de l'oppression spécifique des femmes. (...). L'idée de partager une condition, une oppression, a été progressivement remplacée par l'insistance sur la célébration de la diversité, et la reconnaissance que bien des textes féministes, pensant s'adresser aux "femmes" en général, s'adressaient en fait à un groupe restreint de femmes, et ignoraient les exclusions qu'ils opéraient.>>**¹⁶

Ainsi, les débats au sein des mouvements féministes mettent en perspective des tendances différentes qui s'attacheront au fil des ans à faire reconnaître le bien-fondé de leurs présupposés. Pour les unes, il s'agit de lutter contre l'oppression dont sont victimes les femmes en pointant la domination patriarcale, redoublée de l'exploitation capitaliste, comme la cause de cette inégalité sociale qui est une construction socio-historique qu'il faut s'attacher à réinterroger. à partir de là, certaines revendiqueront une lutte pour l'égalité de condition avec les hommes pensée dans les termes de l'identique, d'autres préféreront pointer la spécificité féminine pour penser une égalité dans la reconnaissance des différences. Pour d'autres enfin, il deviendra bientôt nécessaire de rompre la fusion du groupe "femme" ainsi constitué pour penser la diversité d'une condition féminine plurielle et non réductible à un modèle unique et universel de femmes, modèle de surcroît

¹⁵ BECCALLI (B) in COLLECTIF, Le sexe du travail, PUG, 1984, p 305

¹⁶ "Féminisme français et féminismes anglo-américains : spécificités et débats actuels", in COLLECTIF, La place des femmes, 1995, p 352

menacé par un essentialisme contre lequel le mouvement féministe s'est érigé à ses débuts. Car la question des "différences" posée par les mouvements féministes - différences entre les sexes - ne doit pas ignorer celle des différences entre femmes, comme celle des différences entre hommes. Les intérêts et revendications des femmes de la classe ouvrière ne sont pas les mêmes que ceux des femmes de la bourgeoisie, tout comme ceux des femmes noires diffèrent de ceux des femmes blanches.

Et ainsi de se poser la question après des décennies de luttes, au moins symboliques, entre hommes et femmes, de recherches attachées à mettre en évidence les différences entre les unes et les autres, s'il ne serait pas temps de déconstruire, à son tour, l'homogénéité présumée de la classe des "hommes". Pour être longtemps restée la catégorie référente de l'humanité, à partir de laquelle s'évaluaient tous les particularismes, la catégorie des "hommes" est demeurée exempte d'investigations qui apparaissent aujourd'hui nécessaires à la meilleure compréhension des relations socio-sexuées.

L'utilisation du concept de "genre", principalement outre-Atlantique, paraît à ce titre significatif pour Claire DUCHEN de cette tendance actuelle à déplacer l'objet de l'analyse du côté des rapports entre les sexes, plutôt que du côté des "femmes"¹⁷, ce qui l'amène à s'interroger sur le devenir des mouvements féministes dès lors qu'est abandonnée l'hypothèse fondatrice du mouvement : à savoir une oppression commune fondée sur le sexe.

Dans cette perspective Michèle FERRAND se proposera dans une étude sur la "Paternité et vie professionnelle"¹⁸ de **<<poser, à propos des hommes, les questions traditionnellement posées aux femmes>>**. Ce qui l'amènera à poser la question des rapports entre les sexes de la façon suivante : **<<Le fait que les femmes, dans l'ensemble, se trouvent aux emplois les moins qualifiés, qu'à niveau de qualification égale leur rémunération est moindre, qu'elles sont plus souvent et plus longtemps au chômage n'est pas pris en compte pour montrer que cela entraîne aussi l'enfermement des hommes dans une fonction uniquement économique.>>**¹⁹

C'est dans une perspective similaire que s'inscrira ce travail. Dans la volonté de déconstruire l'a priori d'une condition masculine éternellement et universellement avantagée par rapport à la condition féminine. Non pas en niant l'évidence de conditions sociales qui tendent, *de façon générale*, à placer les femmes dans des situations défavorables par rapport aux hommes, mais en essayant de construire une analyse des pratiques d'insertion professionnelle des jeunes hommes et des jeunes femmes - analyse attachée à comprendre le sens que ces jeunes donnent au travail - attentive aux souffrances des unes et des autres.

Car le travail s'est construit pour les femmes dans les années 60 comme travail "libérateur", moyen d'accès privilégié à l'indépendance économique. Plus de vingt ans de crise de l'emploi ont peut-être aujourd'hui reconstruit le sens du travail dans des termes

¹⁷ *op.cit.*, p 353

¹⁸ in COLLECTIF, *Le sexe du travail*, PUG, 1984, p 127

¹⁹ *op.cit.*, p 129

quelques peu renouvelés. Comme le pointent très justement Annie BORZEIX et Margaret MARUANI, il ne faut pas se contenter de poser le travail dans une alternative <<**travail aliénant ou travail libérateur**>>²⁰, mais penser le travail à *la fois* comme travail libérateur en ce qu'il représente un emploi garant d'indépendance économique, et comme travail aliénant car il peut aussi représenter un travail dénué d'intérêt, très <<**loin de l'exaltation du travail bien fait, de la belle ouvrage, ou de l'amour du métier**>>²¹. Aujourd'hui cependant, le travail est devenu pour beaucoup de jeunes, de femmes, mais aussi de plus en plus pour beaucoup d'hommes adultes, davantage un travail "aliénant" que "libérateur", car les ressources financières qu'il parvient à garantir, parfois de temps en temps seulement, ne suffisent plus à assurer une indépendance économique. Le sens du travail, pour les femmes comme pour les hommes, et plus spécifiquement dans le cadre de cette recherche, pour les jeunes femmes et les jeunes hommes en parcours d'insertion professionnelle par le biais d'une Mission Locale, doit alors se reconstruire pour tenter de prendre cohérence dans un processus de construction identitaire qui a constitué, depuis quelques décennies, le travail comme pivot. Et pas seulement le travail "gagne-pain", figure du travail aliénant, mais surtout le travail "épanouissement", figure de ce travail libérateur qui avait mobilisé les féministes des années 60 pour que les femmes, et toutes les femmes, y gagnent davantage de place et une place plus avantageuse. Ainsi, aujourd'hui où le travail semble davantage prendre la figure du travail "aliénant" que celle du travail "libérateur", les jeunes hommes pourraient souffrir tout autant, sinon davantage que les jeunes femmes, de cette situation sociale qui laisse en friche, temporairement ou non, la construction sociale et professionnelle de leur identité.

2.2.1. DU TRAVAIL DES FEMMES

Dans cette volonté de porter au jour les rapports de domination qui excluent les femmes de la vie de la cité, l'étude du travail des femmes va constituer un objet privilégié. Dans une période, l'après-guerre, où le travail se renforce comme valeur suprême, l'observation "objective", quantifiable, de la moindre participation des femmes au système productif va contribuer à l'émergence d'un corpus de recherches foisonnant, en France comme dans l'ensemble du monde occidental.

L'histoire des femmes semble inscrite depuis toujours dans une logique de la dénégation, et de la subordination à la gent masculine. **<<Jamais à aucune époque le travail exclusivement réservé aux femmes, dont nous verrons ultérieurement qu'il était parfois fort pénible ou qu'il réclamait un grand savoir-faire, jamais ces travaux réservés aux femmes ne leur valurent de considération dans la société. à toutes les époques on voit les femmes échapper à la reconnaissance de la société pour leur activité, et surtout échapper à la construction même de cette société. (...). Leur travail ne leur confère ni droit de cité, ni richesse bien au contraire, ni surtout indépendance. (...). Elles travaillent beaucoup aux époques où le travail n'est pas une valeur, et de moins en moins aux époques où le travail ouvre les portes de**

²⁰ "Chronique des années de grève", in COLLECTIF, Le sexe du travail, PUG, 1984, p 297

²¹ *op.cit.*, p 297

l'existence sociale.>>²².... Les preuves, innombrables, s'accumulaient depuis quelques décennies, dévoilant au grand jour l'ignominie de cette exploitation.

Les analyses historiques nous apprendront que, contrairement aux idées reçues de l'époque, les femmes, du moins les femmes des classes populaires, ont de tout temps travaillé. C'est le cadre spatial et temporel de leur activité, qui s'étant modifié à l'instar de celui des hommes, a pu laisser croire à l'inactivité intemporelle de la femme.

La participation "politique" des femmes à la cité, que ce soit par le biais de l'investissement politique, syndical ou associatif, comme vecteur de participation à la société, au même titre que le travail, a fait l'objet d'un bien moindre intérêt, ce qui tend à considérablement changer depuis une dizaine d'années. De fait, le travail s'est constitué au cours de la période des Trente Glorieuses comme support incontournable de la construction identitaire de l'individu, de cet "individu" né il y a quelques trois siècles, reléguant à l'arrière plan nombre de constituants participant à cette configuration identitaire. Norbert ELIAS a mis en évidence l'émergence de l'idée d'"individu", à partir de la Renaissance et sous l'effet de transformations de la structure sociale. L'identité jusqu'alors héritée de la famille d'origine va progressivement se construire comme une identité acquise par les ressources mobilisées individuellement. L'identité du "je" va progressivement se substituer à l'identité du "nous" ; ***<<à l'époque de Descartes, la plupart des membres de sa société étaient encore affiliés à un certain groupe héréditairement, c'est-à-dire par leur origine familiale(...). L'identification avec la lignée des ancêtres telle qu'elle figurait sur l'arbre généalogique déterminait dans une large mesure l'identité individuelle(...). Dans une société où l'affiliation à un groupe - affiliation le plus souvent héréditaire - revêtait une importance décisive pour la position de l'individu et ses chances de réussite parmi les hommes, la marge laissée aux individus qui ne faisaient pas partie d'une groupe était assez restreinte. Les humanistes furent parmi les premiers groupes d'hommes à qui leurs réalisations personnelles et leurs traits de caractère valurent des possibilités d'accès à des positions sociales de prestige dans l'administration de l'état ou de la cité. La poussée d'individualisation qu'ils incarnèrent fut incontestablement le signe d'une tournant d'évolution de la structure sociale.>>***²³ La société des individus était en train de naître et avec elle une nouvelle façon de penser et de construire l'identité. La Révolution de 1798 marquera un tournant en créant les conditions de possibilité de construction d'une identité, non plus héritée, mais acquise, et le plus souvent acquise par le travail. Mais les femmes resteront à l'écart de ce processus d'individualisation jusqu'à peu de temps encore. Car c'est par le mariage qu'elles continueront à construire leur identité sociale, pour la plupart d'entre elles, et ce jusque bien après la seconde guerre mondiale.

Les revendications d'accès au marché du travail dans des conditions égales à celles des hommes s'inscrivent donc dans un mouvement d'individualisation qui a promu l'indépendance et la construction identitaire par le travail au rang de valeurs suprêmes.

²² SULLEROT (E), 1968, p24

²³ ELIAS (N), 1987, p 256-257

2.2.1.1. DE L'HISTOIRE A L'ANALYSE DE L'HISTOIRE

L'analyse des documents permet d'imaginer que dans l'Antiquité, en Égypte comme en Grèce, la division du travail entre hommes et femmes est non seulement importante mais fortement hiérarchisée : **<<ce qui est réservé à la femme est considéré comme infamant pour un homme²⁴>>**. Dans la Grèce antique, le travail des esclaves, comme celui des hommes libres est fortement marqué par un principe de division sexuelle du travail qui repose, en grande partie mais non exclusivement, sur une opposition dedans-dehors très discriminante. Les femmes esclaves sont principalement attachées à la production textile et aux tâches ménagères, ainsi qu'aux désirs personnels du maître. Les hommes esclaves sont attachés aux travaux agricoles et à la guerre. Les jeunes filles libres étaient, pour les plus pauvres socialisées à l'apprentissage des tâches domestiques, et pour les plus fortunées éloignées des apprentissages de la lecture et de l'écriture, réservés à leurs seuls homologues masculins²⁵.

Ce qui retient par ailleurs l'attention est l'assignation des femmes les plus pauvres, esclaves ou non, en Grèce comme en Égypte, à des tâches physiquement éprouvantes ; qu'il s'agisse de leur participation à la préparation des combustibles, au port de charges lourdes, de leur activité de ramassage du minerai dans les galeries, ou encore de leur participation aux grands travaux de construction²⁶. On voit dès lors, combien une des catégories de la masculinité le plus souvent mobilisée, la force physique, est une catégorie que partage les deux sexes au plus bas de l'échelle sociale. Tout comme aujourd'hui dans beaucoup de pays dits du "Tiers Monde", ce sont les femmes qui assument le portage de l'eau, mobilisant à nouveau une "force physique" dont on néglige souvent de mentionner qu'elle n'est pas l'apanage de la masculinité.

La Rome antique offre un paysage similaire, en accentuant toutefois le sort réservé aux femmes esclaves. Séparées en deux groupes distincts, les femmes esclaves se répartissent entre esclaves de travail et esclaves de plaisir.

En revanche, la Gaule offre un tout autre paysage. **<<Dans ces pays de tribus au régime encore communautaire qui ignorent à peu près la propriété privée, en droit comme en fait, la situation de la femme est moins différente de celle de l'homme>>**²⁷. Il est donc suggéré explicitement qu'il faut imputer au principe de la propriété privée le fondement de la division inégalitaire entre hommes et femmes. Guerrières, agricultrices, éleveurs, ayant droit de cité et d'arbitrage, bâtisseuses, comme les hommes, les femmes Gauloises semblent partager de façon plutôt équilibrée la vie de leurs congénères. Évelyne SULLEROT notera en outre : **<<Les Germaines semblent avoir été de la même trempe que ces terribles Gauloises et effrayaient tant Marius,**

²⁴ SULLEROT (E), 1968, p45

²⁵ *op.cit.*, p 44 à 50

²⁶ *op.cit.*, p 44 à 50

²⁷ *op.cit.*, p51

avec leur manie de se pendre aux arbres pour ne point survivre à leurs époux et surtout ne point tomber en servitude - alors que lui les faisait prisonnières pour les expédier à Rome comme esclaves²⁸.>>

Mais, c'est semble-t-il, durant le Moyen-âge, que les femmes vont bénéficier des situations les plus avantageuses. S'il ne s'agit pas d'oublier que le Moyen-âge est marqué par un servage qui touche tant les hommes que les femmes, il est cependant à noter que pour celles qui échapperont à cette pratique d'esclavage féodale, la situation au regard de l'exercice professionnel semble avoir été assez favorable.

L'activité des femmes se concentre principalement autour des activités d'agriculture, d'élevage et des activités viticoles, mais les femmes citadines bénéficieront de conditions d'exercice professionnel relativement avantageuses. À une période, entre le Xème et le XIVème siècle, où la division des tâches est extrême, où le travailleur manuel exécutant s'est substitué au créateur²⁹, les femmes résidant en villes auront accès à la quasi totalité des métiers, avec souvent des niveaux de maîtrise très élevés. à cette époque, on trouvera des femmes scribes et des femmes médecins. Plus de cent métiers seront exercés tant par les femmes que par les hommes, et certains métiers exercés uniquement par des femmes. Ainsi, en sera-t-il des métiers de fileresse et de tisserande auxquels étaient attachés l'utilisation des matières les plus recherchées de l'époque : l'or et la soie. Organisés en corporations ces métiers, à l'instar des métiers masculins, offriront aux femmes des places d'apprenties, d'ouvrières et de maîtresses.

Mais la situation des femmes va se dégrader peu à peu sous l'effet conjugué d'une conjoncture démographique qui leur est largement défavorable, et d'une situation de guerre endémique. Elles vont se voir exclues de nombreux métiers, jusqu'à perdre les métiers qui étaient de leur seule prérogative. La dégradation des conditions de salaire des femmes témoigne de cette situation : à peu près identique à celui des hommes au cours du Haut-Moyen-âge, le salaire des femmes n'en représente plus que les trois quarts à la fin du XIVème siècle et ne peut atteindre que les deux cinquièmes au XVIème siècle³⁰.

Si cette situation peut nous paraître aujourd'hui idéale, à l'heure de la valeur absolue du travail, Évelyne SULLEROT prend soin de la replacer dans un contexte où la société féodale repose sur le mépris du travail manuel, du commerce, et de l'argent en général. L'oisiveté de la Noblesse contraste avec le dur labeur d'un peuple contraint de travailler pour survivre. L'époque féodale n'est pas une époque où l'on acquiert les honneurs et le pouvoir par le travail, bien au contraire : **<<Au lieu d'être une manière d'accéder au monde, le travail était une malédiction divine et quiconque travaillait, loin de se libérer, affirmait qu'il était soumis à cette malédiction.³¹>>**

²⁸ *op.cit.*, p 52

²⁹ La parcellisation des tâches aurait été semble-t-il beaucoup plus importante que ce que le début de ce siècle instaurera avec le Taylorisme . Cf. SULLEROT (E), 1968

³⁰ *op.cit.*, p 62

³¹ *op.cit.*, p 54

La Renaissance va se caractériser par un renversement total dans la façon d'envisager le travail. J'aurai l'occasion de développer ce sujet au cours d'une partie ultérieure, mais d'ores et déjà nous pouvons noter que le travail, jusqu'alors indignité de l'homme, va se constituer comme source de gloire et de reconnaissance. Du XVI^{ème} au XVIII^{ème} siècle s'opère une révolution radicale de l'idée de travail, portée par la naissance d'une nouvelle classe sociale, la bourgeoisie, qui incarne cette nouvelle façon de concevoir le travail comme production de richesses. C'est à cette période que vont se développer les conditions de possibilité d'émergence de la société préindustrielle : croissance des villes, implantation des marchés. Dans cette société préindustrielle vont se côtoyer deux systèmes économiques articulés sur des logiques différentes. S'il subsiste une société traditionnelle paysanne qui conserve le modèle du ménage autarcique qui travaille pour sa subsistance et la reproduction de son unité économique, une société marchande se développe autour des villes et de leurs marchés, contribuant à la naissance d'un nouveau type d'homme, l'homo-économus, agi par une philosophie nouvelle, le mercantilisme.

Non que les marchés soient une institution nouvelle, mais les principes du gain et du profit tirés de cette activité marchande, constituent, eux, une nouveauté. Car on peut avancer avec Karl POLANYI que **<<tous les systèmes économiques qui nous sont connus jusqu'à la fin de la féodalité en Europe Occidentale étaient organisés selon les principes soit de la réciprocité ou de la redistribution, soit de l'administration domestique, soit d'une combinaison des trois. Parmi ces mobiles, le gain n'occupait pas la première place. La coutume et le droit, la magie et la religion induisaient de concert l'individu à se conformer à des règles de comportement. Jusqu'à la fin du Moyen-âge les marchés ne jouent aucun rôle important dans le système économique>>³².**

C'est au cours de cette période que la situation des femmes au travail va se dégrader. L'activité des femmes s'en trouvera bouleversée.

Si l'on suit le chemin dessiné par Évelyne SULLEROT, la société de travail qui s'ébauche dès le 17^{ème} siècle va progressivement exclure les femmes de toutes activités autres que celles circonscrites au strict espace domestique. De LOCKE à Adam SMITH un mouvement va célébrer le travail comme origine de la propriété économique, de la richesse, de l'accroissement de richesse, allant même jusqu'à condamner l'oisiveté de la Noblesse. La Bourgeoisie naissante constitue le nouveau modèle dominant vers lequel l'ensemble de la société va désormais tendre.

Cette nouvelle société va décréter le travail de la femme "malhonnête et infamant". Les femmes sont exclues de la plupart des métiers, y compris de ceux qui leur étaient jusqu'alors réservés³³. Évincées du processus de mécanisation à l'oeuvre dans cette société en passe de devenir capitaliste, les femmes vont se retrancher dans des activités réalisées à domicile sans garantie, caractérisées par un faible investissement matériel et un coût de main-d'oeuvre proportionnellement élevé. L'antithèse du modèle économique

³² 1983, p85

³³ Brasserie, fabrication de chandelle, industrie de la soie, couture...

capitaliste qui s'enracine. On l'aura compris, les femmes sont placées sur le marché du travail en position totalement marginalisées, obligeant la plupart des ouvrières célibataires à se prostituer pour échapper à la misère. La revendication de travail ne s'inscrit pas pour les femmes, comme il s'inscrira dans les années 1960, dans une volonté d'indépendance, mais dans une nécessité de survie alimentaire. Incitant vivement les femmes à trouver un mari pour subvenir à leurs besoins, un tel système renforcera le modèle "bourgeois" de la famille. C'est dans ce climat de difficultés socio-économiques, pour ne pas dire de misère, où la ville de Paris recensait en 1771 un tiers d'enfants abandonnés dans les hospices ou les églises³⁴, que l'idée de la femme au foyer, dévouée à sa famille et éducatrice de ses enfants va se développer.

Toutefois, la réalité urbaine du travail des femmes, qui semble attester d'une croissante inégalité entre hommes et femmes, ne doit pas faire oublier la réalité d'une condition paysanne qui représente encore plus de 80 % de la population.

Si l'on se penche sur les analyses de Louise A.TILLY et Joan W.SCOTT, le point de vue semble quelque peu différent. On pourra ainsi noter qu'au 18^{ème} siècle, en France et en Angleterre, **<<les hommes avaient le pouvoir physique et légal, mais dans les familles pauvres, les ressources financières étaient aux mains de la femme, ainsi dans la maisonnée des classes populaires, il semble qu'il n'y ait pas eu une seule source de pouvoir mais plusieurs. Ce rôle de pourvoyeuse de nourriture pouvait amener la femme à s'engager dans des activités politiques. Les soucis domestiques et les problèmes économiques étant très imbriqués, la famille était une institution publique autant que privée>>**³⁵.

Il apparaît donc, selon leurs analyses, que le pouvoir des femmes dans l'économie familiale est loin d'être négligeable. Si à la campagne les femmes assurent la subsistance de la famille par l'entretien du potager et des animaux de la basse cour, et la vente de ses produits, qui, seule, garantit un revenu régulier, en ville les femmes d'artisans travaillent avec leurs époux à des tâches souvent interchangeables, allant quelquefois jusqu'à embaucher des servantes pour assurer le quotidien des corvées domestiques.

Certes ce tableau quasi idéal dressé par TILLY et SCOTT ne doit pas occulter l'infériorité légale de la femme pour laquelle seul le statut de femme mariée permet une sécurité économique ainsi qu'un statut d'adulte, tout comme le notait déjà Évelyne SULLEROT. Il n'en demeure pas moins que la division du travail dans la structure de l'économie familiale semble conférer à la femme mariée une place qui ne nous permet pas de présumer de rapports foncièrement inégalitaires. Si la femme célibataire est considérée légalement comme un enfant, contrainte de se vendre sur le marché du travail comme servante ou comme ouvrière payée au tiers du salaire d'un homme, c'est que la famille constitue la pierre angulaire d'une société, traditionnelle, et qu'il faut contrecarrer toute velléité de désagrégation de ce noyau fondamental. Qu'en était-il d'ailleurs du sort des jeunes hommes célibataires ? Deux siècles plus tard, une circulaire du Ministère du Travail du 25 août 1933 relative aux bénéficiaires de l'allocation chômage

³⁴ SULLEROT (E), 1968, p 82

³⁵ 1987, p 73-74

peut nous permettre de renforcer l'hypothèse esquissée ci-dessus : **<<Si le chef de ménage ne chôme pas et ne touche pas par suite, l'allocation principale, il ne peut toucher davantage les allocations supplémentaires. Il n'a pas droit notamment à l'allocation pour son conjoint, chômeur ou non, ni pour les personnes de moins de 16 ans et ascendants, ne travaillant pas et à charge, ni même pour les enfants de plus de 16 ans vivant dans le ménage et se trouvant en chômage>>**³⁶. Ce ne sont pas, seules, les femmes qui sont exclues de l'accès aux droits, ce sont tous ceux qui dépendent de l'autorité paternelle, hommes célibataires vivant au foyer compris.

Que l'on comprenne bien mon propos, je ne cherche pas à démontrer au-delà de l'évidence qu'il n'y a pas et n'y a jamais eu de rapports inégalitaires entre les hommes et les femmes. Je veux seulement souligner l'importance qu'il y a à contextualiser cette inégalité, non pour la minorer, mais pour en éclairer les conditions de possibilité et mieux ainsi, imaginer d'autres configurations relationnelles entre les hommes et les femmes.

2.2.1.2. TRAVAIL FÉMININ ET CAPITALISME

Au 19ème siècle, avec l'industrialisation massive de l'économie, les femmes vont progressivement réintégrer, par la petite porte, le marché du travail. L'industrialisation du secteur textile, dès les années 1820, va requérir une main-d'oeuvre féminine "habile et bon marché". Salariées de l'industrie, les femmes représentent 30 % de la main-d'oeuvre totale en 1850, 40 % en 1920, mais seulement 33 % en 1960. On voit par là combien l'activité professionnelle des femmes est loin d'être marginale dans l'essor que prend la société industrielle capitaliste au 19ème siècle. Mais cette activité professionnelle n'est pas homogène.

De plus en plus, les femmes ne vont assurer un travail régulier et à temps plein qu'avant le mariage. Se conformant ainsi au modèle légitime de l'épouse et mère, garante du foyer et de la bonne éducation des enfants. Le siècle précédent a en effet vu se déployer l'essence maternelle, cet "instinct" que l'on découvre après des siècles d'abandon des enfants, pour les riches aux nourrices, pour les autres à la rue. Les femmes de la classe populaire, mariées et mères de famille, n'auront pas la liberté de se conformer à l'image "bourgeoise" de la femme au foyer, elles seront contraintes de travailler pour compléter le salaire d'un mari, souvent insuffisant.

La France paysanne, rurale, puis agricole, conservera quant à elle, jusqu'à peu et aujourd'hui encore, un modèle de division du travail basé sur une répartition des tâches où la femme aura longtemps un rôle de productrice fondamental avant d'être reléguée progressivement au rôle de simple assistante et consommatrice. Martine SÉGALEN ne dit pas autre chose quand elle conclut : **<<C'est aujourd'hui, et non autrefois, qu'il y a prééminence incontestable du mari, dans la mesure où il est le chef de l'exploitation, et où la primauté est donnée à l'exploitation dans un idéal de modernisation. (...). L'agricultrice d'aujourd'hui vit ainsi une vie quotidienne conflictuelle : opposition entre son travail sur la ferme en atelier mécanisé et ses responsabilités dans l'éducation des enfants, et aussi son travail ménager consommant, en dépit de tous les appareils modernes, beaucoup plus de temps**

³⁶ cité par SALAIS (R), 1986, p 118

qu'autrefois. Les tâches sont devenues trop techniques sur les exploitations modernes et la femme n'a pas la formation voulue pour les assumer. Il ne lui reste que les tâches de "bouche-trou" et la femme souffre d'être prolétarisée>>³⁷.

Après la première guerre mondiale, le paysage du travail féminin se modifie à nouveau. Les femmes ont contribué massivement à l'effort de guerre, et si beaucoup d'entre elles retourneront brutalement à leurs "fourneaux" dès la fin de la guerre, les femmes qui ont investi le secteur tertiaire ne le quitteront plus. Le travail salarié des citadines va se déplacer du secteur secondaire au secteur tertiaire montant, renforcé par la crise de l'industrie textile dans les années 1920. Les emplois de bureau, jusque-là monopole des hommes, sont massivement investis par les femmes.

Mais c'est dans les années 60, où la valeur travail atteint son apogée, que s'efface progressivement la valeur refuge de la femme au foyer au profit de la femme active. Fait nouveau, les femmes mariées investissent le marché du travail et ne le quittent plus à la naissance de leurs enfants. De véritables carrières féminines se construisent dans une société devenue, depuis les années 50, une véritable société salariale³⁸.

Si l'on peut avoir l'ambition de résumer ce tableau historique, non pas pour le réduire à la caricature, mais pour essayer d'en dégager quelques grandes lignes, je serais tentée de retenir ceci.

Le travail des femmes dans la société traditionnelle paysanne demeurera, jusqu'à peu, fondé sur une division du travail que l'on peut estimer relativement égalitaire. Une structure d'économie familiale, basée sur l'unité des lieux de production et de consommation pour l'ensemble des membres de la famille, permettra aux femmes de conserver pouvoir et autonomie dans une société, que beaucoup s'attachent à décrire comme patriarcale, et beaucoup moins comme un espace où l'univers féminin se définit non pas négativement par rapport au monde des hommes, mais de l'intérieur et par lui-même comme univers organisé et régi par ses propres lois, lieu de souveraineté et d'autonomie des femmes elles-mêmes.

En revanche, le travail des citadines sera, lui, soumis à de nombreux aléas. Partageant, au Moyen-âge, à égalité avec les hommes, le "triste" privilège de pouvoir exercer des métiers, davantage archétypes du travail à la chaîne que de l'artisanat, les femmes seront écartées, avec le début de l'industrialisation, d'un marché du travail qui n'en est pas encore un.

Le développement de la société capitaliste va vraisemblablement contribuer à marginaliser l'activité professionnelle des femmes, en faisant d'elles, du moins de celles qui y furent contraintes, des prolétaires parmi les prolétaires. Renforçant, de ce fait même, l'idéal bourgeois de la famille qui s'enracine dans une stricte division des espaces de production et de reproduction, où chaque sexe y est assigné de façon spécifique. à l'homme, l'espace public de l'entreprise, lieu de production de la richesse. à la femme,

³⁷ 1980, p 191-193

³⁸ Le salariat concerne 55 % de la population active masculine, et 22 % de la population active féminine en 1954 (SALAIS (R), 1986, p 167), contre 83 % pour les premiers et 87 % pour les secondes en 1989 (INSEE, Les femmes, 1991, p 101).

l'espace privé du foyer, lieu de reproduction de la force de travail qu'il faut entraîner avec soin, donc éduquer.

C'est dans les années 1960, alors même que la société capitaliste est à l'apogée de sa gloire, que les femmes vont revendiquer leurs droits à l'égalité d'accès au marché du travail salarié, battant en brèche la figure sacralisée de la mère au foyer, et remettant en question des décennies d'exploitation professionnelle des femmes.

L'enjeu de cette revendication d'égalité qui passe par un accès au marché du travail dans des conditions similaires à celles des hommes n'est donc pas seulement l'accès à un emploi, car les femmes travaillent - salariées ou indépendantes - depuis longtemps si ce n'est depuis toujours, mais l'accès à l'indépendance qui peut permettre aux femmes d'envisager de s'assumer, seules, en dehors du cadre familial. L'enjeu est un enjeu d'individualisation qui passe par le rejet du modèle dominant de la famille et par l'accès au marché du travail dans des conditions égales à celles des hommes.

Or ces revendications féministes qui semblent parler au nom des femmes et de toutes les femmes, seront le fait le plus souvent de femmes "intellectualisées" qui ne se révéleront pas nécessairement représentatives de la condition féminine française de l'époque. Si le contre-modèle de la femme indépendante est un modèle qui ne cesse de prendre de l'ampleur, il n'en demeure pas moins que la majorité des femmes aspire encore à suivre le modèle dominant de la famille³⁹. Pour les unes et les autres le travail ne prendra peut-être pas le même sens et le chômage qui ne cesse d'augmenter depuis plus de vingt ans ne s'inscrira pas au sein d'une problématique similaire. Si le travail est un moyen d'épanouissement et de réalisation de soi, il est également, si ce n'est surtout, une nécessité négociée. "Nécessité relative" pour les autres car la dégradation des conditions de salaires cumulée à une augmentation du niveau de vie attendu impose à la plupart de rechercher un emploi pour compléter, voire remplacer, la salaire d'un conjoint devenu insuffisant, "nécessité absolue" pour les unes car le travail se constitue comme le pivot d'un projet, voulu ou assumé, de <<carrière en solo>>⁴⁰. Paola TABEL pose à ce titre la question de savoir si les femmes ne sont pas en train de payer seules le coût social de ce processus d'individualisation : <<Les séparations ou les divorces, la "monogamie sérielle" (situation dans laquelle les épouses restent seules avec "leurs" enfants à nourrir, élever, soigner, etc.) et l'insouciance très fréquente des pères à l'égard de leur progéniture montrent clairement que le poids économique et matériel de la reproduction est laissé aux femmes. Ce travail reproductif est indispensable à la perpétuation du groupe humain ; mais sa charge n'est assumée ni individuellement par les pères ni collectivement par la société.>>⁴¹ Le processus d'individualisation à l'oeuvre depuis quelques décennies et qui a porté les femmes à revendiquer toujours plus d'indépendance se révèle aujourd'hui, à l'heure de la précarisation du monde du travail et des liens familiaux, dans des termes très contrastés. Réussite professionnelle, indépendance économique pour les mieux pourvues

³⁹ KAUFMANN (J.C.), 1999.

⁴⁰ *op.cit.*

⁴¹ 1999, p 179

socialement et scolairement, le tableau est plus sombre pour les femmes des classes populaires qui se doivent de gérer une double précarité : familiale et professionnelle.

2.2.1.3. ANALYSES DU TRAVAIL DES FEMMES

Corrélativement à la naissance du contre-modèle de la femme indépendante, la revendication d'accès au marché du travail par les femmes dès les années 60 va participer à la construction d'un nouveau modèle de femme. Tout à la fois "mère de famille" et "femme active", le modèle de la femme qui se construit à partir des années 60 va imposer aux femmes une nouvelle gestion de leur temps. Gestion du temps quotidien, gestion du temps de la maternité, gestion du temps familial, gestion du temps professionnel, c'est tous ces temps aux rythmes disparates que les femmes vont devoir apprendre à gérer.

C'est pour mieux rendre compte de la pluri-activité des femmes, comme entrave à l'égalité d'accès au marché du travail salarié, que de nombreuses recherches seront entreprises sur la famille et le travail domestique notamment.

Le travail des femmes, qui ne se réduit pas à la version salariée du travail féminin, va faire l'objet de multiples investigations tendant à faire émerger le travail domestique au rang de travail, digne d'être reconnu comme tel. Le travail domestique qui s'est constitué au cours des deux derniers siècles comme pendant "féminin" à l'activité productrice "masculine", ne peut plus perdurer en l'état, sous peine d'empêcher les femmes, par la surcharge de travail qu'il implique, d'accéder jamais au salariat. Activité productrice de valeur pour certains, le travail domestique est donc susceptible de s'inscrire dans les rapports marchands⁴². Ainsi, le travail domestique est appréhendé au mieux comme une activité digne d'accéder au noble statut d'activité marchande, au pire comme activité aliénante dont il faut arriver à s'alléger en la partageant. Jamais le travail domestique, dans lequel il convient d'englober tout autant l'entretien de l'espace familial, que l'éducation des enfants ou encore l'aide à la famille élargie, ne sera envisagé comme une activité digne de reconnaissance sociale en tant que telle. Elle ne peut accéder à la reconnaissance sociale qu'en accédant à la sphère très convoitée du salariat. En dehors du salariat qui se constitue, durant la période des Trente Glorieuses, comme modèle dominant du travail, point de salut.

La problématique marxiste de la lutte des classes est transposée, dans nombre d'analyses, aux rapports sociaux de sexes. La division du travail qui est au fondement du système capitaliste, renforcée par le principe de propriété privée, a généré des rapports de domination, où l'asservissement de la femme à l'homme redouble celui du prolétaire au bourgeois. Les femmes, prolétaires parmi les prolétaires, sont stigmatisées dans des rapports de production qui font d'elles l'ultime maillon d'une chaîne de production où elles participent à la reproduction de la main-d'oeuvre, dans la sphère marginalisée et dévalorisée de l'espace domestique⁴³.

⁴² MICHEL (A), (Ed), *Les femmes dans la société marchande*, Paris, PUF, 1978, 256 p

⁴³ Christine DELPHY, Colette GUILLAUMIN

Il faut attendre 1984 et le travail d'un collectif de femmes⁴⁴ pour que soit réenvisagée la problématique du travail domestique, et plus généralement la problématique du travail des femmes, dans des termes renouvelés. Il s'agit avant tout pour ces femmes de pointer la nécessité qu'il y a à sortir des schémas traditionnels qui situent exclusivement les rapports de sexes dans la sphère de la reproduction et les rapports de classes dans la sphère de la production. Il faut affirmer que le principe de la division sexuelle du travail opère dans les deux sphères simultanément, professionnelle et familiale. Ainsi, pour Martine CHAUDRON il faut **<<s'interroger sur les places respectives des hommes et des femmes dans le système productif et reproductif, dans la sphère professionnelle et dans la sphère familiale (...) car ces places sont le produit de l'histoire du développement du mode de production, puis de la forme famille capitaliste (...) le système de production capitaliste a distingué sphère de production et de reproduction et constitué la "mise au travail" industriel des hommes et la "mise au travail" domestique des femmes>>**⁴⁵. Réintroduire la transversalité des analyses en termes de rapports de sexes, tant dans la sphère reproductive que dans la sphère productive, permet d'approcher les principes qui sous-tendent la segmentation sexuée du marché du travail.

Ainsi, Danielle CHABAUD et Dominique FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL mettront en évidence en quoi le travail domestique est spécifique de la société salariale⁴⁶. En comparant des familles patrimoniales et des familles salariales, elles analyseront comment le temps des femmes salariées est morcelé du fait de l'organisation salariale, et comment de ce fait apparaît un "temps de travail domestique" distinct du temps du travail salarié. Dans les familles patrimoniales, en revanche, les temps, productifs et reproductifs, les temps de travail sur l'exploitation et les temps de travail domestique, ou encore, les temps de travail à "l'extérieur" et ceux réservés à "l'intérieur", ne souffrent pas une telle dichotomie car ils sont imbriqués dans une même dynamique temporelle, celle du fonctionnement de l'exploitation, que les activités soient dévolues à la production ou à l'autoconsommation.

La temporalité reconstruite par la société salariale selon des principes de discontinuité impose aux femmes une gestion du temps plus complexe. Discontinuité des rythmes entre le rythme de l'activité professionnelle et celui de l'activité domestique, discontinuité des cycles entre le cycle de la vie familiale et celui de la vie professionnelle, la vie d'une femme salariée est marquée par les ruptures temporelles. Ainsi, la division sexuelle du travail qui se construit dans la société capitaliste en opposant le travail productif au travail reproductif, en opposant les métiers masculins et les emplois féminins, se construit également en opposant une gestion féminine et une gestion masculine des temporalités.

La division sexuelle du travail est un principe d'organisation sociale qui semble

⁴⁴ Collectif, Le sexe du travail, 1984

⁴⁵ *op. cit.*, p 15

⁴⁶ "à propos de l'autonomie relative de la production et de la reproduction", in COLLECTIF, 1984, p 239 à 254

prévaloir dans la plupart des sociétés. Toutefois, si ce principe régit le fonctionnement de la plupart des activités humaines, non seulement il n'est pas exclusif - des activités peuvent être conjointement, ou alternativement, effectuées par des hommes et des femmes, des hommes peuvent être attachés à la sphère de la reproduction (secteurs de la santé, de l'éducation⁴⁷) et des femmes à la sphère de la production - mais, en outre, toutes les observations battent en brèche les présupposés naturalistes sur lesquels il repose. Chaque société, en tout lieu et de tout temps, s'attache à légitimer le principe de la division sexuelle du travail comme principe essentialiste qui justifie le travail masculin en opposition au travail féminin. Mais il n'est pas utile de faire le tour du monde pour voir se dénaturiser, les aptitudes féminines à la couture - dans nombre de pays les ateliers de couture sont l'affaire exclusive des hommes, comme les capacités masculines aux travaux de force requis dans le secteur du bâtiment et des travaux publics - beaucoup de femmes, en Orient et Extrême-Orient notamment, participent à l'édification de routes et de bâtiments.

On a pu voir comment la segmentation sexuée du marché du travail, et plus généralement la division sexuelle du travail, est une segmentation contextualisée qui s'inscrit dans un processus interactif d'adaptation de la société aux changements qui en font sa dynamique.

Dans les sociétés paysannes traditionnelles, la division sexuelle du travail repose sur une opposition "intérieur-extérieur" qui définit la place de chacun des sexes sans pour autant impliquer de nécessaires rapports de pouvoirs inégalitaires, car c'est sur l'articulation de ces deux sphères que repose la survie économique de l'entité domestique. Le travail est une nécessité alimentaire qui s'inscrit dans un complexe mythico-religieux fortement structuré.

Dans la société urbaine industrielle occidentale du siècle dernier, le modèle économique capitaliste reconduit la même opposition "intérieur extérieur", mais pour lui donner des attributs et significations bien différentes. La division du travail s'est accélérée, et avec elle, la spécialisation. La division du travail ne repose plus sur une opposition entre le travail "domestique" de la femme - qui va de la préparation des repas, aux soins des enfants en passant par l'entretien du potager et des petits animaux de la ferme - et le travail agricole de l'homme. La division du travail qui s'est mise en place a maintenu les femmes dans l'espace domestique mais en leur retirant tout pouvoir économique. C'est désormais sur le seul espace extérieur du marché du travail que se joue le pouvoir économique de l'entité domestique. Et c'est à l'homme qu'il revient d'en assumer la responsabilité. Les femmes, contraintes à la nécessité du travail, qui se risquent sur ce marché du travail y sont exploitées et par là même incitées à se ranger à la place de femme au foyer improductive qui est désormais la leur. Le travail, de contrainte est devenu vocation, appel de Dieu pour une destinée professionnelle qu'il faut à chacun assumer au mieux.

La société de l'après-guerre va connaître un boom économique sans précédent. Et c'est dans la volonté de ne pas rester en marge des fruits de cette croissance, que les femmes vont revendiquer l'accès au marché du travail. D'abord dans une temporalité

⁴⁷ Cf. analyse proposée par Danielle CHABAUD, Dominique FOUGEYROLLAS in COLLECTIF, 1984, p 246

limitée à la période pré-maritale, puis dans une temporalité étendue au-delà du mariage, pour enfin revendiquer un accès illimité au marché du travail, indépendamment des maternités et des doubles journées de travail que l'articulation travail professionnel - travail domestique requiert. Le travail est une valeur forte qui s'enracine tout à la fois sur une tradition morale qui en a fait "de nécessité vertu", et sur une conception de l'homme-individu qui a fait du travail le vecteur principal de son identité.

Les années 70 vont marquer un tournant, à la fois symbolique et économique. Les jeunes et les femmes, certaines d'entre elles et d'entre eux du moins, vont se révolter contre une société patriarcale qui empêche les unes et les autres d'envisager une autre société. Une société plus libre et plus égalitaire. Cela passe pour les jeunes par une remise en question du travail pensé comme nécessité morale, pour les femmes par une revendication d'accès plus égalitaire au marché du travail. Le travail jusqu'alors pensé comme l'activité par laquelle se réalisait l'homme chef de famille est doublement remis en question et paradoxalement réinterrogé. Alors que de nombreux jeunes ne veulent plus voir dans le travail le pilier principal de leur existence, aspirant à cette société "de loisirs" que les médias promettent pour demain⁴⁸, les femmes revendiquent de pouvoir participer à cette société "du travail" dans des termes toujours plus équilibrés. Si les uns veulent prendre leur distance avec le modèle dominant de l'homme chef de famille et pourvoyeur des besoins familiaux, les autres aspirent au contraire à se rapprocher de ce modèle pour mieux en partager les prérogatives et se libérer des dépendances dans lesquelles elles sont entretenues. Aliénation pour les uns, le travail est la voie de la libération pour les autres.

Or, dans le même temps, la société française voit s'amorcer les débuts d'une crise économique dont on comptabilise encore et toujours les effets à travers l'augmentation des taux de chômage. Les jeunes et les femmes seront les plus touchés par cette crise de l'emploi. Cette situation viendra, on l'imagine, modifier les pratiques d'insertion et les valeurs associées au travail que les unes et les autres construisent au fil de leur parcours de formation puis d'insertion professionnelle. Si dans une période d'expansion économique et de faible chômage, bien que déjà en augmentation, le travail est objet de convoitise pour les unes, de rejet pour les autres, on peut se demander comment se pensent le travail à la fin des années 90, après bientôt trente ans de crise continue de l'emploi.

On saisit mieux dès lors comment le travail, garant d'une identité tout autant professionnelle que sociale et sexuelle, va se trouver au coeur d'enjeux de redéfinitions multiples et contradictoires, et comment la problématique de l'insertion professionnelle des jeunes, filles et garçons, se trouvera entièrement traversée par ces enjeux. Significative de cet enjeu de définition du travail, la volonté politique de "diversification de l'orientation professionnelle des filles" vient illustrer comment, dans la période de chômage persistant qui caractérise la société française depuis les années 80, il s'agit de combiner aspirations des jeunes filles à plus d'égalité d'accès au marché du travail et saturation du marché du travail féminin. Les emplois traditionnellement féminins ne permettent plus aux filles des débouchés professionnels capables de résoudre le

⁴⁸ ROUSSELET (J), 1974

problème du chômage féminin, il leur faut donc diversifier leurs choix d'orientations professionnelles. Comme nous allons le voir, les filles sont prêtes à beaucoup pour accéder au marché du travail, mais pas au point de remettre en question leur identité de femmes. Et c'est bien comme tel qu'elles vivent les projets de "diversification".

Ainsi posée comme facteur d'inégalité notoire, la difficulté d'accès des femmes à certains métiers, a constitué dès les années 80, le cheval de bataille du feu Secrétariat d'État aux Droits des Femmes. Sensibilisée très tôt à ce combat, je me suis engagée rapidement dans la lutte pour la "diversification des métiers féminins".

2.2.2. LA DIVERSIFICATION, OU LE COMBAT POUR L'ÉGALITÉ

Unanimement louée comme "la" solution devant permettre aux femmes d'accéder pleinement au marché du travail et ainsi d'éviter le surchômage qui les frappe, la cause nationale de la diversification fait l'objet de multiples études et évaluations.

C'est dans le cadre de l'une d'entre elles, que je vais aborder cette problématique. La Chargée de Mission au Secrétariat d'État aux Droits des Femmes de la Loire va initier la mise en place d'une action de théâtre interactif portant sur la problématique de la diversification des métiers féminins. Alors étudiante en licence, puis en maîtrise de sociologie, je suis invitée, avec une amie étudiante, au suivi "sociologique" de cette action. **<<La situation des femmes sans travail dans la Loire est préoccupante et grave. Un des objectifs premiers, est de conduire des actions favorisant l'orientation des femmes vers tous les métiers, en tentant de les dissuader de s'engouffrer perpétuellement dans des filières de formation obstruées, telles : secrétariat, garde d'enfants, coiffure,...>>**⁴⁹, c'est dans ces termes qu'est lancé le projet de Théâtre Forum "Galères de femmes, tout reste à faire", et que débute ma sensibilisation à la problématique de l'insertion professionnelle des femmes.

L'objectif de cette étude, peu clairement explicité par le commanditaire, va se construire au fil du projet dans la volonté de mettre en lumière les motivations et blocages des femmes spectatrices-actrices à une insertion professionnelle dans un secteur traditionnellement masculin. Le cadre ainsi posé, la sensibilisation des femmes à l'opportunité d'investir les métiers masculins, orientera par lui-même, un point de vue spécifique sur la problématique du chômage féminin.

Le chômage féminin est ainsi implicitement posé comme conséquence de "mentalités traditionnelles" qui font blocage à l'accès des femmes à tous les métiers. Ces blocages sont imputables aux chefs d'entreprises, mais ils sont tout autant le fait des femmes elles-mêmes, et c'est sur elles qu'il convient d'agir. Ainsi, le suivi sociologique qui redouble le projet politique en le légitimant, n'a pas pour objectif de comprendre ces mentalités supposées faire blocage, mais de rendre compte des blocages pour mieux les identifier et par là agir sur eux.

Militante acquise à la cause de la diversification, davantage que sociologue, j'entreprenais de porter ma lutte sur le front de l'insertion. Je décidais de trouver un emploi

⁴⁹ Chargée de Mission au Secrétariat d'état aux Droits des Femmes de la Loire

dans une Mission Locale. Je commençais, à quelques mois d'intervalle, un DEA en Sociologie et Sciences Sociales et un emploi de conseillère en insertion sociale et professionnelle dans une Mission Locale du Sud-Est Lyonnais.

Convaincue de la nécessité de sensibiliser les jeunes femmes que je rencontrais à l'intérêt de la démarche, je me heurtais bien vite à nombre de désillusions. Mon sujet de DEA sur la "Diversification de l'orientation professionnelle des filles en Missions Locales" allait m'aider à tirer au clair l'énigme à laquelle j'étais confrontée. Le travail d'investigation préalable me révéla que la plupart des actions de sensibilisation initiées dans le cadre des Missions Locales affichaient des résultats fort mitigés.

J'entrepris de réaliser une recherche qualitative auprès d'une dizaine de jeunes femmes ayant suivi une action de sensibilisation à la "diversification des métiers féminins", afin de comprendre les raisons de cet échec. Je compris différentes choses. Deux d'entre elles me paraissent devoir retenir notre attention.

Tout d'abord, il apparaissait clairement que la mise en place d'un tel projet auprès d'un public fragilisé sous de multiples points de vue, ne contribuait qu'à renforcer davantage cette fragilité. Confrontées à des expériences de travail en milieux traditionnellement masculins, ces jeunes femmes étaient pour beaucoup déstabilisées. Déstabilisées car c'est leur identité de femmes qui était remise en question. Il leur fallait troquer la minijupe pour le bleu de travail, les ongles longs pour des ongles bien courts. Et surtout affronter des milieux professionnels qui les accueillaient entre railleries et humiliations. Elles devaient se renier en tant que femme pour pouvoir accéder au marché du travail. Le prix de l'insertion professionnelle devenait alors très lourd, trop lourd.

Enfin, et surtout, je compris que si changement il pouvait y avoir, il ne se ferait en aucune manière contre la volonté des personnes intéressées, quand bien même la légitimité du projet politique qui sous-tendait ce changement était attestée par un féminisme qui ne pouvait que défendre la cause des femmes, et de toutes les femmes. Mais le féminisme, nous avons eu l'occasion de le voir, est pluriel. Et défendre la cause des femmes implique de s'attacher au préalable à comprendre les femmes dans leurs différences et leurs spécificités. Car diversifier son orientation professionnelle dans le but de devenir ingénieur en aéronautique peut permettre de relativiser la mise entre parenthèses de son identité sexuelle au profit d'une identité sociale fortement valorisée. Diversifier son orientation professionnelle pour devenir peintre en bâtiment n'aboutit qu'au cumul de deux processus de dévalorisation, sexuelle et sociale.

Il me fallait désormais comprendre ce phénomène social de la précarisation professionnelle, non plus du seul point de vue des rapports de sexes, mais comme produit d'une histoire du travail, au coeur de laquelle des enjeux de pouvoir opposaient hommes et femmes mais aussi les différentes classes sociales en présence.

L'observation quotidienne de la précarité professionnelle que mon activité salariée me donnait à voir me laissait peu à peu entrevoir la nécessité d'appréhender ce phénomène social au-delà de ce que l'on en donnait couramment à voir. Au-delà d'un phénomène structurel qui précipitait certains individus dans la précarité, voire l'exclusion, il convenait d'appréhender le chômage comme un fait social complexe, objet d'appropriations multiples. Contre une vision misérabiliste, largement répandue, il me paraissait salutaire

de rendre compte des pratiques d'insertion développées par des individus, tout autant "acteurs" que "passeurs". Les jeunes, hommes et femmes, que je rencontrais n'étaient pas les victimes passives d'un processus de globalisation économique qui précipitait les plus fragiles en dehors du cadre légitime de l'emploi salarié devenu norme dominante du travail. Ces jeunes négociaient au jour le jour des modalités d'insertion professionnelle qui devaient les mener à des objectifs, eux aussi, réajustés en permanence. Il s'agissait pour moi, de parvenir à mieux comprendre ces objectifs, et pour cela, de tenter de comprendre le sens que ces jeunes donnaient au travail. Car s'il pouvait aller de soi que ces objectifs s'articulaient autour de la nécessité de sortir de la précarité professionnelle pour parvenir à une véritable insertion marquée par la stabilité, l'observation quotidienne des conduites de ces jeunes m'invitait à penser que cet objectif relevait davantage de la "rationalité" des professionnels de l'insertion dont je faisais partie que des pratiques d'insertion de ces jeunes. En me fixant pour objectif de comprendre les significations données par les jeunes au travail, et donc leurs attentes par rapport au travail, je me donnais ainsi les moyens de mieux identifier les motifs qui fondaient la construction des projets d'insertion de ces jeunes.

Mais avant cela il me fallait comprendre l'évolution historique d'un concept, celui de travail, qui avait incontestablement marqué les visions du monde de tout un chacun. Alors que le chômage était encore un phénomène social très discret, le travail semblait rejeté par de nombreux jeunes dans les années 70⁵⁰, et convoité par la plupart des femmes de la même époque. Il était alors aisé pour les uns de refuser les valeurs attachées au travail quand celui-ci restait encore facile à trouver et permettait de se promener d'un petit boulot insignifiant à un autre sans compromettre nécessairement son avenir, et ce afin de profiter "à crédit" de cette société de loisirs qui s'annonçait. Il était bien tentant pour les autres de vouloir accéder aux gratifications multiples attachées au travail, qu'il s'agisse d'indépendance financière, de réalisation de soi, ou d'occupation relationnelle.

A la fin des années 90, le chômage occupe tous les esprits. Il est présent dans chaque famille, chez chacun des voisins et amis. Le travail s'est bien réduit comme l'avaient prévu les plus optimistes futurologues, mais pas dans le sens attendu. à la réduction du temps de travail qui devait laisser place à l'émergence d'une société de loisirs dans une société toujours plus égalitaire, s'est substituée une réduction du nombre d'emplois disponibles qui fait place à l'apparition d'une société duale qui oppose les détenteurs d'un emploi stable aux travailleurs précaires. Dès lors, les jeunes peuvent-ils encore se permettre de rejeter le travail comme certains d'entre eux l'avaient imaginé à la fin des années 70 ? Ou bien, au contraire, la précarisation du marché de l'emploi vient-elle renforcer un processus de rejet du travail, qui depuis longtemps considéré comme incapable de contribuer à l'épanouissement de l'individu, n'est désormais même plus capable de compenser cette aliénation par un revenu et un statut décent ? De la même façon, les femmes sont-elles toujours aussi motivées à quitter leurs foyers pour affronter un marché de l'emploi qui ne leur offre que peu de perspectives ? Ou bien, au contraire, l'aggravation des difficultés économiques des familles ne contraint-elle pas les femmes à travailler, coûte que coûte ? Nous verrons dans la dernière partie de cette thèse comment ces jeunes, hommes et femmes, négocient leurs parcours d'insertion entre

⁵⁰ ROUSSELET (J), 1974, p 20

contrainte et liberté.

Comme produit de l'histoire, la "précarité professionnelle" doit être appréhendée dans son rapport à la construction sociale du "travail". L'emploi salarié comme forme paradigmatique du travail depuis quelques décennies s'est constitué comme norme du travail. La crise de l'emploi, en attestant le chômage, remet en question cette norme. La précarité professionnelle pourrait apparaître comme la forme émergente, car socialement problématique, d'un processus de changement social plus global.

Que le phénomène social de la précarité attire les foudres des critiques marxistes sur l'apogée de la société capitaliste, ou qu'il inspire les idéalistes sur la fin du travail, il n'en demeure pas moins un phénomène social dont le sociologue doit rendre compte du point de vue des acteurs s'il ne veut pas réduire son ambition à un pamphlet idéologique. Comprendre, non la précarité, mais le sens que les gens donnent au travail, tel est l'objectif que je me suis fixé, pour rendre compte de la "précarité". Pour ainsi comprendre la "précarité" comme produit d'un rapport au travail, socialement et historiquement situé, que la crise de l'emploi vient mettre au jour.

2.3. DU TRAVAIL À L'EMPLOI

à l'heure où le progrès technique semble avoir vaincu l'ordre de la nécessité du travail, où le temps de travail consacré à la participation sociale diminue sans que les richesses globales de cette société ne s'en trouvent affectées, la confusion s'impose car si les conditions technologiques paraissent remplies pour assurer la survie alimentaire de la plupart tout en allégeant la contrainte de la nécessité du travail, la répartition sociale de ce "progrès" peine à se réaliser. Répartition des richesses, du temps, du travail.

D'un côté ceux qui travaillent, beaucoup, récoltant - parfois - le fruit de leur labeur. De l'autre ceux qui ne travaillent pas, ou rarement, et survivent grâce à un système de redistribution qui pourrait avoir atteint ses limites. Entre les deux, une multitude de situations qui oscillent entre l'insertion et l'exclusion.

Avant d'aller plus loin, qu'entendons-nous par "travailler" ? Est-ce que la femme au foyer travaille ? Est-ce que l'étudiant travaille ? Est-ce que le salarié en formation continue travaille ? Est-ce que le retraité bénévole travaille ? Autant d'exemples qui pointent la difficulté à laquelle nous sommes confrontés quand il s'agit d'élaborer des catégories signifiantes pour tenter de cerner une situation devenue complexe, ou plutôt que l'on saisit, aujourd'hui, dans sa complexité.

Le concept de travail fait partie de ces concepts, tout à la fois sociaux et sociologiques, qui s'imbriquent dans le quotidien des pratiques et contribuent au flou des définitions. Il ne s'agira pas ici de construire une définition du concept de travail mais de tenter de déconstruire historiquement ce concept pour tenter de comprendre les évolutions du sens que cette notion - le travail - a pris au cours des siècles et aux divers coins de la planète.

La multiplicité des formes d'emploi qui sont apparues sur le marché du travail

contribue à générer des situations d'emploi "fluides" où alternent CDI, CDD, Contrat de Qualification, périodes de chômage, formation, Contrat Emploi Solidarité et autres formes d'emploi qui s'inscrivent dans le schéma de l'"instabilité". De moins en moins d'"actifs" peuvent en effet se prévaloir de situations de travail "stables".

Le détour historique et anthropologique peut nous permettre de mettre à distance une situation de crise qui n'est jamais qu'une situation historiquement située, qui se doit par là même d'être recontextualisée.

2.3.1. TRAVAILLER : FAIRE DE NÉCESSITÉ VERTU

Depuis l'Antiquité, en Occident pour le moins, le travail semble être resté associé à la contrainte quotidienne dont ne pouvaient se libérer les "masses laborieuses" ; de l'esclave de l'Antiquité à l'ouvrier du 19ème siècle en passant par le serf du Moyen-âge, la figure du pauvre contraint de vendre, voire de donner, sa force de travail en échange de sa subsistance demeure la figure emblématique du "travailleur". Jusqu'au 17ème siècle le travail est, outre la nécessité du pauvre, la honte de ceux qui ne peuvent faire autrement pour survivre. Au travail méprisé va se substituer peu à peu un travail source de valeur et de dignité humaine. Actuellement le travail semble osciller entre deux systèmes de valeurs contradictoires où alternent une vision du travail comme travail libérateur, lieu d'épanouissement de l'individu, et une vision du travail comme travail aliénant, dont l'individu doit se libérer en profitant des avancées technologiques pour développer une société du "temps libre"⁵¹.

De l'Antiquité au Moyen-âge, le travail renvoie l'Homme à sa souffrance et à sa peine. Seuls les esclaves "travaillent" dans la société grecque au service de maîtres qui s'adonnent à la politique, seule activité devenue digne de l'homme libre, et pour lesquels ils remplissent les tâches de subsistance quotidienne. Car ce sera à partir du Vème siècle avant J.C. avec l'instauration de la Cité, que la seule activité digne de l'homme libre devient l'activité politique. Auparavant, par exemple, l'agriculture était pratiquée par chaque citoyen, pensée comme activité vertueuse envers les hommes et manifestation de piété envers les dieux ; elle permettait à tout homme libre de ne pas dépendre d'autrui et de rester libre. La Rome Antique désigne comme "travail" les activités agricoles et militaires pour les hommes, la parturition pour les femmes. Travailler signifiera longtemps appartenir au 3ème ordre, c'est-à-dire au peuple, distinct par là même des activités socialement considérées, dévolues à l'Église et à la Noblesse.

Si le travail est peine, il ne doit toutefois pas constituer un objet marchand, la vente des capacités humaines est interdite car il est indigne de l'Homme de développer ses capacités dans le seul but d'en retirer un gain. Les comportements "intéressés" voués à la satisfaction de celui qui deviendra plus tard, "l'homo-economicus", devaient rester "privés" du "public", cachés chez les Grecs, et éloignés au Moyen-âge des exploits chevaleresques.

Quand et comment sommes-nous passés d'une société où le travail est fui, méprisé,

⁵¹ Cf. André GORZ

considéré comme indigne de l'Homme, à une société qui observe, pétrifiée, la mutation de ce concept social flou, objet de toutes les convoitises, tant l'histoire récente a contribué à sa survalorisation ?

Que représente aujourd'hui le travail ? La mobilisation générale de cette armée de professionnels, politiques, scientifiques de toutes chapelles qui luttent pour panser cette blessure sociale qu'est devenu le chômage de masse, cette privation temporaire, ou non, de travail, nous renseigne apparemment sur la gravité du mal. Mais de quel mal parlons-nous ?

S'agit-il de la disparition de l'emploi, principalement salarié, qui n'est qu'une des formes possibles qu'a pris le travail au cours du temps, et/ou d'un changement dans notre façon d'appréhender le travail ?

Du 12^{ème} au 16^{ème} siècle le travail prend sens comme moyen de racheter des mérites qui permettront d'accéder "au ciel". C'est au cours de cette période, entre le 14^{ème} et le 15^{ème} siècle que le mot travail apparaît lentement dans la plupart des langues romanes⁵². C'est à partir du 16^{ème} siècle que, selon les analyses de Max WEBER, ce principe du travail comme moyen de racheter ses péchés va se constituer en système avec l'essor d'un ethos protestant qui va promouvoir le travail comme vocation imposée par Dieu.

Le 17^{ème} siècle inaugure un changement dans la représentation du travail, qui devient utile et nécessaire à la société et qui est porté pour la première fois au premier rang des activités humaines. Depuis l'Homme est pensé en termes de capacité à apporter de la valeur. **<<Dans la lignée de la philosophie de Nietzsche, de la pensée de Weber, ou encore de Marx>>**, Dominique MEDA nous propose d'**<<interpréter la naissance du capitalisme, de même que le prodigieux accroissement de richesse, comme le résultat du désinvestissement des énergies utopiques de l'au-delà vers l'ici-bas>>**⁵³. C'est au début du 17^{ème} siècle que l'on peut resituer ce regain d'utopie, mis au service cette fois d'un ordre rationnel.

2.3.1.1. DU TRAVAIL DES DIEUX...

Mais cette conception du travail reste une conception de l'Europe du 17^{ème} siècle, peut-être de la plupart du monde occidental de l'époque, qui ne semble pas du tout partagée par les peuples d'autres continents.

Marie L.PELLEGRIN-RESCIA nous emmène en voyage en Nouvelle-Guinée en compagnie de la tribu des Sianes. **<<Lors de l'introduction de la hache de fer>>**, nous dit-elle, **<<ils n'ont pas augmenté la production de biens de subsistance, mais au contraire, ayant réduit le temps consacré à la production, ils ont augmenté proportionnellement le temps affecté aux activités cérémonielles, telles que la prière. En fait, prier est pour les peuples archaïques, l'équivalent de ce qu'est pour nous le travail. La prière est donc tout aussi "active" que le travail, c'est un**

⁵² LE GOFF (J) "Il était une fois le travail", in *Panoramiques*, avril 1993, cité par BILLIARD, 1993, p 21

⁵³ 1995, p 12

. Pour les Sianes <<*c'est la "nature", ce sont les "dieux" qui "donnent", c'est donc surtout eux qu'il faut prier. Puisque ce n'est pas seulement l'homme qui "produit" par son "travail", la prière est pour eux tout aussi "rentable". Dans le cas contraire "faire" devient inutile*>>⁵⁴. L'aborigène n'a pas à agir sur la nature, il n'a pas à la dominer, car ce serait à l'image des Grecs, faire injure aux dieux. Ce qu'il faut c'est "se faire reconnaître". Cette reconnaissance se joue entre la prière - prière des *Hommes* pour appeler les dieux à les nourrir des fruits de la Terre Mère - et la Nature Mère qui par sa "production" reconnaît le "travail" des *Hommes* sur terre.

Ce que les analyses des documents relatifs à la civilisation Grecque ou à certains peuples dits "primitifs" mettent en évidence, c'est donc la nécessité heuristique de la catégorie de la dépendance, impliquant la dette des *Hommes* envers l'ordre symbolique. Cette dette pouvant même se prolonger au-delà de l'existence sur terre.

Cette catégorie de la dette pointe avec force comment le travail, prière plus qu'action, était alors pensé comme forme d'échange, de contrepartie. Le travail n'est donc pas nécessairement "action". Mais plus important encore, le travail ne peut se penser que parce qu'il entre dans une relation d'échange. Si le travail ne contribuait pas, pour ces peuples, à la subsistance des *Hommes* il n'aurait pas de sens.

Si j'ai posé la question du sens du travail au coeur de la problématique de l'insertion professionnelle des jeunes, c'est bien parce que cette catégorie de la dette fait problème. Comme l'expriment la plupart des jeunes rencontrés, le travail c'est du temps consacré à la société en échange d'une reconnaissance, qu'il s'agisse d'un salaire, d'un statut, de l'octroi de responsabilités, etc. Or, pour l'immense majorité de ces jeunes, la reconnaissance ne passe plus que par le salaire, et parfois par un salaire jugé insuffisant. En outre cette société n'est plus une société de la "survie alimentaire", elle est devenue société de consommation. Le salaire échangé contre temps de travail doit donc permettre l'accès à cette société de consommation. Quand le salaire permet juste d'assumer les nécessités vitales, parce que la précarité des contrats ne permet pas d'échanger le temps désiré contre le salaire espéré, la société ne remplit plus son contrat. L'échange est rompu. Le travail, comme moyen d'échange perd alors toute légitimité. Et dans une société de redistribution comme la société française, qui garantit à chacun un Revenu Minimum, c'est le sens même du travail qui peut être remis en question - comme nous le verrons avec l'entretien de Christine - car alors le travail, non seulement n'est plus indispensable pour assurer la survie, mais en outre, quand il existe, il ne garantit pas non plus la survie alimentaire.

Si le travail est pensé, par la plupart dans notre société, comme nécessité pour échapper à la pauvreté, il n'en va pas de même partout. Et trouver une signification commune au travail paraît tâche impossible. Marie Noëlle CHAMOIX en tentant de trouver le plus petit dénominateur commun à ce qui pourrait définir le travail, des Aztèques aux Romains en passant par les Grecs, des Maenge d'Océanie aux Nahuas du Mexique en passant par les Tatuyo d'Amazonie Colombienne, aura bien du mal à

⁵⁴ 1993, p44

⁵⁵ *op. cit.*, p54

conclure autrement que par ces mots : **<<On pourrait croire que le plus petit commun dénominateur des différentes conceptions du travail est le sens de "peine", car on l'a rencontré à plusieurs reprises. Cependant c'est sans doute une conclusion hâtive. Le vécu du pénible ou de l'agréable dans le travail n'est pas une donnée constante.>>**⁵⁶

Travailler pour échapper à la misère est une conception dominante du travail dans les sociétés occidentales depuis de nombreux siècles. Dans les sociétés "primitives", comme il est de coutume de les nommer, il n'en est pas de même. Car il convient de ne pas assimiler survie alimentaire et pauvreté. Si les hommes et femmes des sociétés primitives "travaillent" pour assurer l'alimentation quotidienne, ils travaillent souvent peu, préférant le repos à un labeur supplémentaire jugé inutile. La nature pouvant garantir, la plupart du temps, d'un approvisionnement au jour le jour. Car comme le note fort joliment SAHLINS : **<<Il y a deux voies possibles qui procurent l'abondance. On peut aisément satisfaire des besoins en produisant beaucoup, ou bien en désirant peu>>**⁵⁷. Poursuivant, il posera, au risque de choquer, le phénomène de la pauvreté, comme phénomène purement social : **<<Les peuples les plus primitifs du monde ont peu de biens, mais ils ne sont pas pauvres. Car la pauvreté ne consiste pas en une faible quantité de biens ; c'est avant tout une relation d'homme à homme, un statut social>>**⁵⁸.

Travailler pour échapper à la pauvreté est une logique qui s'inscrit donc résolument dans l'histoire de sociétés fortement segmentées et hiérarchisées qui ont depuis fort longtemps opposé riches et pauvres. C'est parce que nos sociétés, devenues largement hégémoniques aujourd'hui, ont promu la richesse au rang de valeur suprême, que la notion même de pauvreté est devenue pertinente. On voit par là combien il ne faut pas chercher une dimension essentialiste à la nécessité du travail et combien il est fondamental de resituer la pertinence contextuelle d'une nécessité qui nous empêcherait de la réinterroger tant elle marque au plus profond notre imaginaire.

Le retournement de perspectives qui s'est opéré dès le 17^{ème} siècle dans la façon dont il convient désormais d'appréhender le travail, en tant qu'activité productrice de biens nécessaires à la subsistance, s'accompagne d'une nouvelle conception de l'individu. LOCKE en 1689 dans le *Traité Civil* introduit le principe de l'individu "libre et indépendant". La place de cet individu dans la société n'est plus subordonnée à son appartenance au groupe de pairs, ni aux dieux, ni même à la Terre et à ses morts, elle se construit désormais par rapport à ce que l'individu pourra acquérir au moyen de son propre travail.

Ce retournement de perspectives s'inscrit également dans ce que Albert O.HIRSCHMAN⁵⁹ analyse comme la substitution des intérêts aux passions. C'est selon lui parce qu'il faut lutter contre l'ethos chevaleresque hérité du Moyen-âge qui exalte l'amour

⁵⁶ 1994, p 65

⁵⁷ 1976, p 38

⁵⁸ *op. cit.*, p 80

de l'honneur et de la gloire et met en péril l'équilibre de l'intérêt public par les passions qu'il déchaîne qu'il faut lui substituer l'amour de l'intérêt. Le commerce se substitue alors à la guerre comme moyen d'enrichissement, et le capitalisme va pouvoir se développer en cristallisant les énergies individuelles disponibles, désormais attachées à trouver dans le travail leur propre salut.

Le travail va-t-il perdre son sens dès lors qu'il n'est plus qu'une activité dévolue à des fins personnelles et ne s'inscrit plus dans une logique "dette-dépendance" que l'Homme "moderne" - libre et indépendant - ne peut plus reconnaître ? N'aurions-nous pas à prendre conscience à la suite d'Aristote, que la production tournée vers le seul gain, sans bornes et sans limites, représente un danger pour l'équilibre de la cité ? Hannah ARENDT plusieurs siècles après lui, s'inquiétera de ce que l'illusion moderne ait voulu comprendre et résoudre la question proprement politique de la liberté par des réponses "économiques", en réduisant l'agir au travail, l'oeuvre au travail et en nivelant ainsi toutes les activités humaines pour les réduire au même dénominateur qui est de pourvoir aux nécessités de la vie et de produire de l'abondance. Elle poussera même l'interrogation jusqu'à se demander si le "travail" ne joue pas un rôle de substitution à ce qui devrait constituer le "lien politique", dans une société où le sens donné à la vie et au vivre ensemble est fragile⁶⁰.

La pertinence des réflexions d'Hannah ARENDT est frappante quand il s'agit de considérer les enjeux de la politique du Revenu Minimum d'Insertion. Si les objectifs fixés au "I" du RMI sont tant problématiques c'est bien que l'insertion sociale, qui est l'objectif visé, n'a pas trouvé jusqu'alors d'autres dynamiques que l'insertion professionnelle qui s'éloigne chaque année un peu plus de l'horizon des bénéficiaires. Le RMI, malgré les ressources qu'il garantit, ne peut pas insérer tant que le travail continue de faire, seul, lien avec la société. Car en instituant une relation identitaire entre le travail et l'individu, non plus seulement nécessité pour survivre, mais nécessité pour être, cette société des individus apparue il y a près de trois siècles a tissé l'étoffe d'une société liée par le travail. Lorsque le travail vient à manquer c'est l'étoffe sociale qui se déchire et pourrait se dissoudre. Tous les jeunes hommes rencontrés me le diront, le travail ne se réduit pas à un échange monétaire, l'enjeu principal reste un enjeu identitaire, de définition de soi, de reconnaissance de soi par les autres et des autres par soi-même. Il n'en va pas de même pour les jeunes femmes que j'ai rencontrées et pour lesquelles le travail ne constitue visiblement pas un enjeu identitaire aussi décisif.

On est ainsi passé, au regard de "l'échelle de sociabilité" élaborée par l'ethnologue SAHLINS du pôle de l'"assistance librement consentie" où n'est pas exigée de contrepartie (famille), au pôle de l'"échange marchand" où s'inscrit l'économie et qui constitue le lieu de la non-sociabilité. Le pôle de l'échange marchand est le lieu où la logique du don contre-don est contractualisée par un principe économique qui s'inscrit dans un cadre formalisé : l'échange marchand.

Car le travail ne s'inscrit dans le cadre d'un marché du travail qu'au 18ème siècle. Il

⁵⁹ 1980

⁶⁰ ARENDT (H), Condition de l'homme moderne, Ed Calman-Levy, Coll Agora, 1988, cité par MEDA (D), 1995

devient désormais marchandise, au même titre que n'importe quel produit. Le travail est jusqu'alors une activité, tout autant économique que sociale, qui prend sens dans la configuration culturelle propre de chaque société. En s'inscrivant sur le marché, le travail acquiert un tout autre sens. Il n'est plus une activité vouée à la subsistance, au culte, à la nature. Il n'est plus l'activité sociale qui garantit la cohésion de la communauté. Le travail devient l'activité de l'individu, qu'il se doit de rentabiliser pour en tirer le profit maximum. Car tout fonctionne désormais sous le règne du marché, et le travail permet seul d'acquérir, sur les autres marchés, les biens nécessaires à sa subsistance. Pour Karl POLANYI **<<séparer le travail des autres activités de la vie et le soumettre aux lois du marché, c'était anéantir toutes les formes organiques. Ce plan de destruction a été fort bien servi par l'application du principe de la liberté du contrat. Il revenait à dire en pratique que les organisations non contractuelles fondées sur la parenté, le voisinage, le métier, la religion, devaient être liquidées, puisqu'elles exigeaient l'allégeance de l'individu et limitaient ainsi sa liberté>>**.⁶¹

Le travail constitue désormais cette "monnaie d'échange" qui permet à l'individu de s'inscrire socialement dans le système d'échange social, devenu marchand. **<<Le "travail" ainsi conçu permettait de transformer tous les produits en valeur marchande, c'est-à-dire en temps de travail monnayable en salaire. Toutefois un tel calcul de la valeur n'était possible qu'à condition que le travailleur devienne "libre", c'est-à-dire que "la force de travail" soit déliée des autres rapports sociaux, et devienne interchangeable>>** ⁶². **<<C'est pourquoi le "travailleur libre", d'abord embauché dans la production industrielle, va être progressivement requis dans de multiples activités nouvelles destinées à faciliter et à accroître la productivité : un nombre de plus en plus grand de fonctions qui étaient autrefois la prérogative de la sphère domestique vont être instituées en services publics ou privés (crèches, écoles, hôpitaux, hospices, ...) confiés à des personnes salariées, en même temps que de nouveaux secteurs marchands (distribution, banque, assurance...) vont occuper un nombre croissant d'employés salariés.>>**⁶³.

Ce principe économique formel - "désencastré" des autres institutions sociales - s'est constitué comme principe opératoire, intégrateur, depuis le 17^{ème}. Ce principe économique est une construction historiquement et géographiquement située qui ne supprime pas - à l'heure de l'internationalisation des échanges économiques - des pratiques de "réciprocités équilibrées". Ces pratiques "parallèles" à la pratique dominante de l'échange marchand ne constituent pas seulement un exotisme du "Tiers-Monde", mais se retrouvent également dans de nombreux pays industrialisés où elles tendent à se renforcer, dans une situation où la logique marchande n'est plus à même de pourvoir aux demandes croissantes de cette "monnaie d'échange" qu'est devenu l'emploi salarié. Le développement des SEL, Systèmes d'échanges Locaux, depuis une dizaine d'années en Europe, vient attester de la résurgence de systèmes d'échanges alternatifs qui ne

⁶¹ 1983, p220

⁶² BILLIARD (I), 1993, p 27

⁶³ idem, p 30

s'appuient pas sur le système marchand mais sur un principe de réciprocité évalué en temps, et non plus en argent. Le lien social se constitue peu à peu autour d'échanges de compétences, qui ne sont ni formalisés par des compétences professionnelles attestées, ni par un emploi. Il reste à mieux connaître le public qui vient alimenter ces systèmes d'échanges alternatifs, pour voir s'il s'agit de véritables systèmes alternatifs à la crise tant économique que sociale, ou s'il ne s'agit pas plutôt d'une pratique alternative de la classe moyenne intellectualisée.

Comment penser, repenser, cette catégorie de travail qui s'est reconstruite, comme nous le rappellent l'histoire et l'anthropologie, à partir du 17^{ème} siècle, en Europe, avec l'apparition du marché capitaliste ?

2.3.1.2. ...AU TRAVAIL POUR DIEU

Le travail inscrit dans le rapport salarié correspond à une forme d'activité particulière, qu'une culture, pour certains la "culture bourgeoise", a inventé en distinguant l'économique du politique et du religieux. Pour Michel FREYSSINET il peut être entendu que **<<le devoir professionnel, conçu comme oeuvre de transformation du monde en vue d'une récompense céleste, est devenu une sorte d'activisme disponible pour le système capitaliste autofinalisé que nous connaissons>>**⁶⁴. À ce point de la réflexion, la contribution de Max WEBER est capitale.

En observant la parenté entre l'esprit du capitalisme et l'ethos protestant, il met en évidence la spécificité d'un rapport au travail qui va participer au développement du système capitaliste. Si le fidèle catholique, et ce dès le Moyen-âge, vit au "jour la journée", considérant le travail, non comme un moyen d'accroître ses richesses, mais comme le moyen de vivre "selon son habitude", de survivre la plupart du temps - à l'image des peuples dits "primitifs" - il n'en va pas de même pour le fidèle protestant. Le travail est pour lui, au contraire, un but en soi, une "vocation". Car si l'éthique catholique permettait le rachat des péchés par une succession d'actes isolés accomplis au gré des circonstances, le Dieu du Calvinisme réclamait non pas de bonnes oeuvres isolées, mais une vie toute entière de bonnes oeuvres érigées en système. Ce système s'organise autour du travail, posé dès Luther comme le métier où Dieu assigne chacun à sa naissance ; le travail est dès lors conçu comme une tâche imposée par Dieu.

Ce rapport au travail fondamentalement différent, activité permettant d'assurer au jour le jour la survie alimentaire, ou "besogne" comme réalisation terrestre d'une volonté imposée par Dieu, se cristallise dès le 16^{ème} siècle au sein de la société pré-capitaliste. C'est ainsi qu' **<<en tant que style de vie déterminé, surgissant drapé dans une "éthique", "l'esprit du capitalisme" eut à lutter tout d'abord contre cette façon de sentir, de se comporter et de réagir aux situations nouvelles que l'on appelle la tradition**⁶⁵>>. Ce traditionalisme résidait dans le rejet de l'appel au sens du profit. Face à la logique de développement de la productivité entreprise par le capitalisme, l'individu "traditionnel" préférerait la réduction du temps de travail à l'augmentation de ses gains.

⁶⁴ 1994, p115

⁶⁵ WEBER (M), 1964, p60

C'est ainsi que s'explique, pour Max WEBER, que **<<des siècles durant, ce fût un article de foi que les bas salaires sont productifs, en ce sens qu'ils augmentent le produit du travail : le peuple ne travaille-t-il pas parce qu'il est pauvre, et aussi longtemps qu'il le reste ? >>**⁶⁶.

Proposées au début de ce siècle, les analyses de cet auteur résonnent encore aujourd'hui avec une tonalité toute particulière. Comment ne pas voir en effet dans les débats actuels qui opposent les tenants de la réduction du temps de travail aux tenants de la suppression du salaire minimum, la résurgence d'un conflit qui met en scène deux rapports au travail fondamentalement différents ?

Car si la France, à l'instar de la plupart des pays occidentaux, est un pays où s'étirole la pratique religieuse, la tradition catholique ne demeure pas moins une composante essentielle de l'identité française. Que les français se disent prêts, pour une majorité d'entre eux, à réduire leur temps de travail avec réduction de salaires, contre la possibilité d'embauche de demandeurs d'emploi, traduirait peut-être bien l'existence d'un rapport au monde, marqué par une tradition catholique séculaire.

Le modèle capitaliste s'est imposé de par le monde, développant avec lui une logique financière autofinalisée qui est l'aboutissement ultime d'un système économique pensé comme espace de profit. Le problème que pose la généralisation de cet "esprit" à l'ensemble des sphères de la société, ne tient pas tant au principe même du profit, qu'au sens qu'on lui attribue.

L'ascétisme protestant intégrait le principe du profit au coeur d'une philosophie qui visait la rationalisation des activités terrestres, non pour l'accumulation des richesses qui représentait, en soi, un grave danger moral, mais pour l'utilisation systématique du temps. Car ce qui est réellement condamnable, du point de vue moral, c'est le repos dans la possession, la jouissance de la richesse et ses conséquences : oisiveté, tentation de la chair. Seule l'activité sert à accroître la gloire de Dieu. Gaspiller son temps est donc le plus grave de tous les péchés. Le temps doit être mis au service d'un métier afin que l'homme puisse mener sa tâche à bonne fin par un ouvrage constant et régulier, car ce que le Dieu des protestants exige, ce n'est pas le travail en lui-même, mais le travail rationnel à l'intérieur d'un métier "utile". C'est-à-dire moralement utile, évalué selon l'importance de biens qu'il procure à la communauté, et selon son avantage économique. Il faudra aux entrepreneurs capitalistes beaucoup d'imagination pour discipliner les masses laborieuses à l'esprit capitaliste, car ils se heurteront à la **<<nonchalance et à la désobéissance>>**⁶⁷ d'ouvriers non socialisés à la rationalité capitaliste. Werner SOMBART met en évidence comment va se construire un système de dispositions chez les ouvriers capables de répondre aux exigences de rentabilité imposées par le système capitaliste. Système de dispositions intégrant des principes de régularité, de persévérance, d'obéissance, des aptitudes au calcul, le goût du gain,...Citant Max Weber, il s'accorde avec lui à reconnaître l'influence des **<<sectes protestantes>>** dans la construction de ce système de dispositions à l'esprit capitaliste : **<<"L'aptitude à**

⁶⁶ *op. cit.*, p62

⁶⁷ URE cité par Werner SOMBART, 1932, p 477

concentrer ses pensées, ainsi que l'aptitude, tout à fait centrale, à se reconnaître des devoirs envers le travail, se trouvent associées, chez la plupart de ces ouvriers, à un rigoureux esprit d'économie, qui tient compte du mérite et de son degré, ainsi qu'à une calme maîtrise de soi-même et à une modération qui augmentent le rendement à un degré extraordinaire. Ces ouvriers offrent le terrain le plus favorable à la diffusion de la conception capitaliste du travail comme d'une fin en soi et se montrent les plus disposés, grâce à leur éducation religieuse, à renoncer à la routine traditionnelle" (Max WEBER, "Archiv", L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme, 1905, pp20-24)>>⁶⁸

Autrement dit, refuser de travailler c'est refuser de participer au bien collectif et à l'oeuvre d'enrichissement voulue par Dieu pour la communauté. Le sort de celui qui ne peut travailler n'est pas envisagé, ou plutôt il est appréhendé dans les termes de la volonté. Ainsi, celui qui "désire" être pauvre, car c'est ainsi qu'est désigné le mendiant, est condamnable, non seulement de paresse, mais plus encore de violation du devoir d'amour pour son prochain, car il refuse de se faire l'intendant de Dieu et de mettre sa vocation au service de la communauté.

On voit combien, l'éthique protestante rompt radicalement avec la tradition catholique qui a, des siècles durant, fait profession de foi de la mendicité afin d'assurer à chacun le moyen de racheter ses péchés par ses bonnes oeuvres. La pauvreté est bannie, exaltée est la richesse, car elle est la réalisation terrestre de la volonté divine.

Max WEBER énonçait déjà en son temps sa perplexité relativement à l'évolution du sens du travail : ***<<Le caractère impersonnel du travail d'aujourd'hui, son absurdité sans joie, du point de vue de l'individu, est ici aussi transfiguré religieusement. à son origine, le capitalisme avait besoin d'ouvriers qui, pour le repos de leur conscience, fussent à la disposition de l'exploitation économique. De nos jours, ce même capitalisme est bien en selle, et il peut mettre à contribution la volonté de travail ouvrière sans avoir besoin de promettre des récompenses dans l'au-delà>>⁶⁹***. Le travail des individus n'est plus motivé aujourd'hui par des raisons morales ou religieuses. Toutefois certaines remarques glissées ça et là par les jeunes rencontrés me laissent à penser que subsiste un "imaginaire de la nécessité" qui pourrait s'enraciner dans cette conception judéo-chrétienne du travail qui a fait de ce dernier un "nécessaire" dont il ne va pas de soi de dire à quoi il se rapporte. Que penser ainsi d'un "il le faut" ou encore d'un "c'est la société qui veut ça" ? Dénués de références religieuses ou morales ces propos témoignent d'une nécessité qui s'impose sans qu'il soit nécessaire de l'explicitier davantage car "c'est la vie, c'est comme ça". Le travail est une nécessité qui transcende l'expérience immédiate et à laquelle on se soumet sans autres interrogations.

2.3.1.3. DU TRAVAIL ALIÉNANT AU TRAVAIL LIBÉRÉ

à cette conception du travail comme "nécessité", qu'il s'agisse d'une nécessité alimentaire ou d'une nécessité morale imposée par la religion, va s'opposer dès la fin du 18ème

⁶⁸ SOMBART (W), 1932, p 480

⁶⁹ *op cit*, p220

siècle une conception du travail comme "épanouissement" de l'homme.

Avec HEGEL se construit une philosophie du travail pensé comme "essence de l'homme"⁷⁰ où le travail devient l'activité créatrice par excellence. Porté par les socialistes, ce mouvement "utopique" va trouver en Karl MARX une figure de légitimation. MARX va opposer le "vrai travail", essence de l'homme, lieu de créativité, à la réalité du travail tel qu'il se développe dans la société capitaliste de l'époque et qui est un travail aliéné. Ainsi, reprenant HEGEL, pour MARX l'homme ne peut exister qu'en travaillant, c'est-à-dire, qu'en substituant ses propres oeuvres à la place du donné naturel. Autrement dit pour lui, le **<<vrai travail n'est pas le travail physique, celui qui s'accomplit dans l'effort et sous la contrainte du besoin. (...). Le travail, le vrai travail, pourrait-on dire, n'est pas lié au besoin, il est une activité consciente, visant consciemment à faire du monde naturel un monde humain.>>**⁷¹

Car pour MARX, le travail est une activité fondamentalement créatrice, lieu d'expression de l'individualité et de reconnaissance des êtres humains entre eux. Dominique MEDA nous livre un extrait exemplaire de cette conception du travail chez MARX : **<<Supposons que nous produisions comme des êtres humains : chacun de nous s'affirmerait doublement dans sa production, soi-même et l'autre. 1. Dans ma production, je réaliserais mon individualité, ma particularité ; j'éprouverais en travaillant, la jouissance d'une manifestation individuelle de ma vie, et dans la contemplation de l'objet, j'aurais la joie individuelle de reconnaître ma personnalité comme une puissance réelle, concrètement saisissable et échappant à tout doute. 2. Dans ta jouissance ou ton emploi de mon produit, j'aurais la joie spirituelle de satisfaire par mon travail un besoin humain de réaliser la nature humaine et de fournir au besoin d'un autre l'objet de sa nécessité. 3. J'aurais conscience de servir de médiateur entre toi et le genre humain, d'être reconnu et ressenti par toi comme un complément à ton propre être et comme une partie nécessaire de toi-même, d'être accepté dans ton esprit comme dans ton amour. 4. J'aurais dans mes manifestations individuelles, la joie de créer la manifestation de ta vie, c'est-à-dire de réaliser et d'affirmer dans mon activité individuelle ma vraie nature, ma sociabilité humaine. Nos productions seraient autant de miroirs où nos êtres rayonneraient l'un vers l'autre.>>**⁷² Ce texte est écrit au conditionnel et nous signifie bien qu'il s'agit là d'une conception du travail telle que MARX la rêve, et non du travail tel qu'il a pu exister dans une histoire, récente ou lointaine. Cette essence du travail est pensée à l'horizon d'un futur qui pourra libérer les hommes du travail réel aliénant, et non en souvenir d'un passé glorieux du travail création et réalisation de l'être.

Cette conception du travail, lieu d'épanouissement de l'individu, continuera de se développer au cours du 20ème siècle, principalement à travers les courants humanistes.

⁷⁰ MEDA (D), 1995, p 93

⁷¹ *op. cit.*, p 102

⁷² MARX (K), "Notes de lecture", in économie et philosophie, Oeuvres, économie, Gallimard, Coll. La Pléiade, tome II, 1979, p 22, cité par MEDA (D), 1995, p 103.

Aujourd'hui, alors que le chômage ne cesse de progresser et que le travail se fait plus discret, le sens du travail se reconstruit à travers ce qu'il commence à ne plus être pour certaines catégories de population : un vecteur de lien social. Construit au cours des deux derniers siècles comme vecteur d'identité sociale et comme moyen de lier les hommes entre eux, le travail, en "disparaissant", pourrait menacer la société d'anomie. Il ne s'agit donc plus de savoir si le travail est aliénation ou libération de l'homme, mais de se poser la question, à la suite d'Hannah ARENDT, de savoir comment remplacer le travail dans sa fonction "politique" de lien social⁷³ car le problème posé par le chômage est bien la question de la participation de l'individu à la société.

Ainsi, la société capitaliste, en sortant de la logique du don contre-don, a inauguré une logique marchande où l'activité est désormais inscrite dans le seul système économique. "L'actif" est désormais celui qui par son activité contribue au fonctionnement et au développement du système marchand, "l'inactif" celui qui se situe en dehors de ce système devenu dominant.

Le travail domestique qui relève de l'économie familiale non inscrite dans le cadre salarial est en conséquence une "activité" de l'"inactif(ve)". Il en est de même pour l'ensemble des activités qui contribuent au maintien de l'édifice social global mais qui ne s'inscrivent pas formellement dans le cadre d'un contrat de travail salarié : activités bénévoles, formations.... L'activité ne devient "travail" que lorsqu'elle bénéficie de la reconnaissance sociale du contrat de travail, comme acte légitimant la participation "active" à la société.

Le chômage, comme absence temporaire de contrat de travail, place l'individu dans un no man's land défini contradictoirement. Il est "actif" puisque positionné sur le marché du travail en "recherche d'emploi", mais "inactif" puisque privé momentanément de contrat de travail. Cette situation paradoxale fait de l'individu "chômeur", quelqu'un qui ne "travaille" pas, alors même qu'il peut consacrer plus de 40 heures hebdomadaires à des démarches "actives".

2.3.2. CHÔMER, CHÔMAGE, CHÔMEUR

Comment se construit la catégorie de chômeur au cours des deux derniers siècles, dans sa relation à l'activité et au salariat?

C'est à la fin du 19ème siècle qu'émergent les catégories de "chômeur" et de "chômage" à partir de l'idée selon laquelle la pauvreté ne résulterait pas toujours ou pas seulement de tares morales ou héréditaires, mais de l'organisation même de l'industrie et de son marché du travail. Le "chômeur" n'est pas le "pauvre" mais la figure d'une catégorie nouvelle, "le chômage involontaire". L'émergence de la catégorie de chômage apparaît comme une nouvelle représentation d'une très ancienne réalité : le manque d'ouvrage chez les individus qui doivent travailler pour vivre.

⁷³ Cf. HABERMAS (J), *Le discours philosophique de la modernité*, Gallimard, 1988 ; GORZ (A), *Métamorphoses du travail, quête du sens*, Gallimard, 1988, PERRET (B) et ROUSTANG (G), *L'économie contre la société*, Seuil, 1993.

2.3.2.1. PROCESSUS DE CATÉGORISATION

Le concept social de chômage qui apparaît se construit dans la volonté d'appréhender une catégorie nouvelle de pauvres afin d'y adapter un traitement social adéquat. Comme le souligne Christian TOPALOV : **<<En tant qu'outil cognitif, la notion de chômage est l'un des produits de cet effet multiforme de diagnostic, où chaque classe de pauvres que l'analyse va peu à peu distinguer sera en effet justiciable de mesures spécifiques>>**⁷⁴. Se met dès lors en place un processus de différenciation qui se donne pour objet de distinguer le "bon" pauvre du "mauvais" pauvre. Il s'agit d'apprécier la situation de celui qui n'est pas tenu pour "responsable" de sa situation - le bon pauvre, victime d'un marché du travail sélectif, et la situation de celui, figure légendaire du mendiant, du vagabond, "poids inutile de la terre", qui profite de la manne charitable. L'ethos capitaliste bouleverse le système de valeurs en substituant l'activité besogneuse à la charité organisée.

La mise en place du Revenu Minimum d'Insertion s'inscrit comme "outil" emblématique de cette tradition "moraliste" de la fin du 19ème siècle, qui ne peut justifier du bien-fondé de son principe qu'en se donnant les moyens d'apprécier la réelle volonté d'insertion du bénéficiaire.

Le débat qui se met en place dans l'objectif de distinguer les "vrais chômeurs" des "faux chômeurs" s'enracine dès les années 1890, période de grande dépression économique. En 1903, Alfred MARSHALL, professeur d'économie politique, va opposer le "chômage occasionnel", causé par des défauts d'ajustements entre l'offre et la demande de travail, au "chômage systématique", qui est le fait d'individus qui ne veulent pas ou ne peuvent pas travailler avec assez de régularité ; cette "maladie" devra faire l'objet d'une discipline bienveillante mais sévère. Peu après, en 1907, William BEVERIDGE vient appuyer cette thèse. Il s'agit pour lui de lutter contre les travailleurs intermittents qui ne veulent pas assurer un travail régulier. Il faut s'opposer au "sous-emploi" de certaines catégories de travailleurs⁷⁵.

Ainsi ce qu'Alfred MARSHALL et William BEVERIDGE refusent de considérer comme relevant du chômage authentique dont ils sont en train de produire le concept, désigne des pratiques populaires - le travail intermittent - auxquelles il faut mettre un terme et une catégorie ouvrière qu'il s'agit tout simplement de faire disparaître. Mais davantage encore qu'une pratique populaire, c'est un rapport au monde qu'il faut bannir de la société capitaliste rayonnante.

Ce processus de normalisation du travail aura pour conséquence de bouleverser radicalement le cadre de référence des travailleurs visés par cette oeuvre de clarification. L'entreprise devient désormais l'univers référent, se substituant ainsi au métier, pour les plus qualifiés, et au bassin d'emploi pour les moins qualifiés d'entre eux. C'est dans l'entreprise et plus particulièrement dans la grande entreprise que le rapport salarial moderne se développe et par là même l'accès à la plupart des droits sociaux qui lui sont

⁷⁴ 1995, p3

⁷⁵ Cités par TOPALOV, 1995, p 4

subordonnés. Vouloir travailler hors du cadre salarial en train de s'élaborer c'est prendre le risque de se mettre à l'écart du système de protections sociales qui l'accompagne.

L'enjeu actuel posé par la crise de l'emploi prend sa source au coeur de cette problématique. Comment repenser le travail en dehors du cadre salarial qui tout à la fois définit le travail dans la norme de l'emploi salarié stable et inscrit cette norme comme condition d'accès à la protection sociale ?

La multiplicité des dispositifs publics mis en place pour lutter contre le phénomène social que constitue le chômage de masse vise le maintien du cadre salarial, tout en réactivant pour certaines de ces procédures (Contrat de Retour à l'Emploi, Contrat Emploi Solidarité,...Revenu Minimum d'Insertion) le principe de l'assistance traditionnelle que le droit au travail avait combattu. Pour être pris en charge il faut manifester les signes de son incapacité, témoigner d'une déficience par rapport au régime commun du travail.

Ces dispositifs publics (contrats aidés, dispositifs de formation...) s'inscrivent dans un espace multiforme où l'individu navigue de la norme à la marge. De la norme du travail que symbolise l'emploi salarié stable, à la marge que constitue le chômage, indemnisé ou non. Mais la complexité croissante des situations "intermédiaires" nous invite à interroger les concepts mêmes de "norme" et de "marge" qui voudraient cadrer le rapport moderne au travail. Le R.M.I., symbole de précarité, de pauvreté, tend à s'inscrire dans une relative stabilité pour un nombre croissant de personnes qui préfèrent bénéficier d'un revenu minimum tel que le R.M.I., voire de C.E.S., plutôt que de prendre le risque de s'installer dans le système parfois plus précaire de l'Intérim et de sa succession de Contrats à Durée Déterminée qui n'offrent parfois pas même la possibilité d'indemnisation au titre de l'assurance chômage tant est courte la période "travaillée".

2.3.2.2. PROCESSUS DE NORMALISATION

Le rapport à la norme sociale dominante de l'emploi se brouille. Que signifie dès lors travailler, ou plutôt que recherchent les individus dans le travail ?

Si l'on a cru pouvoir atteindre un état de modernité où le travail ne serait plus l'expression de la nécessité, force est aujourd'hui de constater qu'il n'en est rien. L'individu continue de se plier à l'ordre de la nécessité, il travaille pour subvenir à ses besoins, mais subvenir à ses besoins n'implique plus nécessairement de travailler, du moins régulièrement.

La volonté d'authentifier le chômage "légitime" des ouvriers stables du début du siècle dans le souci de normaliser le rapport au travail, avait amené MARSHALL et BEVERIDGE à pourchasser les "illégitimes" travailleurs intermittents et autres mendiants, figures plurielles du sous-prolétariat de cette fin du 19ème siècle. Que penser aujourd'hui du travailleur intérimaire auquel des missions de travail temporaires permettent des espaces de temps non travaillé qui peuvent devenir espaces de temps libéré ? Cette modalité de rapport au travail qui privilégie une pratique "distanciée" par rapport à la norme de l'emploi salarié stable ne serait-elle pas typique de pratiques qui permettent d'échapper temporairement à la contrainte de la nécessité ?

Avant que le travail ne commence à être considéré comme une activité productive,

utile et nécessaire pour tous (à partir du 17^{ème} siècle environ), il est perçu comme un remède pour les pauvres qui ne peuvent subvenir à leurs besoins autrement. Si travailler reste perçu au 16^{ème} siècle comme le dernier remède contre la pauvreté, après la charité, les penseurs du 18^{ème} siècle (Mandeville (1740), Mirabeau (1758))⁷⁶ restent convaincus, dans la même logique, que le travail ne sera accepté que s'il est contraint par la nécessité. Car si le travail a commencé à se construire comme une activité digne de l'homme, il n'en demeure pas moins pour les classes laborieuses une activité aliénante à laquelle la plupart aimerait se soustraire.

Les pratiques de mise à distance du rapport salarial dominant n'ont pas disparu, elles pourraient tendre au contraire à se renforcer, à travers une multiplicité de formes. Et je suis tentée de poser pour hypothèse que le recours au travail "précaire", généralement contraint par un marché du travail devenu plus sélectif, s'avère dans de nombreux cas une expérience négative au point que la durée déterminée des contrats peut être source de soulagement plutôt que de regrets. L'exposition du travail d'analyse d'entretiens réalisés avec six jeunes, dans la dernière partie de ce travail, nous permettra de comprendre comment la "précarité" des contrats de travail peut ainsi se révéler, pour ces jeunes, moins problématique que les diverses temporalités imposées par les conditions de travail, et comment le recours aux dispositifs de formation et aux contrats temporaires peut représenter une pratique de mise à distance du travail.

Le travail de Christian TOPALOV nous éclairera à nouveau sur une réalité contemporaine qui s'inscrit dans la droite ligne de la construction historique du salariat moderne de la fin du 19^{ème} siècle. Il nous rappelle en effet que le rapport salarial moderne défini par la régularité, la continuité, la coupure institutionnalisée entre période de travail et de non-travail, est une norme sociale qui se construit avant tout pour la "partie masculine de la population laborieuse", à savoir les adultes, les hommes mariés et les nationaux qui peuvent, seuls, revendiquer le statut de citoyen. Sont exclus de ce rapport salarial en train de s'élaborer les femmes, les jeunes et les étrangers.

Qu'observe-t-on aujourd'hui ? En 1996, les femmes actives travaillent pour 29,5 % d'entre elles à temps partiel contre 5,2 % des hommes, et elles occupent 85 % des emplois à temps partiel⁷⁷. Les jeunes actifs entre 15 et 24 ans occupent un emploi temporaire (apprentis, CDD, aides familiaux, intérimaires, stagiaires, contractuels à durée limitée et vacataires de la fonction publique) pour 40 % d'entre eux, contre 8 % pour les plus de 25 ans, alors qu'ils sont respectivement 24 % et 65 % à bénéficier d'un contrat de travail salarié à durée indéterminée⁷⁸.

Ces observations statistiques confirment une structuration du marché du travail qui s'est opérée au bénéfice d'une catégorie de main-d'oeuvre spécifique : les hommes, adultes, français, critères auxquels il faut ajouter une variable devenue discriminante au cours des dernières décennies : la qualification.

⁷⁶ Cités par JACOB (A), 1992, p17

⁷⁷ Sources INSEE RESULTATS, Emploi-Revenus, n°107-108, sept 1996

⁷⁸ GALLAND (O), 1997, p148

Les situations d'emplois particulières ne se distribuent pas au hasard dans la société française. Elles s'inscrivent dans la logique de structuration du marché de l'emploi tel qu'il s'est normalisé depuis les années 50. Encore faut-il se donner les moyens de repérer les situations d'emplois particulières, non à partir des critères identifiés sur les formes actuelles, mais à partir d'une approche plus globale du principe de particularité d'emploi. Bernard FOURCADE nous enjoint à **<<adopter cette perspective globale et générale, afin de convenir que les phénomènes de particularité d'emploi et de précarité ne sont pas nouveaux, mais qu'ils se présentent sous des formes en continuel renouvellement>>**⁷⁹. **<<De ce point de vue>>**, avancera même François SELLIER⁸⁰, **<<le discours contemporain sur la précarité peut étonner : il manifeste en réalité que plus le salariat s'institutionnalise, devient une activité sociale réglée et stable, plus il se généralise à toute la population (85 % de la population active), plus les exceptions à la stabilité deviennent difficilement supportables : la violence du discours sur la précarité est inversement proportionnel à l'importance du phénomène>>**⁸¹. Il s'agit dès lors de poser la problématique sociale de la précarité professionnelle non plus comme phénomène social émergent d'une crise économique structurelle née dans les années 70, mais comme produit historique d'un processus de normalisation du rapport au travail, qui rejette hors du travail toute activité qui ne s'inscrit pas dans la forme dominante de l'emploi salarié, à durée indéterminée et à temps plein.

2.3.3. DE LA PARTICULARITÉ À LA PRÉCARITÉ

Un historique de l'évolution des formes d'emplois durant les derniers siècles nous permettra tout à la fois d'inscrire la "précarité", comme concept social historiquement situé, et de resituer l'existence des situations particulières d'emploi dans le contexte économique au coeur duquel elles ont évolué. La "précarité" n'est plus dès lors un phénomène social nouveau mais une nouvelle façon de conceptualiser un certain type de rapport au travail. La "précarité" n'est plus nécessairement le mauvais sort qui tombe sur le plus fragile mais la perception normalisante d'un rapport au travail historiquement construit.

Le "travail" est une constante de la condition humaine mais il ne prend pas toujours la même forme, ne s'inscrit pas toujours de façon identique dans les rapports sociaux, n'acquiert pas toujours le même statut, ni le même sens social.

La "précarité" renvoie aujourd'hui à un ensemble de situations particulières qui ont pour commun dénominateur une forte incertitude qui empêche de raisonner dans la durée. Ces situations d'emplois particulières sont particulières du fait même qu'elles ne s'inscrivent pas dans le rapport salarial dominant du contrat à durée indéterminé et à temps plein. Qu'en était-il auparavant ?

⁷⁹ 1992, p5

⁸⁰ cité in FOURCADE (B), 1992, p5

⁸¹ SELLIER (F), La Confrontation sociale en France 1936-1981, PUF, 1984

2.3.3.1. DE L'EMPLOI ...

Il n'existe pas jusque dans les années 1950 de "norme" d'emploi. Il faut attendre la fin des années 70 pour que s'impose un "paradigme de l'emploi" qui fera référence pour l'ensemble des actifs.

Jusqu'alors les repères oscillent entre le "travail indépendant" et le "travail salarié" qui représentent respectivement 51 % et 49 % des actifs en 1931. Le travail indépendant restera longtemps, il faut le rappeler, le pôle positif auquel tout individu, placé dans la nécessité de vendre sa force de travail pour vivre, tentera d'accéder. Être ou tomber dans le salariat, c'était s'installer dans la dépendance, être condamné à vivre "au jour la journée", se trouver sous l'emprise du besoin. Sous l'Ancien Régime, le salariat concerne la frange la plus pauvre de la population : compagnons, maîtres déchus ou ruinés, ouvriers non qualifiés, domestiques et serviteurs, employés administratifs, ouvriers agricoles, travailleurs saisonniers...tous ceux qui ne pouvaient accéder au statut d'indépendant (artisan, tenancier, maître...).

Les situations d'emplois particulières (S.E.P.) renvoient donc dans cette période à l'ensemble des situations d'emplois, majoritairement "salariées", qui placent les individus sous la tutelle d'un "Maître". La condition salariale est typiquement la condition de la précarité, et elle concerne la majorité de la population.

Dans les années 1950, le rapport travail indépendant et travail salarié commence à s'inverser et les situations d'emplois particulières s'inscrivent majoritairement en référence au travail indépendant (aide-familial, apprenti, ouvrier agricole, saisonnier, travailleur à domicile et travail domestique).

Durant la période de croissance et d'expansion de l'après-guerre les formes d'emploi vont s'homogénéiser autour de la norme de l'emploi salarié stable ; les situations d'emploi particulières liées au travail indépendant tendent à disparaître.

C'est dans les années 70, la croissance économique se ralentissant, que réapparaissent - sous des formes renouvelées - les situations d'emplois particulières qui se développent rapidement. Coexistent alors S.E.P. "anciennes" et S.E.P. "nouvelles" qui s'inscrivent chacune dans des cadres de référence distincts. La bipolarité - indépendant-salarié - est devenue quantitativement marginale, éclipsée par l'opposition emploi typique-emploi atypique.

Si sur la période 1950-55 les S.E.P. "anciennes" totalisent quelques 4 millions de personnes soit 20 % de la population active, elles ne représentent plus sur la période 1970-75 que 1,3 million de personnes, soit 5,8 % de la population active de l'époque, chiffre qui demeure stable sur la période 1982-90, et représente le même pourcentage. En revanche, les S.E.P. "nouvelles" (CDD, intérim, temps partiel, mesures jeunes, non titulaire de la fonction publique) concernent quelques 2 millions de personnes sur la période 1970-75, soit 8,9 % de la population active de l'époque, et plus de 3,6 millions sur la période 1982-90, soit 15 % de la population active⁸².

⁸² FOURCADE (B), 1992, p16

De façon globale, puisque les S.E.P. "nouvelles" ne se sont pas substituées entièrement aux "anciennes" et qu'elles coexistent toujours en partie, on remarquera que le total des S.E.P. représente, sur la période 1950-55, 21,9 % de la population active, contre 14,3 % sur la période 1970-75 et 20,9 % sur la période 1982-90. On peut se risquer à avancer, compte tenu de l'indisponibilité de nombreuses données concernant les S.E.P. "nouvelles" sur les périodes 1950-55 et 1970-75, minorant ainsi les résultats, que les S.E.P. après avoir significativement diminué jusque dans les années 70, puis enregistré une forte recrudescence depuis, demeurent quantitativement moins importantes dans les années 80 que durant la période de l'après-guerre.

La "précarité" s'est constituée comme fait social légitime de l'action politique depuis le milieu des années 70 alors même que le référent quantitatif objectif ne laissait pas augurer d'un bouleversement digne d'une mobilisation nationale.

Qualitativement, la précarité des années 80 se distingue de celle des années 50. Caractérisée aujourd'hui par de faibles revenus, une forte discontinuité et une forte protection sociale, les S.E.P. des années 50 présentaient à l'inverse une faible discontinuité et une faible protection sociale. S'adressaient-elles aux mêmes publics ?

Avant même d'entrer dans le détail des répartitions statistiques il est fondamental d'observer que l'INSEE ne considère pas le travail à temps partiel comme forme d'emploi particulière. Cette catégorisation a pour effet d'occulter un pan entier de la précarité.

En 1996, l'INSEE recense près de 2.151.000 actifs occupés dans des emplois précaires (Aides familiaux, intérimaires, apprentis, CDD, stagiaires et contrats aidés), soit 9,5 % de la population active⁸³. Sur ce total de 2.151.000 actifs en emplois précaires on dénombre 987.000 hommes et 1.163.500 femmes. Les hommes en emplois précaires représentent donc 7,8 % des hommes actifs, alors que les femmes en emplois précaires représentent 11,8 % des femmes actives. On voit dès lors, que sans même comptabiliser le travail à temps partiel, qui comme nous allons le voir est une spécialité toute féminine, les emplois précaires sont également une "spécialité" plus féminine que masculine.

Pendant ces effectifs ne comprennent pas les actifs occupés à temps partiel dont certains n'ont pas choisi cette forme d'emploi et ne l'exercent que de façon précaire. Lorsqu'on observe les chiffres relatifs au travail à temps partiel, on enregistre 651.000 hommes travaillant à temps partiel, contre 2.910.000 femmes, ce qui représente encore 5,2 % des hommes travaillant à temps partiel, contre 29,4 % des femmes.

Certes les données relatives aux emplois précaires et celles qui concernent le temps partiel ne peuvent évidemment pas s'additionner. Mais nombre de formes d'emplois particulières cumulent le fait d'être précaires par leur statut de travail temporaire (intérimaires, CDD, apprentis...) et par leur inscription temporelle (temps partiel hebdomadaire, mensuel, annuel) : 38 % des aides familiaux travaillent à temps partiel, 75,5 % des stagiaires et contrats aidés, contre 16 % de l'ensemble des actifs. Les données dont nous disposons ne nous permettent pas de procéder à une analyse plus fine de la précarité professionnelle, mais nous pouvons d'ores et déjà en conclure que si les formes particulières d'emplois touchent moins de 10 % des hommes, elles atteignent

⁸³ Sources INSEE RESULTATS, Emploi-Revenus, n°107-108, sept 1996, p 68-69

plus de 30 % des femmes.

Pour Bernard FOURCADE, la précarité des S.E.P. touche davantage aujourd'hui les femmes et les jeunes. Il avançait même que **<<les S.E.P. et l'emploi féminin sont étroitement liés depuis le début de la société industrielle, mais que ce lien s'est renforcé dans les trente dernières années avec les salarisation/tertiarisation de l'emploi féminin>>**⁸⁴. On retrouve ici les analyses proposées par Christian TOPALOV, selon lesquelles le rapport salarial moderne s'est construit avant tout pour la partie masculine de la population laborieuse.

Paradoxe d'une structuration du marché du travail qui tout à la fois permet aux femmes d'intégrer le marché "légitime" du travail grâce à un double processus de salarisation et de tertiarisation qui permet une progression massive des femmes sur ce marché⁸⁵, mais les cantonne majoritairement dans des emplois peu qualifiés du secteur tertiaire où nombre d'entre elles font l'expérience de la précarité statutaire (temps partiel, CDD, CES...).

Les jeunes actifs de 15 à 24 ans, tels qu'ils sont socialement catégorisés, font aussi très largement l'expérience de la précarité professionnelle puisque, nous l'avons déjà vu, les S.E.P. concernent 40 % d'entre eux, contre 8 % des plus de 25 ans, compte non tenu du travail à temps partiel, comme nous venons de le mettre en évidence. Les données dont nous disposons ne nous permettent pas de procéder à une analyse fine de la précarité professionnelle des jeunes qui tiendrait compte du travail à temps partiel. Je me contenterai donc de signaler que les résultats présentés (40 %) sont sous-évalués et qu'ils se rapprochent plus probablement des 50 %.

On le voit, près d'un jeune sur deux et plus d'une femme sur trois travaillent dans le cadre de formes d'emploi particulières. La norme sociale de l'emploi permanent à temps plein pourrait peu à peu se dissoudre dans une multiplicité de formes d'emploi particulières. Mais comme nous allons le voir, cette norme d'emploi que constitue le contrat de travail salarié à durée indéterminée et à temps plein demeure l'horizon d'attentes de plus de 85 % des demandeurs d'emploi. La précarité professionnelle serait donc bien un phénomène social plus "subi" que "choisi". Nous verrons dans la dernière partie de ce travail, comment cette apparente "vérité" masque une réalité beaucoup plus complexe.

Sur un continuum qui va de l'emploi au chômage non indemnisé, les S.E.P. constituent des formes alternatives "renouvelées" d'activité où circulent plus ou moins durablement les individus, selon leur âge, leur sexe et leur niveau de qualification.

Ces situations d'emploi particulières sont d'autant plus problématiques, que comme nous allons le voir, elle ne correspondent pas, dans une large majorité, à la volonté des individus. L'enquête emploi de l'INSEE de mars 1996 met clairement en évidence cette distorsion. En effet, 86 % des demandeurs d'emploi sont à la recherche d'un emploi

⁸⁴ FOURCADE (B), 1992, p8

⁸⁵ La part des femmes dans la population active reste stable de 1800 jusqu'en 1960, environ 30 %, pour atteindre 42,5 % en 1988 .
Sources INSEE

permanent à temps complet, contre 2,5 % à temps partiel, et 10,7 % pour une durée limitée. On notera toutefois une distorsion significative entre les sexes puisque 97 % des hommes recherchent un emploi permanent à temps complet, contre 78 % des femmes. Lesquelles sont 18,4 % à rechercher un emploi à durée limitée, et 3 % un emploi à temps partiel, contre 2 % et 1,7 % pour les hommes⁸⁶.

Il apparaît clairement que le modèle de l'emploi salarié à temps plein et à durée indéterminée demeure le modèle prédominant de l'emploi puisque plus de quatre demandeurs d'emploi sur cinq sont à sa recherche. Mais il est important de noter par ailleurs une différence significative entre les sexes, relative à l'inscription temporelle du travail. Plus de 20 % des femmes sont en effet à la recherche d'un emploi qui ne s'inscrit pas dans le modèle dominant du travail permanent. Mais plus intéressant encore, les femmes ne semblent pas aspirer à gérer leur inscription sur le marché du travail dans le sens d'une meilleure conciliation entre travail professionnel et travail domestique, comme en témoigne généralement la volonté de travailler à temps partiel (3 % seulement d'entre elles). Elles semblent au contraire orienter leurs attentes vers une gestion intermittente de l'activité professionnelle, qui correspond sans doute à la gestion temporelle de la maternité puisque seulement 8 % des jeunes femmes de moins de 25 ans expriment cette volonté, contre 20,5 % des femmes de plus de 25 ans. Cette différence significative entre les modèles de gestion temporelle du travail des hommes et des femmes témoigne bien, s'il en était besoin, d'une inscription sur le marché du travail qui reste marquée pour les femmes par la nécessité de concilier les calendriers familiaux avec les calendriers de la vie professionnelle.

Si une immense majorité de demandeurs d'emploi, y compris les jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans (90 %) aspirent à exercer un emploi permanent à temps complet, il n'est qu'apparemment paradoxal de postuler que la précarité des emplois correspond autant à l'imposition du marché du travail qu'à de multiples logiques de mise à distance du travail. Nous verrons en effet, au cours de la troisième partie, comment l'exercice d'activités professionnelles dans le cadre d'emplois "précaires" permet aux jeunes de repousser temporairement la stabilisation d'identités professionnelles dévalorisantes, et comment alors, paradoxalement, puisque l'emploi stable semble demeurer l'objectif de la plupart, le CDI peut constituer une impasse dont il est difficile de sortir. L'ayant espéré des années durant certains jeunes quitteront subitement un emploi stable, sans qu'il soit apparemment possible de comprendre leurs attitudes.

2.3.3.2. ...AU CHÔMAGE

La notion de "chômage" a un siècle. Et son histoire s'imbrique étroitement à l'histoire de la société salariale naissante.

Jusque dans les années 1945 la notion de "chômage" ne s'appliquera qu'aux travailleurs ayant perdu leur emploi dans un établissement. Des années 1870 à cette date, le chômage fait référence à la situation des ouvriers privés de travail. Le concept social de "chômage" s'élabore en référence à la norme salariale en train de s'ébaucher, qui substitue à l'ancien principe de "louage de service" la notion moderne de "contrat de

⁸⁶ Sources INSEE RESULTATS, Emploi-Revenus, n°107-108, sept 1996, p99

travail". On ne pourra donc pendant longtemps se prévaloir du statut de "chômeur" si l'on n'a pas au préalable signé de contrat de travail avec un établissement, qui atteste d'un rattachement à une entité juridiquement identifiée ; jusqu'en 1936 l'embauche se fait le plus souvent sans contrat de travail.

Jusque dans les années 50, seront exclus de la catégorisation du chômage, du fait de la structuration du marché du travail, les jeunes et les femmes. Les femmes, travailleuses à domicile pour un grand nombre d'entre elles, ne sont pas reconnues comme salariées. En 1936, 1 million de femmes travaillent à domicile, soit 25 % de la population active féminine. En outre, les Fonds de chômage institués dans les années 30 s'adressent au "chef de famille", **<<le mari étant en effet tenu, en vertu de l'article 214 du code civil, de fournir à sa femme tout ce qui est nécessaire pour les besoins de la vie, selon ses facultés et son état>>**⁸⁷. En vertu de ce principe, femmes mariées et jeunes vivant au foyer parental, ne peuvent prétendre au Fonds de chômage si le mari-père n'en bénéficie pas lui-même.

Ainsi, entre 1930 et 1939, la main-d'oeuvre masculine qui constitue le noyau dur de la population active, subit les variations d'une conjoncture économique difficile. La main-d'oeuvre féminine, non mariée, se trouve reléguée par la crise dans un chômage durable ou une activité professionnelle très précaire. Cette situation s'est traduite dans les chiffres relevés à l'époque (1936) par l'existence de 864.000 sans emploi, dont 72 % sont des hommes, et 71 % des adultes entre 25 et 59 ans⁸⁸ ; il s'agit principalement du "chômage" des hommes adultes, ouvriers de l'industrie. Celui des femmes n'est appréhendé, en fonction de la catégorisation juridico-administrative de l'époque, que pour les célibataires, ouvrières en usine.

Quels sens donner aux chiffres du chômage enregistrés sur la période 1950 à 1995 ? En 1950, 377.000 chômeurs, soit 1,9 % de la population active, compte non tenu des femmes et des jeunes. Sur la période 1970-75 on recense 1,1 million, soit 4,8 % de la population active, période où sont recensés tous les demandeurs d'emploi, et où l'activité économique est la plus florissante. Enfin, 2,5 millions entre 1982 et 1990 soit 10,3 % de la population active⁸⁹, et autour de 3,1 millions en 1996. Il est fort probable, qu'à l'image des Situations d'Emploi Particulières, le chômage "réel" de l'après-guerre, tel qu'il serait évalué actuellement, ait été beaucoup plus important que celui enregistré dans les années 1970-75.

Il faudra attendre l'après-guerre pour qu'à la notion de perte d'emploi dans un établissement se substitue la notion d'absence de travail et de recherche de travail, ce qui permettra d'intégrer comme chômeurs, les femmes et les jeunes.

Le principe de l'assurance-chômage est acquis dès 1958, fondé sur un principe de prévoyance et non plus d'assistance. Dix ans plus tard s'ouvriront les premiers guichets de l'A.N.P.E.. Le principe de l'indemnisation du chômage est aujourd'hui dual.

⁸⁷ SALAIS (R), 1986, p118

⁸⁸ *op. cit.*, p 77

⁸⁹ FOURCADE (B), 1992, p16

L'assurance-chômage est limitée aux titulaires d'un contrat de travail dans une entreprise souscrivant à l'U.N.E.D.I.C.. Pendant que les publics qui ne bénéficient pas de ce cadre juridique (femmes isolées avec enfant, femmes divorcées à la recherche d'un premier emploi, jeunes à la recherche d'un premier emploi, chômeurs en fin de droits) ont recours à la solidarité nationale, familiale ou locale.

Comment se répartissent aujourd'hui les personnes à la recherche d'un emploi ? En 1996, le chômage⁹⁰ touche 12,1 % de la population active. Mais pour les jeunes de 15 à 24 ans on observe un taux de chômage nettement supérieur puisqu'il s'élève à 26,3 %. De la même façon, pour les femmes, bien que dans des proportions bien moindres, on enregistre des distorsions significatives puisque 14,2 % des femmes actives sont au chômage, contre 10,4 % des hommes. On le voit, ce sont les jeunes qui, de loin, sont les plus frappés par le chômage, et les jeunes femmes en particulier (31,9 % contre 22,1 % pour les jeunes hommes)⁹¹.

Mais il est fondamental de pondérer ces résultats par le taux d'activité des sous-populations respectives. Lorsque l'on observe la situation des femmes en recherche d'emploi rapportée à leur taux d'activité (47,6 %), on observera alors que 6,8 % des femmes en âge de travailler (de plus de 15 ans) sont au chômage. De la même façon, lorsque l'on adopte un autre point de vue sur les chiffres du chômage des jeunes, en rapportant le taux de chômage de 26,3 % au taux d'activité de cette tranche d'âge qui est seulement de 29,2 % - la majorité des jeunes étant scolarisée - cette pondération nous permet de resituer l'effet quantitatif du chômage sur cette classe d'âge, et d'observer alors que 68 % des 15-24 ans sont scolarisés, 21,4 % sont des actifs occupés, et seulement 7,6 % d'entre eux sont comptabilisés comme chômeurs⁹². Ce qui frappe dès lors est peut-être moins le taux de chômage des jeunes que leur présence discrète sur le marché du travail, du fait d'un fort taux de scolarisation. En comparant la situation des jeunes en 1990 avec celle de 1968, comme nous le propose Chantal NICOLE-DRANCOURT, **<<c'est moins la proportion inchangée des sans-emploi qui surprend que les proportions inversées d'actifs et de scolarisés>>**⁹³. L'inscription prolongée et toujours plus tardive des jeunes dans le système scolaire s'inscrit dans une volonté de constitution d'un capital formation qui, plus ce capital s'élève, pourra préserver du chômage. Mais on peut également se poser la question de savoir si ces pratiques de scolarisation ne correspondent pas, de façon concomitante, à des volontés de mise à distance de l'emploi, donc beaucoup auraient déjà "l'intuition" qu'il ne satisfera pas leurs attentes.

La situation statistique des jeunes et des femmes, relativement au chômage, peut

⁹⁰ Il s'agit des chômeurs PSERE (population sans emploi à la recherche d'un emploi) recensés par l'INSEE, c'est-à-dire des chômeurs déclarés, inscrits ou non auprès de l'ANPE, et non des Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois (DEFM), comptabilisés par les services de l'ANPE.

⁹¹ Sources INSEE RESULTATS, Emploi-Revenus, n°107-108, sept 1996, p93

⁹² Sources INSEE RESULTATS, Emploi-Revenus, n°107-108, sept 1996, p48

⁹³ 1998, p 13

donc apparaître très proche selon le point de vue adopté, mais elle correspond à des problématiques fort différentes. Si les femmes entre 25 et 60 ans enregistrent un taux d'activité de 73 % (contre 91 % pour les hommes), c'est que leur inscription professionnelle reste liée à la gestion temporelle des maternités et des biographies familiales, qui repose davantage sur leurs épaules que sur celles de leurs conjoints. En revanche, le faible taux d'activité des jeunes s'inscrit dans un principe de constitution d'un capital formation, par le prolongement continu de la scolarité. Ce capital formation sera déterminant sur le marché du travail, puisque les statistiques l'attestent une fois encore, plus le niveau de formation s'élève plus le taux de chômage des jeunes diminue. Alors que 36 % des jeunes sans qualification sont au chômage, 17,9 % des jeunes titulaires d'une formation supérieure au Bac+2 sont dans la même situation. Si le niveau de diplôme permet de diminuer les risques du chômage par deux, il ne les supprime pas. L'augmentation continue du niveau de formation des jeunes qui fréquentent les Missions Locales constitue en cela un bon indicateur de la situation de précarisation professionnelle croissante des jeunes, même les plus qualifiés⁹⁴. La comparaison avec les mêmes indicateurs statistiques proposés par l'INSEE en 1985, vient confirmer la perte relative de valeur du diplôme comme "protecteur" contre le chômage : si le taux de chômage des jeunes sans qualification était de 38,7 %, celui des jeunes les plus diplômés était alors seulement de 7,6 %⁹⁵. Ainsi, Claude DUBAR avançait en 1987 que : **<<Tous les indices concordent ici pour conclure à la dégradation des chances d'emploi des moins diplômés>>**⁹⁶. Force est de constater dix ans plus tard, que la situation des moins diplômés ne s'est pas améliorée, tandis que celle des plus diplômés tend à se dégrader.

On l'a vu les critères qui ont construit la catégorie sociale du chômage tout au long de ce siècle ont tout ou partie à voir avec l'imposition progressive du modèle salarial comme rapport au travail dominant.

La perte d'ouvrage ou plutôt de travail ne renvoie plus l'individu au statut "d'assisté" pris en charge par un réseau d'assistance, privé ou public, qui selon les époques s'attachera à forcer, voire à punir, ces "indigents valides" - ceux-ci représenteront toujours entre 5 et 10 % de la population entre le 13ème et le 19ème siècle⁹⁷. L'individu en manque d'ouvrage s'impose désormais dans le cadre juridique du chômage, pour autant qu'il s'inscrive dans le cadre salarial dominant. Il est renvoyé hors du cadre de l'assurance-chômage s'il ne satisfait pas aux exigences minimales⁹⁸ et retournera dans le cadre de l'assistance dont le R.M.I. constitue la figure emblématique.

La construction sociale de la problématique du chômage, et les enjeux actuels qui y sont liés, sont en cela révélateurs d'une volonté "politique" d'inscrire, ou de réinscrire, la

⁹⁴ Cf. Annexes

⁹⁵ DUBAR, 1987, p 25

⁹⁶ DUBAR, 1987, p 25

⁹⁷ CASTEL (R), 1995

⁹⁸ En 1995, moins de 4 mois de cotisation par le biais d'un contrat de travail

"famille" au coeur du système de protection sociale, comme garant du réseau primaire de solidarité, alors même que l'assurance-chômage ne peut concerner que les travailleurs "stables" et que la solidarité nationale ne peut s'instituer que comme "ultime recours".

<<Toute l'histoire de l'assistance>>, nous le rappelle de façon éclairante Robert CASTEL, **<<bute sur l'impossibilité de retraiter complètement les problèmes que posent l'indigence valide dans les catégories spécifiques de l'assistance>>**. Car **<<l'indigent valide pose à l'assistance la question du sphinx : comment faire d'un quémendeur d'aide un producteur de sa propre existence ? C'est une question qui n'a pas de réponse car la réponse n'est pas du registre assistanciel mais du registre du travail>>**⁹⁹.

Comment tente-t-on aujourd'hui de répondre à la question que pose la problématique contemporaine de l'"insertion" ? Quels sont les principes idéologiques qui sous-tendent les actions des pouvoirs publics depuis les années 70, période à laquelle se constitue socialement la problématique de l'insertion ?

2.4. INSERTION MODE D'EMPLOI

Nous avons jusque-là tenté de déconstruire, par une mise en perspective historique, les concepts sociaux trop diversement usités qui ont construit et construisent la problématique sociale de l'insertion-exclusion. "Travail", "chômage", "précarité" sont les concepts clés autour desquels s'articule la mise en oeuvre des politiques publiques qui se succèdent depuis bientôt 30 ans pour faciliter l'"insertion" - des publics menacés d'"exclusion" - dans le pacte républicain au sein duquel l'emploi demeure le meilleur garant de la nécessaire cohésion sociale.

La problématique de l'insertion va se développer à partir de la fin des années 60 autour de deux pôles de référence. Le premier pôle qui va constituer un espace de discours et de pratiques autour de la question de l'insertion est celui de l'"insertion professionnelle des jeunes", et ce dès 1967. Le deuxième pôle qui va se formaliser en 1988 avec la promulgation de la loi sur le Revenu Minimum d'Insertion est celui de l'insertion sociale et de la lutte contre la pauvreté et la précarité. Entre ces deux pôles, les publics visés par la sphère de l'insertion vont des jeunes sans formation aux bénéficiaires du R.M.I. en passant par les chômeurs de longue durée.

L'objet de cette recherche est limité à la problématique de la précarité professionnelle des jeunes, autrement dit à la question de l'instabilité professionnelle, entendue comme temporalité professionnelle spécifique. Il ne s'agira donc pas d'aborder la question de l'insertion des jeunes du point de vue de la précarité sociale et de la pauvreté.

2.4.1. CONSTRUCTION DU CHAMP POLITICO-ADMINISTRATIF

⁹⁹ 1995, p70

La notion d'insertion apparaît dans le champ politico-administratif, dès 1967, dans le souci d'adapter professionnellement en vue d'un accès à l'autonomie "la jeunesse inadaptée et handicapée"¹⁰⁰. Et ce, bien avant les prémises de crise des années 70. Les différents types de publics visés par les mesures préconisées par le Ministère de la Jeunesse et des Sports, sont catégorisés et hiérarchisés en fonction de leurs "handicaps" scolaires, physiques ou sociaux, et doivent faire l'objet d'une prise en charge dans le cadre de l'action sociale.

Ce souci de prise en charge de certaines catégories de jeunes présentant des "problèmes" spécifiques, formulé en termes d'"insertion", est analysé par Bernard EME dans les termes suivants : **<<Le surgissement de la notion d'insertion s'est fait d'abord et avant tout sur un fond de crise d'identité du travail social et de remise en cause du fonctionnement du social adossé à l'état-Providence, bien avant la crise économique qui est venue renforcée ce processus>>**¹⁰¹. Car en effet, si le chômage commence à croître très lentement dès 1963, c'est seulement dans les années 1975 et 1976 que cette croissance va fortement s'accélérer, puis se ralentir à nouveau dès 1977¹⁰². Philippe FRITSCH mettra en évidence comment, avec le renforcement de la crise dans les années 70 et surtout 80, les différentes catégories de travailleurs sociaux seront amenées à renouveler leurs pratiques professionnelles dans le sens d'une **<<combinaison des approches et méthodes de l'animation et de la formation.>>**¹⁰³. L'expérimentation des structures Missions Locales proposée par Bertrand SCHWARTZ constituera pour l'auteur un projet typique **<<d'animation globale>>** motivé par une volonté d'intervention concertée des différents acteurs du travail social confrontés à la gestion de situations et problèmes nouveaux¹⁰⁴.

La notion d'insertion va prendre toute son envergure dans l'espace, toujours objet de multiples enjeux, de l'introuvable relation formation-emploi. Avec la crise économique des années 70 le rapport système éducatif-système productif laisse place à la problématique "renouvelée" de la relation formation-emploi.

La loi du 16 juillet 1971 qui définit l'organisation de la *formation professionnelle continue* dans le cadre de l'*éducation permanente* s'enracine dans l'histoire complexe d'au moins deux politiques publiques adoptées depuis l'après-guerre. D'un côté il s'agit de développer la "formation professionnelle" pour pallier à une pénurie de main d'oeuvre qualifiée d'autant plus indispensable que le pays est à reconstruire. De l'autre côté, il est question de promouvoir la "promotion sociale" afin de répondre aux demandes croissantes de justice sociale¹⁰⁵. Philippe FRITSCH analysera comment l'éducation permanente va se construire, avec la "croissance de la raison économique", comme le

¹⁰⁰ Cf GUYENNOT (C), *L'insertion. Un problème social*, 1998, p 22-23

¹⁰¹ EME (B), LAVILLE (J.L.), 1994, p173

¹⁰² DUBAR (C), 1987, p 18

¹⁰³ in *Education Permanente*, juin 1983, p 72

¹⁰⁴ FRITSCH (P), juin 1983, p 79-80

moyen pour résoudre les décalages existants entre le système éducatif et le monde professionnel, autrement dit pour pallier à l'inadaptation du mode d'éducation aux nouvelles exigences du marché du travail imposées par les transformations de la société. La formation professionnelle continue va dès lors occuper la place centrale de la politique d'éducation permanente en instituant la formation "post-scolaire" comme fer de lance d'une politique de formation-qualification de la main d'oeuvre. Les dispositifs mis en place, dès les années 70, pour favoriser "l'insertion professionnelle des jeunes" vont **<<accentuer la tendance à concevoir le système de formation professionnelle continue essentiellement dans ses rapports au système de production comme moyen de remédier aux problèmes d'ordre économique et comme correctif des effets du système de formation initiale.>>**¹⁰⁶

Comment adapter la formation des individus aux emplois disponibles sur le marché du travail, tel est l'enjeu qui va mobiliser les politiques successives, chargées de l'"insertion professionnelle des jeunes" à partir des années 70.

2.4.1.1. ENTRE EXPERIENCES ET INNOVATIONS

C'est aux Ministères du Travail et de l'Education que revient l'initiative des premières actions "jeunes" dès la fin des années 60. Le Ministère de l'Education met en place entre 1971 et 1974 les "Actions Giffard" dans l'objectif de renouveler les formes de l'alternance à travers l'instauration des stages en entreprises¹⁰⁷.

En 1975, toujours à l'initiative du Ministère de l'Education, se met en place l'"Opération 50.000 jeunes" pensée comme action conjoncturelle visant à améliorer la formation professionnelle des jeunes¹⁰⁸. Cette opération vise les jeunes sans diplôme qui constituent une catégorie particulièrement vulnérable, ainsi que les jeunes qualifiés ou qui disposent d'un diplôme inadapté aux besoins de l'emploi. Cette opération qui vise l'amélioration de la formation professionnelle des jeunes s'appuie sur deux types de mesures : les Contrats Emploi-Formation et le dispositif de Formation Professionnelle qui mettra en oeuvre des stages de formation et des stages de pré-formation. Elle s'adresse aux jeunes de 16 à 20 ans, sans contrat de travail, ayant quitté l'appareil scolaire au plus tard en 1974, non qualifiés ou dont la qualification est inadaptée, et inscrits à l'Agence pour l'Emploi.

Le bilan de cette opération réalisé au début de l'année 1976 met en évidence que 32.800 jeunes ont été touchés par ce dispositif, dont 54,8 % de filles et 45,2 % de garçons. à l'issue de l'opération, 34,5 % des jeunes ont trouvé un emploi, 2,3 % sont en contrat d'apprentissage, et 25 % sont en formation.

En 1977, alors que les jeunes de moins de 25 ans représentent 50 % des

¹⁰⁵ Cf FRITSCH (P), 1992, pp. 279-289

¹⁰⁶ FRITSCH (P), juin 1983, p 78

¹⁰⁷ Cf GUYENNOT (C), L'insertion. Un problème social, 1998, pp. 86-89

¹⁰⁸ Circulaire du Premier Ministre n°2.973/SG du 29 janvier 1975

demandeurs d'emploi, et que leur taux de chômage est de 7,5 % pour les jeunes hommes et de 14 % pour les jeunes femmes, et que corrélativement plus de 200.000 jeunes sortent chaque année du système scolaire sans qualification¹⁰⁹, se met en place le premier Pacte National pour l'Emploi des Jeunes. Ce pacte, toujours pensé en termes conjoncturel, s'appuie sur deux mesures principales : des mesures d'exonération des charges sociales pour les employeurs qui embauchent des jeunes, et des mesures de formation-qualification professionnelle (les stages pratiques en entreprise, les stages de formation dispensés par des organismes de formation, et les contrats emploi-formation lancés dès 1975). Ce pacte vise désormais les jeunes de 16 à 25 ans et non plus seulement les jeunes de 16 à 20 ans. Il concernera 550.000 jeunes, dont 145.600 jeunes en stages pratiques, 68.600 jeunes en stages de formation et 26.300 en contrats emploi-formation¹¹⁰.

Jean PRIEUR, alors Secrétaire Général de la Formation Professionnelle, notait : **<<L'attention des responsables de l'emploi et de la formation s'est surtout portée sur la catégorie des jeunes d'un faible niveau de culture générale et démunis de qualification professionnelle. (...). Les statistiques de l'Agence pour l'Emploi prouvent que cette catégorie rencontre de graves difficultés pour trouver un emploi stable. (...). Mais cette priorité tout à fait légitime, ne doit pas conduire à ignorer les problèmes rencontrés par les autres catégories de jeunes. Les statistiques de l'emploi montrent en effet l'aggravation de la situation des jeunes justifiant d'un niveau de formation professionnelle ou technique. (...). Dans l'avenir le problème grave posé par la liaison formation-emploi n'est donc pas celui de l'insuffisance de main-d'oeuvre qualifiée, comme certains continuent de l'affirmer, mais bien celui de la surqualification.>>**¹¹¹ à la fin des années 70 c'est donc bien en termes de stabilité que sont posés les objectifs des mesures d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes. Mais déjà à cette époque, la qualification des demandeurs d'emploi comme solution au chômage est pointée comme solution non seulement insuffisante, mais non adaptée car génératrice de surqualification et non d'emploi.

En 1978, ce Pacte National pour l'Emploi des Jeunes est renouvelé dans des termes similaires à celui de 1977. Mais pour la première fois sont introduites des mesures spécifiques visant à favoriser l'insertion professionnelle de certaines catégories de femmes (femmes chefs de familles, et mères de famille). Ce deuxième pacte aura concerné 275.000 personnes, dont 55.900 jeunes en stages de formation, 20.000 en stages pratiques et 38.000 en contrats emploi-formation¹¹².

En 1979 se met en place le dernier et troisième Pacte National pour l'Emploi des Jeunes, pensé sur une durée de trois ans. à la catégorie des jeunes, et de certaines

¹⁰⁹ Actualité de la Formation Permanente, Ed Centre Inffo, nov-déc 1977, n°31, p 37 à 43

¹¹⁰ Actualité de la Formation Permanente, Ed Centre Inffo, Juil-août 1979, n°41, p 71

¹¹¹ Actualité de la Formation Permanente, Ed Centre Inffo, nov-déc 1977, n°31, p 37-38

¹¹² *op.cit*, p 71

catégories de femmes, vient s'ajouter celle des "travailleurs âgés de plus de 45 ans en chômage de longue durée"¹¹³. Ce pacte s'appuie sur les mesures précédemment mobilisées par les deux pactes antérieurs, et se fixe pour objectif supplémentaire le développement de l'apprentissage dans l'artisanat. Ce pacte concernera 390.000 personnes, dont 46.200 en stage de formation, 145.000 en stages pratiques et 64.200 en contrats emploi-formation¹¹⁴.

En 1981, le troisième Pacte National pour l'Emploi des Jeunes est renouvelé sous l'appellation de "Plan Avenir Jeunes", et ce pour une durée de un an, introduisant quelques modifications par rapport aux Pactes précédents. Les stages de formation deviennent des stages de "Préparation à la vie professionnelle", distribués en stages d'insertion et en stages de qualification. Les contrats emploi-formation se distribuent désormais pour leur part en contrats d'insertion et contrats de qualification. Les stages pratiques en entreprise commencent à être vivement critiqués car ils placent les bénéficiaires dans une situation défavorable par rapport au droit du travail, puisque amenés à remplir des fonctions similaires à un salarié de l'entreprise d'accueil, ils ne bénéficient pas du statut de salarié mais de stagiaire.

En parallèle des actions mises en place par le Ministère de l'Education, vont surgir de multiples initiatives, interministérielles et locales, qui constituent de véritables actions expérimentales.

Les actions Education-Santé-Travail (EST) mises en place entre 1979 et 1981 vont renouveler les approches traditionnelles en matière "d'insertion professionnelle des jeunes", en partant du constat que de nombreux jeunes sont exclus des dispositifs de formation professionnelle. Il s'agit dès lors de proposer des actions de formation visant la construction de "projets de vie" capables d'engendrer des projets professionnels. Ces actions interministérielles préfigurent l'instauration des Missions Locales et plus globalement des politiques d'insertion qui se mettront en place dans les années 80.

L'expérience du GAEC (Groupe d'Actions Educatives Concertées) s'inscrit dans une démarche à la fois localisée et interpartenariale. Mise en oeuvre au cours des années 1978 et 1979, et financée par les Ministères de l'Education, de la Santé, du Travail et de la Culture, cette expérience s'inscrit dans la volonté de développer une pédagogie capable de prendre en charge des itinéraires de la "marginalité"¹¹⁵.

C'est enfin les diverses expériences mises en oeuvre à l'initiative de l'ACEREP¹¹⁶ à partir de 1974 qui vont également participer à la construction d'un nouveau type d'intervention en matière d'insertion des jeunes. Les expériences lancées en Ile-de-France, à Besançon, et surtout à Valence avec le VOPAJ¹¹⁷, vont constituer des "laboratoires" d'expériences dans le sens d'actions territorialisées, interpartenariales et

¹¹³ *op.cit.*, p 63

¹¹⁴ Actualité de la Formation Permanente, Ed Centre Inffo, juil-août 1981, n°53, p 99 à 105

¹¹⁵ Cf GUYENNOT (C), *L'insertion. Un problème social*, 1998, pp. 100-102

¹¹⁶ Filiale de la Caisse des Dépôts et Consignations

globalisées. Il s'agit d'impliquer les multiples partenaires (administrations, organismes de formation, entreprises, travailleurs sociaux) afin de proposer des solutions innovantes aux problèmes posés par le chômage des jeunes en échec scolaire.

L'implantation des Missions Locales dès 1982 s'inscrit dans la continuité de ces multiples "expérimentations" qui ont vu le jour tout au long des années 70 afin d'offrir des réponses originales à des problèmes complexes.

2.4.1.2. LES MISSIONS LOCALES

Dès 1982, à l'issue du rapport de Bertrand SCHWARTZ chargé en 1981 d'une mission sur "L'insertion professionnelle et sociale des jeunes", sont inaugurées les Missions Locales et les Permanences d'Accueil d'Information et d'Orientation (PAIO), impulsées et contrôlées par la Délégation Interministérielle à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en difficulté (D.I.J.). Ces structures d'accueil sont mises en place dans la volonté de mailler le territoire national afin d'appréhender globalement les difficultés d'insertion sociales et professionnelles des jeunes et de leur permettre un accès à des formes renouvelées de citoyenneté, par le travail, le social, et le culturel. Ces structures d'accueil pensées comme espace interpartenarial vont voir collaborer différents acteurs issus de champs d'action pluriels : agents de l'A.N.P.E., assistantes sociales, éducateurs, conseillers d'orientation.... Tous vont participer à la mise en place et au développement d'une succession de politiques visant l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Bertrand SCHWARTZ définit quatre objectifs et trois lignes d'actions. Il s'agit pour lui de qualifier professionnellement les jeunes, de réduire les inégalités des chances à l'origine par une discrimination positive, de rétablir le dialogue entre les générations et enfin d'utiliser les capacités créatrices des jeunes pour les préparer à une qualification sociale. Pour cela il faut garantir la qualification professionnelle et sociale pour tous les jeunes de 16 à 18 ans, renforcer les chances d'accès des jeunes de 18 à 21 ans à l'activité économique et sociale, et enfin associer les jeunes à la vie de la cité en prenant en considération les problèmes sociaux auxquels se heurtent les jeunes et en proposant des mesures concernant leur logement, leur cadre de vie, leur temps libre, leur santé, et leurs relations aux médias¹¹⁸. Pour la première fois, les problèmes d'insertion des jeunes sont appréhendés non seulement dans la dimension professionnelle mais aussi sociale. En outre, c'est en s'appuyant sur les jeunes comme partenaires actifs et responsables que l'auteur défend les objectifs de son projet. Ces deux dimensions sont novatrices et fondamentales dans l'esprit de cette approche renouvelée de la problématique de l'accès à l'emploi des jeunes.

Trois groupes de jeunes sont ciblés par le projet de Bertrand SCHWARTZ. Les jeunes de 16 à 18 ans, pour lesquels sont proposés des stages de formation alternée. Les jeunes de 18 à 21 ans qui rencontrent de graves difficultés d'insertion sociale et professionnelle, pour lesquels sont mis en place des stages d'orientation, des stages de préparation à la vie professionnelle (stages d'insertion courte et stages d'insertion longue),

¹¹⁷ Valence Orientation Professionnelle et Accueil des Jeunes

¹¹⁸ Actualité de la Formation Permanente, Ed Centre Inffo, sept-oct 1981, n°54, p53

et des stages de qualification. Enfin, les jeunes de 18 à 26 ans qui ne présentent pas de graves difficultés d'insertion, et auxquels sont proposés des stages de mise à niveau et des contrats emploi-formation. Les stages pratiques en entreprises, initiés en 1977 et fortement controversés seront abandonnés car considérés comme des stages d'attente ne permettant pas une véritable qualification. De 1982 à 1986, 350.000 jeunes bénéficieront de ces mesures, dont une majorité de femmes (52,4 %) et de jeunes de plus de 18 ans (75,5 %) ¹¹⁹.

Dès 1983 sont initiées des formules qui renouvellent les conceptions en matière d'insertion professionnelle. La logique de la formation comme condition d'accès à l'emploi, est inversée. Il faut mettre les jeunes en situation de travail. En 1983, un accord national interprofessionnel statue sur le développement des formations en alternance qui seront inaugurées dès 1984 (Contrat de Qualification, Contrat d'Adaptation, Stage d'Insertion à la Vie Professionnelle). En 1984, sont inaugurés les Travaux d'Utilité Collective, qui opèrent pour la première fois une dissociation entre travail et emploi ; l'accent est mis sur l'"activité". L'apparition des T.U.C. et des formations en alternance va réserver dès 1986 les "stages 16-25 ans" aux jeunes les moins qualifiés. Ainsi la mise en place des contrats en alternance va opérer une rupture dans la hiérarchisation des publics en "insertion", en reléguant les jeunes les plus en "difficultés", scolairement et socialement, du côté de la formation "alternée" qui prendra un nouvel essor avec la mise en oeuvre du Crédit Formation Individualisé en 1989, et les jeunes les plus "qualifiés", scolairement et socialement, du côté de la formation en "alternance". Relégation dans les stages "parking" pour les uns, entrée sur le marché du travail, par le recours aux emplois précaires, pour les autres. Deux espaces de socialisation "professionnelle" se mettent en place qui correspondent, pour le premier, à ce que Bernard EME nomme le **<<tiers secteur d'insertion parapublic>>**, et pour le second, à ce que Claude DUBAR identifie comme le **<<pôle des entreprises "dominées" (majorité de PME) caractérisées par une forte instabilité de leur main d'oeuvre peu qualifiée>>**.

Mais c'est également en 1983 que sont mises en place des mesures "en faveur des femmes, visant à renverser les tendances négatives" ¹²⁰. Il s'agit d'inciter les femmes à s'engager dans des actions de formation, car si elles représentent près de 40 % de la population active de l'époque, elles ne représentent que 30 % du public en formation. Il faut enfin développer la sensibilisation du public féminin aux métiers non traditionnellement féminins afin de combattre le surchômage qui touche cette catégorie de population.

Dans la lignée des propositions avancées en 1983, sont mis en place en 1985 les PLIF (Programmes Locaux d'Insertion en faveur des Femmes isolées privées de ressources). Ces programmes très limités quantitativement (5.000 places prévues par an) n'atteindront même pas leurs objectifs faute de candidates (3.000 actions en 1987).

L'année 1985 marque le pic d'une montée du taux de chômage des jeunes qui amènera le gouvernement à mettre en place de 1986 à 1988 le "Plan d'urgence pour

¹¹⁹ Guide des politiques de la jeunesse, Ed Syros Alternative, Paris, 1990, p 116

¹²⁰ Actualité de la Formation Permanente, Ed Centre Inffo, mai-juin 1983, n°64, p 34-35

l'emploi des jeunes". En effet, le taux de chômage des jeunes hommes est passé au cours des dernières années de 7,5 % en 1976 à 13,1 % en 1981 pour atteindre 24,5 % en 1985, et retomber les années suivantes jusqu'à 16,9 % en 1989, année de démarrage du Crédit Formation Individualisé. Pour les jeunes femmes la situation est similaire mais bien plus inquiétante puisque l'on enregistre un taux de chômage de 14 % en 1976, soit le double de celui des jeunes hommes, de 23,8 % en 1981, pour atteindre 30,5 % en 1985 et redescendre progressivement à 24,2 % en 1989¹²¹. Seront concernés par ce plan plus de 1.200.000 jeunes (environ 400.000 embauches avec exonération de charge, et plus de 800.000 jeunes en formation alternée ou en formation en alternance).

2.4.1.3. LE CRÉDIT FORMATION INDIVIDUALISÉ

Le Crédit Formation Individualisé se met en place en septembre 1989. Il s'inscrit tout à la fois en rupture et en continuité par rapport aux dispositifs précédents.

En rupture, car pour la première fois l'articulation du dispositif est pensée de façon globale et cohérente. Pour la première fois également le dispositif marque une volonté affichée de s'inscrire en réaction contre la sélectivité des mesures existantes. Il se constitue comme instrument de justice sociale et reprend donc le principe de discrimination positive avancé par Bertrand SCHWARTZ, l'auteur du projet. C'est l'idée de la deuxième chance, déjà très présente dans le discours de la promotion sociale dans les années 50 et 60. Enfin, le CFI se propose, également pour la première fois, de mettre en oeuvre une autre gestion du temps, où il s'agit de suivre le rythme du jeune et non plus d'imposer des parcours prédéterminés.

Mais le C.F.I. s'inscrit aussi dans la continuité des dispositifs précédents, en réactivant le principe de l'accueil-orientation-bilan-contractualisation qui sera mis en oeuvre par un "coordonnateur de zone" et activé par un "correspondant" identifié dans une structure d'accueil - Mission Locale ou PAIO. Il s'agira pour le "correspondant" de proposer un "bilan des acquis", d'aider le jeune à définir un "projet"¹²² de formation", et d'assurer un "suivi personnalisé". Le C.F.I. reprend également le principe du "partenariat territorialisé" en créant les "comités de bassin d'emploi" animés par un "coordonnateur de zone". Enfin, le C.F.I. reprend le principe pédagogique de l'"individualisation" des parcours et de la "validation progressive" afin de mettre en oeuvre la volonté affichée de respecter le rythme des bénéficiaires¹²³.

Les mesures mobilisées pour mettre en oeuvre ce dispositif seront les suivantes : - Les formations alternées proposées par les centres de formation (stages de Mobilisation Autour d'un Projet, stages de Préqualification, stages de Qualification : stages déjà mis en oeuvre dès 1984).

¹²¹ Les Femmes, Contours et Caractères, Ed INSEE, 1991, p 119

¹²² Claudel GUYENNOT souligne que la notion de "projet" apparaît à la fin des années 70 lorsque la problématique de "l'insertion sociale" se substitue à celle de "l'insertion professionnelle". Il ne s'agit plus seulement de "placer" les jeunes sur le marché du travail mais de les aider à construire un "projet". Cf *L'insertion. Un problème social*, 1998, p 92-93

¹²³ Actualité de la Formation Permanente, Ed Centre Inffo, jan-fév 1990, n° 104, p 20 à 31

Les formations en alternance réalisées moitié en entreprise, moitié en centre de formation (contrat de qualification, contrat d'adaptation, SIVP, tous trois inaugurés en 1984, et le contrat d'apprentissage)

Le Contrat Emploi Solidarité, qui constitue une nouvelle mesure et concerne le secteur public.

Deux catégories de public sont visées par le C.F.I.. Les jeunes primo demandeurs d'emploi ayant connu une période prolongée de chômage, et les jeunes demandeurs d'emploi sortis de formation initiale depuis plus d'un an sans avoir obtenu au moins le CAP ou le BEP. L'objectif est de toucher environ 100.000 jeunes par an.

Cette conception du "stage de formation" comme outil d'aide à l'insertion professionnelle suggère à Simon WUHL trois remarques. Premièrement, **<<elle part de l'hypothèse d'une crise économique temporaire. Les dispositifs de formation sont destinés à accompagner une politique active de l'emploi et de relance de l'économie>>**. Deuxièmement, **<<elle postule une action exclusive sur les demandeurs d'emploi et ne prend pas en compte les inadaptations au sein même des unités de production>>**. Enfin, **<<elle suggère une filière par étape pour l'insertion professionnelle : l'insertion, puis la formation/qualification, puis l'accès à l'emploi>>**¹²⁴. On voit combien ces trois postulats de base, ont perdu, au fil des ans, leur pertinence, et combien il est nécessaire aujourd'hui d'interroger la problématique sociale de l'insertion dans des termes renouvelés.

à la fin des années 80 commence à s'opérer un changement dans le discours politique de la majorité de l'époque (gouvernement de Droite dans la période 86-88) qui rompt avec le discours du plein emploi et se risque même jusqu'à envisager l'insertion comme n'ayant **<<pas forcément vocation à conduire vers l'emploi mais>> pouvant <<se contenter d'une finalité sociale complétée par l'accès à de petits boulots>>**¹²⁵. Date également à laquelle les politiques se recentrent sur le "chômage d'exclusion", préfigurant la mise en place du Crédit Formation Individualisé, pour les jeunes, et du Revenu Minimum d'Insertion, pour les adultes.

On peut d'ores et déjà commencer à saisir toutes les ambivalences des politiques publiques visant l'"insertion". Il faut développer des dispositifs et initiatives pouvant améliorer l'insertion professionnelle des individus - jeunes et bientôt adultes - dans l'entreprise, en favorisant l'adéquation formation-emploi, tout en reconnaissant que l'accès de tous au marché du travail est une illusion qu'il faut rompre. Il faut "insérer", et pour cela il faut "former et qualifier" mais tout en sachant que le marché de l'emploi n'est plus à même d'absorber tout ce potentiel de main-d'oeuvre qualifiée, et bientôt surqualifiée.

En 1991, Thierry MANDON, alors député socialiste de l'Essonne, chargé d'un rapport

¹²⁴ 1991, p52

¹²⁵ *op cit*, p49

sur "l'insertion professionnelles des jeunes", soulignait de la même façon : **<<Les plans successifs pour l'emploi des jeunes sont présentés en général comme des palliatifs au manque de formation ou d'expérience professionnelle. Ils apparaissent de plus en plus comme des dispositifs de réponse à une crise durable de l'emploi. Et l'on peut se demander, si cette politique n'accentue pas la période transitoire et instable de la jeunesse, voire même si elle n'institutionnalise pas cet état social.>>**¹²⁶

C'est dans des termes similaires que Bernard EME interroge les politiques d'insertion mises en oeuvre jusque-là : **<<La notion d'insertion visait une articulation du revenu, du travail, de l'activité, de la formation, de la socialisation comme forme transitionnelle d'intégration et d'identité en dehors de la simple indemnisation ou des pratiques d'assistance>>**, mais : **<<Ces pratiques d'insertion ont fini par constituer de fait un "tiers secteur d'insertion parapublic" qui s'auto-reproduit, non valorisé socialement, très peu pris en compte par les entreprises, et de plus en plus instrumentalisé par les pouvoirs publics et les pouvoirs locaux comme une sphère fonctionnelle de régulation de l'exclusion>>**¹²⁷ et **<<reste fondamentalement prisonnier de l'imaginaire salarial tout en devenant de plus en plus impuissant à permettre l'intégration sociale par le salariat>>**¹²⁸.

L'année 1991 marquera la mise en place de l'"Exo jeunes", du Contrat d'Orientation et du Contrat Local d'orientation. Mais l'année 1991 marquera également l'élargissement du C.F.I. à de nouvelles catégories de public. Les "demandeurs d'emploi adultes" ainsi que les "salariés" pourront désormais également bénéficier du dispositif. Ainsi, contrairement aux Pactes Nationaux pour l'Emploi des Jeunes mis en place de 1977 à 1981, qui avaient dès 1979 intégré des mesures spécifiques pour le public féminin, le C.F.I. ne reprendra pas ce processus de catégorisation pour traiter les problèmes spécifiques des femmes, même si seront mises en place dans le cadre des stages de formation alternée des actions visant la "diversification de l'orientation professionnelle de filles". Or, cette situation paraît d'autant plus paradoxale que sur la période 1985-1989, période préalable à l'instauration du C.F.I., et à la décision d'élargir les publics visés par le dispositif aux "demandeurs d'emploi adultes" et aux "salariés", si le taux de chômage des femmes reste stable, celui des jeunes ne fait que diminuer. Ainsi, le taux de chômage des femmes reste stable, à 12,6 % en 1989 comme en 1985¹²⁹, alors que le taux de chômage des jeunes hommes et celui des jeunes femmes ne fait que régresser sur la même période, passant de 24,5 % pour les jeunes hommes et 30,5 % pour les jeunes femmes en 1985, à 16,9 % pour les jeunes hommes et 24,2 % pour les jeunes femmes en 1989¹³⁰. Cette observation rejoint le "Bilan de quinze ans de politique de l'emploi" paru dans

¹²⁶ Liaisons Sociales, n°84/91, 21 aout 1991, p 3

¹²⁷ EME(B), LAVILLE(J.L.), 1994, p159

¹²⁸ *op cit*, p179

¹²⁹ Les Femmes, Contours et Caractères, Ed INSEE, 1991, p 119

¹³⁰ *op.cit.*

Liaisons Sociales en mars 1991, où il est noté : **<<Le chômage des jeunes a sensiblement diminué de 1984 à 1989.(...). Depuis 1984, le nombre de chômeurs âgés de 18 à 21 ans diminue, surtout du fait de l'augmentation du taux de scolarité. En revanche, le chômage chez les jeunes âgés de 22 à 24 ans s'apparente plutôt à celui des adultes. (...). Les femmes ont moins bénéficié de l'amélioration de la situation de l'emploi que les hommes. Si de 1979 à 1984, le nombre des femmes inscrites à l'ANPE a moins augmenté que celui des hommes, la tendance s'est inversée depuis 1984. Depuis, la part des femmes inscrites à l'ANPE n'a cessé d'augmenter pour atteindre 53,1 % fin décembre 1989, contre 47,4 % en décembre 1984. Cette croissance touche plus particulièrement les femmes de 25 à 49 ans.>>**

Au regard de ces statistiques, il apparaît donc surprenant qu'en 1991 le public du C.F.I. soit élargi aux "demandeurs d'emploi adultes", dont le taux de chômage n'a pas progressé, mais pas aux "femmes", alors que la situation des femmes semble s'être, au contraire, détériorée.

De la même façon, alors que le public des jeunes femmes dans les dispositifs d'insertion a toujours été supérieur à celui des jeunes hommes, et ce dès la mise en place des premiers dispositifs (54,8 % de femmes dans l'opération 50.000 jeunes de 1975¹³¹, 52,4 % de femmes dans les dispositifs de 1982 à 1986¹³², 63 % de femmes au démarrage du CFI en 1990, 58,9 % l'année suivante en 1991¹³³, et enfin 57 % en 1994¹³⁴ après bientôt cinq ans de fonctionnement du dispositif C.F.I.) on peut s'interroger sur la faible prise en compte de cette donnée sociale dans la construction des "catégories" pertinentes de traitement social du chômage.

En 1992, le programme PAQUE (Préparation Active à la Qualification et à l'Emploi) vient compléter le dispositif du C.F.I. afin de toucher les publics les plus en difficultés d'insertion sociale et professionnelle. Prévu sur deux ans il devra toucher près de 70.000 jeunes.

En 1994 est expérimentée l'Aide au Premier Emploi des Jeunes (APEJ), formule qui réactive les mesures d'incitation à l'embauche des jeunes, tel que l'Exo jeune, par le biais d'exonération des charges pour les entreprises du secteur privé.

En 1996, le Contrat Emploi Ville entre en scène. C'est un Contrat Emploi Consolidé renouvelable 5 ans qui peut être signé à l'issue d'un contrat emploi solidarité, et ce uniquement dans le secteur public.

Enfin, en 1997, les emplois-jeunes, prévus sur une durée initiale de 5 ans viennent renforcer le dispositif des emplois-ville. Ils s'adressent à tous les jeunes de 18 à 26 ans quel que soit leur niveau de formation, et concernent exclusivement le secteur public.

On voit dès lors, comment depuis 1996, le gouvernement tente d'impulser une

¹³¹ Actualité de la Formation Permanente, Ed Centre Inffo, mai-juin 1976, n°23, p 9

¹³² Guide des politiques de la jeunesse, Ed Syros Alternative, Paris, 1990, p 116

¹³³ Lettre du CFI, Ed Ministère du Travail, n° 9, déc 1992, p 9

¹³⁴ Données Sociales, 1996, p 139

politique qui vise à limiter la précarisation professionnelle des jeunes, en instaurant, dans le secteur public, des mesures pensées sur une périodicité moyenne (5 ans), et ce afin de contrecarrer la tendance du secteur privé à multiplier les contrats de travail temporaires. Car en effet, corrélativement au phénomène social que constitue le chômage, c'est la précarisation du marché du travail qui menace à son tour la cohésion sociale. Le nombre d'emplois "atypiques" a été multiplié par deux entre 1985 et 1995, et en 1994 seulement 20 % des salariés en contrat à durée déterminée l'année précédente a été embauché en contrat à durée indéterminée dans la même entreprise¹³⁵.

2.4.2. INSERTION, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le champ des Sciences Sociales s'est emparé très tôt des problématiques sociales liées à l'"insertion". Il ne s'agira pas de dresser un tableau, même partiel, de l'ensemble des travaux qui ont contribué, de près ou de loin, à circonscrire la question sociale de l'insertion. Il sera plutôt question de voir en quoi et comment certains travaux liés à la problématique de "l'insertion" peuvent nous aider à avancer au mieux dans la compréhension de cet objet.

Davantage social que sociologique, le concept d'insertion a servi tout d'abord à caractériser l'apparition d'une étape transitoire, de plus en plus longue, entre la sortie du système scolaire et l'entrée sur le marché du travail. Ce concept, plus descriptif qu'analytique, a donc initialement permis d'appréhender la variété des situations des jeunes demandeurs d'emplois au regard des variables traditionnelles que sont le sexe, l'âge et le niveau de formation. Le foisonnement de données qui s'accumulent ces dernières années en provenance des multiples observatoires¹³⁶ rend pratiquement impossible la tâche de celui ou celle qui voudrait s'attacher à faire un état des lieux.

Je m'attacherai pour ma part à mettre en évidence les données les plus pertinentes du point de vue de mon objet, tout en prenant soin d'avertir les lecteurs de la très grande relativité sur laquelle cette entreprise repose. Je prendrai un exemple significatif de cette difficulté en m'appuyant sur les deux analyses qui vont suivre.

En observant la répartition statistique des jeunes de 15 à 24 ans, Chantal NICOLE-DRANCOURT, note qu'en 1990 le pourcentage des jeunes actifs est de 27,5 % (contre 49,2 % en 1968), des jeunes scolarisés de 60 % (contre 36 % en 1968) et des jeunes chômeurs de 7,7 % (contre 2 % en 1968). Ce qui l'amène à conclure : **<<Une fois "déchiffré" le chômage juvénile inquiète donc moins par son ampleur que par les mutations dont il rend compte. La plus importante est certainement cette tendance croissante de la jeunesse à rester dans le système scolaire, autrement dit, au seuil de la vie active>>**¹³⁷.

De leur côté, Nathalie MONCEL et José ROSE nous livrent les résultats et analyses

¹³⁵ Données Sociales, 1996, p 125-126

¹³⁶ INSEE, CEREQ, ONEVA, DARES, SES, MIRE, CREDOC

¹³⁷ 1998, p 13

suivants à partir de données relevées en 1992 : <<**Le niveau relativement élevé du taux d'activité des jeunes - 62,4 % des 18-29 ans sont actifs contre 54 % de la population active en âge de travailler - masque des disparités importantes selon l'âge, liées à l'allongement de la scolarité**>>¹³⁸.

On voit dès lors qu'en modifiant légèrement la catégorie de jeunesse qui n'est plus celle des 15-24 ans traditionnellement proposée par l'INSEE, mais celle des 18-29 ans reconstruite pour l'enquête "jeunes" du même organisme, les résultats s'inversent totalement. Dans les deux cas les auteurs parlent des "jeunes", mais il ne s'agit plus des mêmes jeunes. Le glissement opéré entre les deux catégories de définition de la "jeunesse" traduit sans doute l'évolution d'une catégorie sociale - la jeunesse - dont le référent pertinent de catégorisation - l'âge - est en constante évolution. De la même façon, on peut observer, par ces deux exemples, comment l'éclairage donné aux résultats, comparaison historique dans un cas, catégorielle dans l'autre, contribue à renforcer l'effet de pertinence.

Ce ne sera pas tâche aisée que de tenter de dégager des résultats significatifs et pertinents pour parvenir à mieux cerner cet objet par une approche quantitative.

2.4.2.1. DE LA "TRANSITION" À LA "STABILISATION"

Les résultats proposés par les enquêtes "jeunes" de l'INSEE en 1992, exposés et analysés par Nathalie MONCEL et José ROSE, portent ces auteurs à avancer les conclusions suivantes : <<**Le chômage touche beaucoup plus les jeunes que l'ensemble de la population, et la tranche d'âge 18-25 ans est sur-représentée dans les Formes Particulières d'Emploi. En revanche les emplois des 26-29 ans ont une répartition pratiquement similaire à celle de l'ensemble de la population : la période de transition professionnelle semble ainsi toucher à son terme pour cette classe d'âge**>>¹³⁹.

Quand on observe par ailleurs la situation des actifs de plus de 25 ans, et son évolution, il me paraît difficile de conclure à la fin de la période de transition professionnelle à 29 ans. Les enquêtes emploi de l'INSEE mettent ainsi en évidence qu'entre 1990 et 1995 la proportion des jeunes de moins de 25 ans occupant un emploi précaire ne fait que diminuer, celle des plus de 25 ans ne cessant d'augmenter. 39 % des intérimaires avaient moins de 25 ans en 1990, ils ne sont plus que 29 % en 1995. 41 % des actifs en CDD avaient moins de 25 ans en 1990, ils ne sont plus que 28 % en 1995. 70 % des actifs stagiaires ou en contrats aidés avaient moins de 25 ans en 1990, ils ne sont plus que 44 % en 1995. Et 78 % des actifs stagiaires et en contrat aidés de la fonction publique avaient moins de 25 ans en 1995, ils ne sont plus que 21 %¹⁴⁰. De façon très significative, les formes d'emplois précaires s'étendent à la population des plus de 25 ans, alors que les femmes ne sont pas touchées par cette distorsion. Robert CASTEL

¹³⁸ 1995, p 54

¹³⁹ 1995, p 54-55

¹⁴⁰ Données Sociales 1996, p 128

soulignait de la même façon, dès 1991, la possible remise en cause de la condition salariale stable en observant que le "noyau dur" du salariat, c'est-à-dire les 30-49 ans, commençait à être touché par la précarisation des contrats de travail¹⁴¹.

La précarité professionnelle n'est plus l'apanage des jeunes et conclure à la fin de la transition professionnelle à trente ans, serait négliger un mouvement de précarisation généralisée du marché du travail. Le concept de transition professionnelle, en ce qu'il vient caractériser un processus d'ensemble de mise au travail et de tri de main-d'oeuvre qui toucherait particulièrement, voire exclusivement les jeunes, a pu rendre compte d'un processus d'imposition par le marché du travail d'une précarisation croissante des formes d'emploi au détriment des plus jeunes. Ce concept ne me semble donc plus en mesure de rendre compte du phénomène de précarisation généralisée du marché du travail qui commence à toucher toutes les classes d'âges de la population.

Quand au concept de stabilisation professionnelle, couramment utilisé, il semble nécessaire d'en préciser le contenu. Chantal NICOLE-DRANCOURT conclut également, tout comme les tenants de la transition professionnelle, à la "stabilisation" professionnelle autour de la trentaine. Mais le concept de "stabilisation" tel qu'elle l'utilise introduit des différences significatives. Elle s'est expliquée sur ce point en précisant que **<< cette stabilité est définie dans nos travaux par le fait qu'un jeune travaille depuis plus de dix ans sans période de chômage >>**¹⁴². Cette définition appelle un commentaire.

La stabilité ainsi conçue ne renvoie pas, de façon nécessaire, à la norme de l'emploi permanent et à temps plein. La stabilité peut très bien renvoyer à la précarité, ou plutôt à la particularité. Que ce soit par le recours à l'enchaînement de contrats de travail à durée déterminée. Ou que ce soit également par le recours au travail à temps partiel, que je considère comme relevant des formes d'emplois particulières dans la mesure où justement le travail à temps partiel ne s'inscrit pas dans la norme dominante du travail à temps plein. La stabilisation professionnelle, telle que la définit Chantal NICOLE-DRANCOURT, ne renvoie donc pas du tout, comme cela est le cas avec le concept de transition, à la notion d'accès au modèle dominant du contrat de travail salarié à durée indéterminée et à temps plein.

Avec ce concept de stabilisation, on sort du référentiel dominant de la stabilité conçue comme temps "indéterminé" pour entrer dans une conception de la stabilité envisagée par la négative comme ce qui échappe au chômage. Est considéré comme "stable" non plus l'individu qui travaille dans le cadre d'un contrat qui garantit sa permanence dans l'emploi, mais l'individu qui parvient à construire un itinéraire stabilisé dans l'emploi. La stabilité ne renvoie plus à la permanence dans un emploi mais à la permanence dans l'emploi. Ainsi pensé, le concept de stabilisation permet d'intégrer la précarisation croissante du marché du travail sans remettre en question l'insertion. Un individu est inséré dans la mesure où il est stabilisé quelles que soient les formes d'emploi qui sous-tendent son itinéraire.

En gardant à l'esprit que la précarité professionnelle est un concept historiquement et socialement construit on se donne les moyens de penser ce fait social comme fait social

¹⁴¹ "De l'indigence à l'exclusion : la désaffiliation", in DONZELOT (J), *Face à l'exclusion. Le modèle français*, 1991, pp. 137-168

¹⁴² 1998, p 74

contextuel. La précarité professionnelle est d'autant plus stigmatisée et stigmatisante qu'elle s'inscrit en négatif face à une norme d'emploi permanent et à temps plein. Durant la période d'immédiat après-guerre, qui comptabilisait sensiblement le même pourcentage de Situations d'Emploi Particulières qu'aujourd'hui (20 % de l'ensemble de la population active), cette précarité professionnelle n'était pas problématique car elle s'inscrivait dans un contexte social qui n'était pas dominé par une norme d'emploi, telle qu'elle s'est peu à peu imposée dans les années suivantes avec le Contrat à Durée Indéterminée. De la même façon, en s'imposant à plus de 80 % de la population le salariat est devenu la norme dominante de l'emploi depuis plus de trente ans, mais il ne faut pas oublier qu'il représentait il y a à peine plus d'un siècle la condition de déchéance de celui qui ne pouvait être son propre patron. On voit par là, comment le recul historique, par la contextualisation qu'il permet, peut nous aider à appréhender la question sociale de la précarité professionnelle dans des termes renouvelés.

2.4.2.2. LES JEUNES FEMMES ET L'ACTIVITÉ

Les jeunes hommes et jeunes femmes enregistrent des différences statistiques importantes relativement au taux d'activité, au taux de chômage et à leur répartition dans les situations d'emplois précaires. Ces différences, comme nous le verrons, sont révélatrices de pratiques d'insertion professionnelle propres à chacun des deux sexes.

Ainsi en 1997, les jeunes hommes de 16 à 25 ans enregistrent un taux d'activité de 50,1 % contre 41 % pour les femmes, le taux de scolarisation des jeunes hommes est de 47,6 % contre 52,2 % pour les jeunes femmes. Enfin surtout, le taux d'inactivité des jeunes hommes est de 2,3 % contre 6,8 % pour les jeunes femmes¹⁴³.

Tout laisse à penser qu'il est pertinent de rapporter le taux d'inactivité des femmes de 15 à 24 ans et le pourcentage des mères de famille dans cette classe d'âge. Ce rapprochement correspond d'ailleurs aux analyses de Catherine MARRY, Irène FOURNIER-MEARELLI, et Annick KIEFFER chargées de l'analyse des trajectoires des jeunes femmes dans le cadre de l'enquête "jeunes" de l'INSEE. Voici leur analyse : **<<Avec un seul enfant, 34 % des jeunes femmes sont inactives lorsqu'elles l'ont eu avant 24 ans, 13 % quand elles l'ont eu entre 24 et 29 ans. Avec au moins deux enfants ces taux sont respectivement de 65 % et 29 %. L'âge à la première maternité est donc déterminant. Il a une influence propre plus forte que celle du diplôme : à diplôme et origines sociales égaux, le fait d'avoir eu un enfant avant 24 ans, accroît le plus fortement la probabilité d'inactivité.>>**¹⁴⁴ Contre l'idée souvent avancée qui voudrait que les jeunes femmes les moins bien pourvues scolairement investissent la sphère familiale, "à défaut" de pouvoir investir la sphère professionnelle qui ne leur offre que peu de possibilités, cette analyse met au contraire en évidence que l'inscription sur la sphère familiale pourrait résulter d'un processus de socialisation familiale ayant privilégié, indépendamment de l'origine sociale, certains types de conduites propres à la sphère familiale (affectivité, sociabilité, échange non marchand, etc.) et ayant ainsi favorisé le

¹⁴³ Enquêtes Emploi INSEE, 1997

¹⁴⁴ 1995, p 75

"choix" de l'espace familial plutôt que celui de l'espace professionnel. Dans le cas contraire un faible niveau de qualification et une origine sociale plutôt défavorisée auraient été fortement corrélés avec l'âge de la première maternité. Cette interprétation des résultats rejoint une autre analyse proposée par les mêmes auteurs : **<<Le lien faible entre l'inactivité dominante et le chômage semblerait indiquer que les inactives ont arbitré pour ce statut assez rapidement après la fin de leurs études plutôt qu'à l'issue de difficultés durables rencontrées dans la recherche d'un emploi, ou qu'elles ont anticipé de façon précoce l'échec probable de ces recherches>>**¹⁴⁵.

L'inactivité des jeunes femmes est alors peut-être autant la marque d'une mise à l'écart "subie" du monde professionnel, en ce qu'elle serait le résultat d'une intériorisation précoce des difficultés, que d'une prise de distance "choisie". La reproduction du modèle traditionnel de division sexuelle du travail peut donc tout autant s'appréhender en termes d'imposition d'une norme dominante androcentrique de la division du travail entre les sexes, qu'en termes d'option pour un modèle de répartition du travail davantage signifiant, car porteur d'une identité, celle de mère de famille, plus pertinente que celle "d'active". Car c'est de l'interrelation permanente entre l'individu et l'environnement que se construisent les "choix"¹⁴⁶ contraints des pratiques.

Les parcours des jeunes "actifs", hommes et femmes, enregistrent également des différences significatives. Si les jeunes hommes actifs de 15 à 24 ans sont demandeurs d'emploi pour 22,1 %, les jeunes femmes actives le sont pour 31,9 % d'entre elles. Cet écart de près de 10 points entre les taux de chômage des unes et des autres est de longue date rapporté à une trop faible diversification de l'orientation professionnelle des filles qui place ces dernières dans des situations de concurrences préjudiciables à leur insertion professionnelle. Cette segmentation du marché du travail qui place principalement les jeunes femmes sur le secteur tertiaire et les jeunes hommes sur le secteur secondaire se combine également avec un rapport différencié aux formes d'emplois précaires.

Le secteur secondaire totalise pour les jeunes de 18 à 25 ans 23,5 % d'emplois de type "précaire", contre 27,1 % pour le secteur tertiaire, compte non tenu du travail à temps partiel qui est largement plus pratiqué dans le secteur tertiaire que secondaire¹⁴⁷. Tout comme pour le chômage, les jeunes hommes ne sont touchés par les formes d'emplois particulières que pour moins d'un sur quatre, alors que c'est le cas de plus d'une jeune femme sur trois.

Si les chiffres témoignent d'un processus de différenciation incontestable, il est également intéressant d'observer que cette précarité professionnelle marque un rapport différencié à l'emploi. En effet, les jeunes femmes se retrouvent majoritairement sur les

¹⁴⁵ 1995, p 70

¹⁴⁶ J'emploie la notion de choix, non en référence à un libre-arbitre présumé de l'individu, mais en référence aux processus d'arbitrages réalisés par l'individu dans des environnements contraints par les divers processus de socialisation, familial, scolaire, professionnel, culturel, etc. Pour cette raison, j'emploie cette notion entre guillemets.

¹⁴⁷ MONCEL (N), ROSE (J), 1995, p 55

formes d'emploi précaires les plus éloignées du marché du travail. Elles représentent ainsi en 1996, 62 % des jeunes en CES, 53 % des jeunes en formation alternée (CFI), mais elles ne représentent plus que 29,3 % des jeunes en contrat d'apprentissage, 35,2 % des jeunes en contrat d'adaptation, 45,8 % des jeunes en contrat de qualification et 33,7 % (1995) des jeunes bénéficiant de l'Aide au Premier Emploi des Jeunes¹⁴⁸. Cette segmentation de l'emploi précaire correspond en partie aux modalités de fonctionnement du marché du travail. Les offres de CES sont essentiellement regroupées dans le secteur public, donc tertiaire, où l'on retrouve en conséquence davantage de femmes. De la même façon, les offres de contrats d'apprentissages se retrouvent principalement dans le secteur secondaire où se concentre davantage la population masculine. Mais cette segmentation sexuelle du marché du travail n'explique pas en totalité pourquoi les jeunes femmes se regroupent principalement sur les formules d'accès à l'emploi les plus orientées vers la formation (formation alternée, contrat de qualification plutôt que contrat d'apprentissage et d'adaptation) ou sur les formes d'accès aux emplois à temps partiel telles que les CES, les CDI à temps partiel ou les CDD à temps partiel. Alors, qu'à l'inverse, les hommes se regroupent autour des formes d'accès à l'emploi les plus liées à l'entreprise (contrat d'apprentissage, contrat d'adaptation, Aide au Premier Emploi des Jeunes) ou autour de formes intermittentes de travail (mission de travail intérimaire, travail saisonnier).

Se dessine ainsi un rapport au travail qui, de façon tendancielle, opposerait les hommes et les femmes sur deux axes. Un axe formation-emploi et un axe travail à temps partiel-travail intermittent. Les jeunes femmes travaillent pour 39,5 % d'entre elles à temps partiel contre 15 % des jeunes hommes de 15 à 24 ans; elles représentent encore 69 % de l'ensemble des jeunes qui travaillent à temps partiel. Alors que les femmes ne représentent que 26 % de l'ensemble des travailleurs intérimaires. La précarité professionnelle se décline selon des rapports au temps différenciés entre les sexes. La précarité professionnelle des jeunes femmes s'inscrit dans la régularité d'une activité qui s'écarte de la norme dominante en jouant sur le nombre d'heures de travail. La précarité professionnelle des jeunes hommes s'inscrit dans l'irrégularité d'une activité qui marque un rapport "haché" au travail.

Cette segmentation sexuée du rapport au travail et à l'emploi précaire est à rapporter, en partie, à une structuration sexuée du marché du travail, mais comme nous le verrons elle peut également s'expliquer, en partie, par le développement de logiques de mise à distance du travail pour échapper à des identités professionnelles non significatives. Ces pratiques de mise à distance ne correspondent pas, pour les deux sexes, aux mêmes types de logiques. Si les jeunes hommes construisent davantage leurs parcours autour de l'emploi temporaire et de la formation, les jeunes femmes auront davantage recours à la formation et à l'inactivité.

Nous verrons dans la dernière partie comment la précarité professionnelle peut aussi se décliner dans des rapports au temps de travail que les statistiques ne prennent pas encore en compte et qui pourraient être bien davantage problématiques que les formes de précarité "temporelles" jusque-là repérées. La "précarité" professionnelle que j'ai pu

¹⁴⁸ Recueil d'Etudes Sociales, n° 11, sept à déc 1997, p 166

alors observer pourrait davantage être en relation avec un rapport au temps de travail problématique quelle que soit la nature du contrat de travail, que liée à un type de contrat de travail "particulier". Autrement dit, ce qui fait "problème" pour les jeunes rencontrés est moins la généralisation des formes particulières d'emploi auxquelles la plupart d'entre eux sont confrontés que la gestion du temps professionnel.

De plus en plus de jeunes, et de moins jeunes, atteignent le but tant convoité du CDI pour le perdre, involontairement ou non, quelques mois ou années plus tard. Le CDI n'est plus le garant de la stabilité tant espérée. Alors même que les professionnels de l'insertion déploient des panoplies toujours plus diversifiées et adaptables de mesures pour se plier aux contingences du "marché", et ce, afin de permettre une insertion "stable et définitive" aux jeunes par l'accès au CDI, le "marché" se recompose et se restructure au profit de la dérégulation et de contrats de travail toujours plus précarisés permettant l'adaptation à un marché toujours plus fortement concurrentiel. De leur côté, les jeunes abandonnent ces CDI tant convoités, remettant en question la fragile "stabilité" ainsi gagnée.

Car ce qui est en jeu à travers le concept d'insertion est peut être tout autant un enjeu de "stabilité" qu'un enjeu de "normalité". L'objectif d'un parcours d'insertion professionnelle réussi est l'accès à un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein, tel qu'il s'est socialement construit comme norme de référence, avec la société salariale en expansion depuis l'après-guerre. Mais plus encore, l'enjeu pourrait être désormais un enjeu de participation au rythme social "normal", c'est-à-dire dominant. Quand se développent les politiques d'annualisation du temps de travail, quand se multiplient les prestations rémunérées à l'heure dans le secteur des services aux personnes notamment, quand s'imposent toujours plus d'heures supplémentaires, ce qui "fait problème" n'est plus la nature du contrat, mais la nécessaire disponibilité permanente. Le problème qui se pose aux individus concernés n'est plus de savoir s'ils bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail intérimaire mais de savoir comment organiser leur vie en dehors du travail.

2.4.3. INSERTION, DE QUI PARLE-T-ON ?

Les jeunes que j'ai évoqués jusqu'alors par bribes, ceux que nous "rencontrerons" lors de la dernière partie, font partie de ce que l'on a coutume de nommer les "jeunes en insertion". Il est en effet indispensable d'avoir à l'esprit que si le phénomène social que constitue "l'insertion professionnelle des jeunes" concerne, potentiellement, tous les jeunes de 16 à 25 ans, voire à 29 ans selon certains observateurs, seuls quelques-uns d'entre eux seront concernés par les mesures dites "d'insertion" ou fréquenteront les structures dites "d'insertion".

Il est en effet important de ne pas confondre "mesures d'insertion"¹⁴⁹ et "structures d'insertion"¹⁵⁰, qui toutes deux s'inscrivent dans un "dispositif d'insertion" toujours plus complexe. Si certains jeunes intègrent le marché du travail en recourant à des mesures d'insertion, tels que le contrat de qualification, le contrat d'adaptation, etc..., ils ne seront

¹⁴⁹ Stages de formation alternée du CFI, Contrat d'Apprentissage, Contrat de Qualification, Contrat d'Adaptation, Contrat d'Orientation, Contrat Emploi Solidarité, Contrat Initiative Emploi, Emploi-Jeunes.

pas pour autant passés par une "structure d'insertion" telle que la Mission Locale. De la même façon, un jeune qui fréquente une Mission Locale ne bénéficiera pas nécessairement d'une mesure d'insertion. Les multiples secteurs de l'insertion se recoupent mais ne se juxtaposent pas.

Si la population potentielle des jeunes concernés par l'insertion professionnelle, c'est-à-dire tous les jeunes actifs, occupés ou demandeurs d'emploi, de 16 à 25 ans, représente environ 3 millions de jeunes en 1996, on peut estimer¹⁵¹ à environ 570.000 le nombre de jeunes concernés par les mesures d'aide à l'insertion, soit un peu moins de 20 % des jeunes actifs (environ 200.000 apprentis, 100.000 jeunes bénéficiaires du dispositif CFI, environ 200.000 jeunes en contrats d'insertion, et quelques 70.000 jeunes en Contrat Emploi Solidarité).

Ce sont les jeunes les moins qualifiés, et principalement les jeunes non diplômés qui représentent la grande majorité du public concerné par les mesures d'insertion. Issus pour la plupart d'entre eux des classes populaires¹⁵², ces jeunes sont au coeur de ce que Claude DUBAR a appréhendé en termes de processus de socialisation "postscolaire". Il sera donc intéressant d'observer non seulement, comment les dispositifs d'insertion participent au brouillage des frontières entre emploi, formation et chômage, mais également comment ils participent à la construction de temporalités sexuellement différenciées. Car en institutionnalisant la précarité professionnelle comme rapport généralisé au travail pour certaines catégories d'individus, il se pourrait que le problème même de la particularité des contrats de travail se dissolve, laissant place à d'autres types de difficultés. Nous verrons ainsi comment, pour les jeunes rencontrés, le recours aux emplois précaires semble une étape de leur parcours, "qui va de soi" et ne semble pas "faire problème", mais comment à l'inverse d'autres formes de "fragilités", liées à la gestion des temporalités tant professionnelles que sociales, semblent problématiques et objet de souffrances multiples.

2.4.4. LA SOCIALISATION "POSTSCOLAIRE"

Claude DUBAR va initier un courant de recherches sur la "socialisation professionnelle"¹⁵³, en proposant notamment, une approche compréhensive des "logiques d'action" des jeunes en "insertion". Il s'agit pour lui de comprendre comment se construit l'identité professionnelle de jeunes portés, de plus en plus nombreux, sur le marché secondaire de l'emploi - entre instabilité, emplois précaires, chômage et stages de formation, posant même pour hypothèse une "mutation de la socialisation professionnelle" : **<<A côté d'un renforcement d'un mode "intégré" de socialisation construit autour**

¹⁵⁰ principalement les Missions Locales et PAIO, mais aussi également les Entreprises d'Insertion et les Associations Intermédiaires.

¹⁵¹ par le recoupement de diverses sources : INSEE, Données Sociales, CFI.

¹⁵² Cf GUYENNOT (C), *L'insertion. Discours, politiques et pratiques*, 1998, pp. 53-69

¹⁵³ 1987, 1991, 1992

de la grande entreprise, des secteurs ou des "professions", se constituerait alors un mode "alternatif" de socialisation centré sur le tissu des PME dominées et sur l'appareil étatique largement centralisé de traitement social du chômage>>¹⁵⁴.

Ainsi, la société capitaliste moderne a inauguré, au siècle précédent, un mode de socialisation fondé sur la compétence professionnelle, acquise au cours d'un processus de formation, délimité dans le temps par la fin des "études". L'individu ne se définira plus par son appartenance familiale, ou villageoise, il se définira désormais par son appartenance à la communauté de professionnels dont il se revendiquera et qui le reconnaîtra tout au long de sa carrière. Or, c'est ce processus de socialisation professionnelle qui semble aujourd'hui battu en brèche. **<<La socialisation professionnelle devient un processus unique, de plus en plus intégré et concernant potentiellement l'ensemble du cycle de vie des individus(...). Quelles que soient les formes très diverses qu'elle revêt, la mobilité professionnelle devient constitutive de l'identité sociale des individus. Celle-ci n'est pas acquise une fois pour toute à la fin des études. Elle se construit, se déconstruit, se reconstruit, à travers les changements et les parcours de mobilité imposés par les mutations des institutions, le ralentissement de la croissance et la montée du chômage>>¹⁵⁵.** Comment dès lors penser de nouvelles formes de socialisation qui ne se construisent plus sur des identités de "métiers" ou de "professions", puisque les individus sont de plus en plus amenés à changer de métiers ou de professions, voire même à ne jamais en exercer ? Car les "emplois", avec le mouvement de précarisation croissante du marché du travail, pourraient se substituer aux "métiers" et aux "professions".

Dire que les "métiers" et "professions" tendent à disparaître au profit des "emplois" nécessite de s'accorder sur les définitions que l'on attribue aux uns comme aux autres.

Mon objectif n'est pas de définir les métiers en opposition aux professions. Il nous importe peu, dans le cadre de cette recherche, de savoir si les définitions héritées de l'Europe du 18ème siècle, ou celles proposées par la sociologie des professions qui s'est développée aux états-Unis après guerre sont encore pertinentes dans la France des années 90. Opposer le "métier" comme activité principalement "manuelle", à la "profession" comme activité principalement "intellectuelle", ne nous permet pas d'avancer dans la compréhension des mutations en cours dans le marché de l'emploi.

En revanche, essayer de définir ce qui caractérise les "métiers" et "professions" en opposition aux "emplois" peut nous permettre de mieux comprendre les mutations en cours dans les processus de socialisation professionnelle, ou plutôt de "socialisation à l'emploi".

Les analyses historiques¹⁵⁶ tendent à mettre en évidence que depuis les débuts de la société capitaliste s'opposent trois groupes : les entrepreneurs, les professionnels de métiers, et les salariés non professionnels. L'objectif présumé des salariés non

¹⁵⁴ 1991, p191

¹⁵⁵ 1992

¹⁵⁶ DUBAR (C), 1991, p 160

professionnel étant de se qualifier pour accéder au groupe des professionnels de métiers au risque de banaliser les savoirs professionnels acquis et de prolétarianiser l'ensemble de la société.

La société française a promu l'impératif de la formation professionnelle comme moyen pour lutter contre le chômage. Les processus de surqualification professionnelle auxquels les individus sont actuellement confrontés, pourraient confirmer l'hypothèse d'une "prolétarianisation" générale des salariés, dont les qualifications professionnelles se dévaluent au fur et à mesure qu'elles se généralisent. Les "métiers" ou "professions", caractérisés par la stabilité, l'organisation collective, le contrôle des filières de formation, etc., représentaient donc certainement l'objectif présumé de la plupart des salariés qui voulaient échapper à la précarité des emplois. Précarité qui ne constitue pas, nous l'avons déjà évoqué, un phénomène social nouveau.

Or, nous le verrons dans la partie consacrée à l'analyse des entretiens réalisés avec six des trente jeunes rencontrés, c'est bien dans des termes analogues que les jeunes problématisent cette question. Le "métier" apparaît bien pour ces jeunes, mais bien davantage pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes, l'objectif auquel ils aspirent. C'est bien en termes de "métier" que la plupart d'entre eux construisent leur "identité visée" de "professionnel", car le métier s'est construit au cours des dernières décennies comme le symbole du travail appréhendé comme "réalisation de soi", "épanouissement de l'individu". Le "métier" se construit comme objectif afin d'échapper à une identité de "demandeur d'emploi" ou de "travailleur" qui n'est pas encore un "professionnel", faute de qualification ou d'expérience professionnelle reconnues, mais faute également de pouvoir s'adapter aux contraintes temporelles imposées par le fonctionnement des entreprises. Le métier constitue bien un horizon d'attente - pour ces jeunes hommes davantage que pour ces jeunes femmes - que les parcours d'insertion ne parviennent pas à atteindre.

Car c'est là sans doute que nous avons affaire à un phénomène social nouveau. Si les emplois temporaires existent depuis longtemps, ils constituaient jusqu'alors un accès au marché du travail limité à des catégories particulières de la population : principalement les jeunes, voués à accéder au marché stable du travail en qualité de "professionnels qualifiés", et les femmes, destinées à regagner l'espace privé du domestique dès la constitution d'une entité familiale, ou à occuper des "emplois" souvent déqualifiés appréhendés comme "travail-alimentaire" davantage que comme "travail-réalisation". Or aujourd'hui, l'accès au marché stable du travail n'est plus une garantie, même pour la population masculine adulte. C'est en conséquence l'ensemble du processus de socialisation "professionnelle" qui se trouve remis en question par ces transformations, puisque la "précarité professionnelle" ne constitue plus seulement une étape transitoire dans une trajectoire professionnelle qui vise la stabilité, mais un nouveau mode de gestion du travail qui touche potentiellement toutes les catégories de la population : qu'il s'agisse des jeunes, des femmes, des personnes peu qualifiées mais aussi des hommes, et des hommes adultes qualifiés, même si les catégories sociales les plus défavorisées socialement, scolairement, et financièrement restent les plus touchées.

Depuis les années 70, la sociologie des professions s'est renouvelée pour tenter de rendre compte des transformations en cours dans les modes d'accès au marché du

travail, et ainsi mieux expliquer le phénomène social du chômage. Les oppositions qui ont été proposées par ces sociologues, qu'il s'agisse des théoriciens de la segmentation¹⁵⁷, ou des théoriciens du marché dual¹⁵⁸ pour catégoriser, pour les premiers le secteur central et le secteur périphérique, pour les seconds le marché primaire et le marché secondaire, mettent en évidence une opposition entre "métiers masculins" et "emplois féminins". Les premiers que l'on retrouve sur le secteur central ou sur le marché primaire se caractérisent par l'apprentissage de savoirs abstraits, par une forte stabilité, une forte intégration des travailleurs, une organisation collective, des plans de carrière, et le travail perçu comme lieu d'accomplissement. Les seconds que l'on retrouve sur le secteur périphérique ou sur le marché secondaire se caractérisent à l'inverse par l'apprentissage de savoirs concrets, par une forte précarité, par peu de protection, par de forts échecs scolaires, par un travail appréhendé comme "travail instrumental", et par une forte mobilisation familiale et non pas professionnelle¹⁵⁹.

Cette opposition idéaltypique conserve en partie sa pertinence et rejoint les analyses proposées par M.A. BARRÈRE-maurisson¹⁶⁰, basées sur l'étude du rapport des femmes au travail salarié. Si les hommes peuvent construire des carrières professionnelles appuyées sur des métiers qui imposent une stabilité dans l'emploi, les femmes occupent à l'inverse des emplois précaires qui leur permettent de gérer tout à la fois le calendrier familial et la trajectoire professionnelle de leur mari.

La problématique du "travail féminin" dans les années 60 portait les mouvements féministes à revendiquer l'égalité d'accès des femmes au marché du travail ; la figure idéale du "travail" était alors l'emploi stable symbolisé par le "métier" ou la "profession", symbole du travail-épanouissement.

à la fin des années 90, les conditions d'accès au marché du travail pour les femmes ne se sont pas améliorées, mais par contre celles des hommes, jeunes et adultes, se sont aggravées ; la figure idéale du "travail" est toujours l'emploi stable symbolisé par le "métier" ou la "profession", mais l'accès à ce "travail" - à ce "vrai travail" nous diront les jeunes rencontrés - est de plus en plus compromis par la précarisation croissante du marché du travail, pour des catégories toujours plus diverses de population, et pas seulement pour les jeunes et les femmes.

Il semble donc bien que les "emplois" se substituent peu à peu aux "métiers" et "professions", mais peut-être moins en tant que "métiers" réels qu'en tant que construction sociale du "travail" et du "vrai travail". Car c'est sans doute parce que la formation professionnelle s'est constituée depuis l'après-guerre comme condition de la promotion sociale¹⁶¹, et bien davantage encore à partir des années 70 comme moyen de lutter contre le chômage, que les "métiers" se sont construits comme la norme dominante d'un

¹⁵⁷ Edwards, Gordon, Reich (1973), cités par DUBAR (C), 1991, p 179

¹⁵⁸ Berger et Piore (1980), cités par DUBAR (C), 1991, p 179

¹⁵⁹ DUBAR (C), 1991, p 179 à 182

¹⁶⁰ "Le cycle de la vie familiale : méthodologie et champ d'utilisation", in COLLECTIF, 1984, p 36

imaginaire du travail qui se devait d'être pensé comme source de libération et d'épanouissement de l'Homme. Mais c'était oublier bien vite que les "métiers" ont historiquement concerné l'élite des salariés, et que les restructurations actuelles du marché du travail semblent renforcer ce processus élitiste qui permet à une minorité, qualifiée et très qualifiée de bénéficier de conditions professionnelles relativement stables, alors que la majorité, pas ou peu qualifiée se voit obligée d'affronter un marché du travail toujours plus précaire.

Le modèle idéaltypique que propose Claude DUBAR pour rendre compte des processus de socialisation de salariés et demandeurs d'emploi inscrits dans des dispositifs de formation afin d'échapper à la précarité professionnelle, est reconstruit à partir de l'analyse de récits biographiques produits lors d'entretiens non directifs, et s'inscrit dans la volonté d'articuler une double transaction : **<<Une transaction "biographique" consistant à projeter des avenir possibles en continuité ou en rupture avec un passé reconstitué ("trajectoire"), une transaction "relationnelle" visant à faire reconnaître ou non par les partenaires institutionnels la légitimité de ses prétentions>>**¹⁶². Dès lors, quatre formes identitaires sont construites par l'auteur¹⁶³, qui correspondent aux "formes de discours" dégagées de manière inductive à partir des entretiens. Cette typologie peut nous aider à penser les différents rapports que les individus (jeunes et adultes) entretiennent avec la formation, l'emploi et le chômage.

Pour les jeunes inscrits dans les dispositifs de formation au début des années 80, Claude DUBAR construit donc quatre types de logiques qui peuvent nous éclairer sur leur rapport à la formation et à l'emploi : une logique de "stratégie tous azimuts d'emploi-formation", une logique de "certification", une logique de "travail instrumental", et une logique de "hors-travail". Mais comme il prendra soin de le préciser dans un récent article¹⁶⁴, il paraît difficile d'établir des corrélations entre cette typologie de formes identitaires, reconstruite de façon inductive à partir des entretiens, et les trajectoires objectives établies à partir d'analyses quantitatives : **<<Si les "identités de hors-travail" associées à des "menaces d'exclusion", semblent plus souvent le fait d'individus ayant des trajectoires de descente sociale ou de rigidité socioprofessionnelle, et les "identités de réseau" le fait de personnes ayant des trajectoires de "contre-mobilité", il ne semble pas possible de conclure à une détermination forte des trajectoires "objectives" sur les "formes identitaires" associées à des formes de discours biographique exprimant des "trajectoires subjectives">>**.

Les formes identitaires mises en évidence par Claude DUBAR restent toutefois intéressantes en ce qu'elles peuvent nous permettre de repérer des modalités de rapport au travail et à la formation, mais en aucune manière elles ne peuvent nous permettre de mesurer un quelconque degré "d'adaptabilité" aux mutations du marché du travail, et

¹⁶¹ Cf. FRITSCH (P), 1979

¹⁶² 1992, p 520

¹⁶³ Identité d'entreprise/ identité de métiers/ identité de réseau/ identité de hors-travail

¹⁶⁴ 1998, p 81

encore moins de prédire le sens des trajectoires des individus.

Concernant l'objet de cette recherche, c'est-à-dire la compréhension du sens que les jeunes qui fréquentent les structures d'insertion donnent au travail, cette typologie conserve toute sa valeur dans la mesure où elle m'offre un modèle d'analyse explicatif de cette double transaction, "biographique" et "relationnelle", tout à fait pertinent du point de vue des discours recueillis. Le travail peut donc prendre sens dans des logiques de "carrière", dans des logiques de "travail instrumental", dans des logiques "d'ascension sociale", ou encore dans des logiques "non professionnelles".

Mais à partir de là, il s'agira pour moi de mettre en évidence comment des parcours "subjectifs", reconstruits au cours des entretiens, orientés autour de situations d'emploi particulières similaires sont réappropriés différemment par les hommes et par les femmes. J'ai posé pour hypothèse que le recours aux emplois précaires correspondait tout autant à l'imposition d'un marché du travail de plus en plus sélectif qu'à des pratiques de mise à distance d'emplois non signifiants. Nous verrons ainsi, que les contrats en alternance, pensés à l'origine comme un dispositif devant permettre la qualification des jeunes les plus "proches" du marché du travail, peuvent être réappropriés par certaines jeunes femmes dans l'objectif de l'inactivité, et par d'autres jeunes dans l'objectif d'une certification détachée de l'entreprise. Non seulement les objectifs réappropriés par les jeunes ne correspondent pas aux objectifs institutionnels visés par les pouvoirs publics, mais surtout ils prennent sens dans des pratiques d'inscription professionnelle sexuellement différenciées.

Si un nouveau mode de socialisation, ayant pour enjeu la définition du "travail", s'est bien institué autour des dispositifs d'insertion, il est loin de s'être imposé à des jeunes démunis de capacité d'action et de réaction. La mise en lumière des diverses modalités de réappropriation par les jeunes des mesures mises en place dans les dispositifs sera au coeur de mes préoccupations. La catégorie sociale de "travail" n'existe pas en soi, elle se construit dans un jeu complexe d'interactions multiples entre l'individu et son environnement. Aussi s'agira-t-il de mettre en évidence en quels termes les jeunes rencontrés catégorisent les diverses expériences de "travail" réalisées au cours de leurs parcours d'insertion dans les dispositifs. Et ce, dans l'objectif de mieux comprendre comment se construit et se reconstruit la catégorie sociale de "travail" dans un contexte de développement des formes particulières d'emploi.

Il s'agissait pour Claude DUBAR de comprendre les <<logiques>>¹⁶⁵ des <<stratégies>>¹⁶⁶ d'accès à l'emploi de ces jeunes en tentant de les expliquer par les <<représentations>>¹⁶⁷ qu'ils avaient de la formation et du travail, lesquelles représentations pouvaient être en partie explicables par leurs parcours scolaire et familial, mais beaucoup plus encore par les processus de catégorisation et de classification opérés par les dispositifs d'insertion. Claude DUBAR précise à ce sujet : <<**Un principe**

¹⁶⁵ <<Par ce terme nous désignons les significations accordées par les jeunes aux apprentissages qu'ils ont connus dans leur famille, à l'école et dans le Dispositif et qui fournissent leur cohérence aux types dégagés>> DUBAR (C), 1987, p 72

¹⁶⁶ <<Par stratégie, nous entendons un ensemble de choix coordonnés en vue d'atteindre certains résultats.>> DUBAR (C), 1987, p 71

essentiel préside à cette catégorisation, et à ce classement spécifique des jeunes à la fois par les textes et par les acteurs impliqués : la hiérarchisation des fonctions précédentes. Des jeunes relevant du "social", c'est-à-dire de la prise en charge par des institutions spécialisées dans la gestion des risques de marginalité et de déviance, aux jeunes capables de s'inscrire dans le champ du "professionnel", c'est-à-dire des réseaux d'accès aux multiples formules d'emplois plus ou moins précaires, en passant par les jeunes réinsérables dans un réseau "scolaire" d'attente, plus ou moins marqué par la relégation, une hiérarchie stable de critères, de jugements et de capacités permet d'aboutir à une catégorisation sociale relativement homogène.>>¹⁶⁸

En ce sens, les dispositifs d'insertion pourraient bien être parvenus à mettre en place un nouveau mode de socialisation post-scolaire pour les jeunes les moins qualifiés. Ce nouveau mode de socialisation post-scolaire, principalement appuyé sur le marché secondaire du travail, est **<<fondé sur l'acquisition de qualités sociales, d'expériences de formation et de traits de comportements qui seraient considérés, à l'intérieur de l'autre mode de socialisation, comme des symptômes d'inadaptation sociale et professionnelle : l'instabilité, l'absence de spécialisation, le désir de "toucher à tout", l'acceptation de la précarité...>>**¹⁶⁹.

Nous verrons comment, au milieu des années 90, avec le développement de la précarisation professionnelle à des populations de plus en plus nombreuses et diversifiées, ce mode de socialisation "post-scolaire" conserve toute sa pertinence, à condition de ne plus le considérer seulement comme un mode de socialisation "post-scolaire" de second rang, mais de l'appréhender comme un mode de socialisation à l'emploi multiforme pour des populations de plus en plus hétérogènes.

Le modèle proposé par Claude DUBAR pouvait trouver sa pertinence dans la volonté de déterminer "l'efficacité" des différents types reconstruits au regard de l'accès au marché du travail ; **<<Il y a plusieurs rationalités toutes aussi "logiques" les unes que les autres, même si elles ne se traduisent pas toutes par des stratégies aussi efficaces>>**¹⁷⁰. Cette modélisation s'inscrivait dans un contexte où prédominait une conception de l'emploi "stable", symbolisé par le Contrat à Durée Indéterminée, et où les parcours d'insertion étaient pensés comme une succession d'étapes, marquées par la précarité des statuts, devant mener à la stabilité professionnelle. Il pouvait donc apparaître pertinent de chercher à identifier les "logiques" les plus "efficaces" pouvant mener à l'emploi stable. Depuis dix ans, l'extension à une frange toujours plus large de la population des formes d'emploi particulières m'empêche de penser les parcours

¹⁶⁷ <<C'est l'élucidation des représentations qu'ont les jeunes de l'échantillon de <<l'introuvable relation formation emploi>> qui nous a fourni la clé des rapports entre les logiques partielles mises à jour à propos des comportements familiaux, scolaires et post-scolaires.>> DUBAR (C), 1987, p 139

¹⁶⁸ 1987, p 228

¹⁶⁹ 1987, p 235

¹⁷⁰ 1987, p 164

d'insertion comme devant mener à une stabilisation professionnelle entendue comme accès au tant convoité Contrat de travail à Durée Indéterminée. Chercher à identifier les "logiques" les plus "efficaces" perd donc en partie son sens. La précarisation professionnelle s'étant instituée comme nouveau mode de socialisation à l'emploi pour une partie croissante de la population, et plus seulement "postscolaire" pour les jeunes les moins qualifiés, il me paraît alors davantage pertinent de chercher à comprendre comment les différentes formes d'emplois précaires sont appropriées par les jeunes, comment elles prennent sens dans leurs parcours, et comment elles participent à la construction du rapport au travail de ces jeunes hommes et jeunes femmes.

En proposant un travail d'investigation sur une population de jeunes issus d'horizons sociaux multiples et considérés comme "normaux", sur une population qui n'est ni la mieux pourvue, ni la plus en difficulté, C. GUERIN, I. MARZEL, et A. VULBEAU ont contribué, par l'élaboration de typologies de jeunes, à mieux cerner "les populations" concernées par ce qu'il est désormais convenu d'appeler l'insertion professionnelle et à clarifier la portée d'une socialisation professionnelle en mutation. Dans cette perspective, et en ayant posé **<<la recherche de modes de socialisation autres que le travail>>** comme **<<une des questions pratiques et théoriques que nous avons tendance à considérer comme les plus importantes parmi celles que la crise fait surgir>>**¹⁷¹, ils concluront leur recherche davantage en termes d'anomie que de nouvelles formes d'intégration : **<<Nous avons pensé que la socialisation par le travail était de deux ordres ou plutôt qu'à une socialisation classique par le travail salarié s'ajoutait une socialisation différente par le travail précaire. La première intègre la durée, permet une représentation de l'avenir(...); elle insère en tout cas de manière effective l'individu ; elle lui confère des obligations mais aussi des droits. La socialisation par le précaire n'apporte ni sécurité, ni la possibilité de se représenter l'avenir, ni le sentiment d'appartenance. Elle insère, certes, mais dans des réseaux embrouillés où n'existent plus guère les notions d'engagements, de stabilité. On développe parfois dans cette situation des capacités intéressantes de débrouillardise, d'autonomie, d'initiatives et autres vertus reconnues à l'économie souterraine. Dans cette deuxième forme, les jeunes ont beaucoup plus à faire aux pouvoirs publics et naturellement par là même beaucoup plus de raisons d'en éprouver les limites. On pourrait donc en termes sociologique, penser que cette socialisation engendre un attachement moindre au système global de la société mal médiatisée par des groupes.>>**¹⁷² Pour ces auteurs, il apparaît donc difficile de saisir des espaces de socialisation positifs en dehors du cadre de référence de l'emploi salarié à durée indéterminée et à temps plein.

Dans une approche quelque peu différente, Laurence ROULLEAU-BERGER proposera une analyse des stratégies des jeunes en situations précaires, face aux politiques de "traitement social du chômage". En proposant le concept d'"espaces intermédiaires" pour qualifier, à la fois des "espaces de recomposition sociale" désignant des lieux d'adhésion aux dispositifs d'insertion, et des "espaces de création culturelle"

¹⁷¹ 1987, p 14

¹⁷² idem, p 144

pour désigner des lieux de mise en oeuvre de stratégies d'évitement à l'égard des dispositifs d'insertion, l'auteur nous donne à voir comment **<<ces "cultures de la précarité" s'organisent autour de faisceaux d'itinéraires plus ou moins homogènes qui se transforment sans cesse (...). Elles contiennent en même temps des dynamiques qui peuvent renouveler, recouvrir partiellement des cultures professionnelles mais elles peuvent aussi évoluer vers des cultures de l'exclusion, de la pauvreté qui se développent sur des zones de désaffiliation sociale.>>**¹⁷³ Entre insertion potentielle et exclusion, les jeunes tentent de construire des espaces d'identification qui puissent leur permettre d'échapper au stigmate de l'identité de précaire. **<<Les espaces intermédiaires produisent des socialisations secondaires entre les marchés du travail, ils correspondent à une sorte de mise à distance de l'emploi stable ; ce dernier référent semble moins important que la nécessité de se construire avant tout une identité sociale qui ne doit pas être confondue avec l'identité au travail>>**¹⁷⁴.

L'intérêt de cette analyse réside pour moi dans la mise en lumière de processus de socialisation qui s'élaborent en dehors du cadre normatif de l'emploi stable. La précarité sociale et professionnelle des jeunes induit des stratégies de construction de la personne qui ne déduisent plus nécessairement l'identité sociale de l'identité professionnelle. La socialisation secondaire généralement axée autour du travail, et principalement du travail salarié, se reconstruit dans les termes d'une socialisation plurielle, détachée partiellement voire en totalité du marché du travail tel qu'il s'est constitué socialement depuis l'après-guerre, autour des catégories de stabilité et de régularité.

Toutes ces analyses s'accordent à pointer l'émergence d'espaces de socialisation secondaires marqués par une "précarité" professionnelle qui n'est pas sans conséquence sur les processus de constructions identitaires. La "précarité" professionnelle est au coeur d'un enjeu social qui se décline dans les termes de l'intégration ou de l'anomie, de l'"insertion" ou de l'"exclusion".

Si tous s'accordent plus ou moins à penser que la "précarité" professionnelle pourrait remettre en question les processus sociaux traditionnels d'intégration sociale, la question est dès lors de savoir comment construire l'étape de la socialisation secondaire sans le vecteur principal que représente le travail tel qu'il est pensé dans sa forme dominante. Il s'agit moins dès lors de penser la "précarité" dans les termes de l'anomie, que de l'appréhender dans les termes de la reconstruction des processus de participation et d'engagement à la société.

2.4.5. INSÉRER AU FÉMININ

Comme nous venons de le voir, les problématiques sociologiques relatives à l'"insertion" sont peu appréhendées dans les termes de la différence des sexes. Les recherches se sont massivement concentrées sur l'"insertion" comme processus d'accès pour les

¹⁷³ 1993, p 197

¹⁷⁴ 1993, p205

jeunes, au marché du travail pour les uns, au statut d'adulte pour les autres, mais peu de travaux ont abordé cette question sociale comme processus sexuellement différencié qui s'inscrit dans un système de division sexuelle du travail où l'insertion féminine constitue, en soi, un objet d'étude spécifique.

Quelques études vont contribuer, de près ou de loin, à étayer un champ de recherches qui, faute d'autonomie, se disperse entre sociologie de l'éducation, sociologie du travail, sociologie des rapports sociaux de sexes... au risque de ne jamais acquérir de légitimité scientifique¹⁷⁵.

2.4.5.1. LES PARCOURS DE LA DIFFÉRENCE

Les analyses des parcours scolaires, et au-delà des parcours d'insertion, de l'école au marché du travail, mettent l'accent sur la spécificité des parcours d'insertion féminins. Agis par des principes différents de ceux des hommes, ces parcours traduisent des rapports "autres" à la formation et à l'emploi. Différents du point de vue des filières de formation et des secteurs d'activités, ces parcours témoignent d'investissements spécifiques, motivés par des ajustements "rationnels" des "choix" individuels à une structuration du marché du travail fortement discriminée selon le sexe.

Comparant les taux de chômage des 15-24 ans, par sexe et par diplôme, en 1988, Marie DURU-BELLAT a mis en évidence que, **<<pour les filles, l'obtention d'un CAP-BEP n'apporte pratiquement rien en termes d'insertion, alors qu'il en va autrement pour les garçons.>>** Mais, ajoute-t-elle : **<<Les filles ont encore plus d'intérêt à faire des études que les garçons, dans la perspective d'une insertion professionnelle>>**¹⁷⁶. En effet, étant donné les mécanismes de renouvellement de la main-d'oeuvre dans les secteurs secondaire et tertiaire, on peut comprendre que les garçons soient relativement moins pénalisés par un bagage scolaire limité. Le secteur industriel est caractérisé par un fort renouvellement de main-d'oeuvre non qualifiée et jeune, alors que le secteur tertiaire, s'il offre des opportunités aux débutantes qualifiées, laisse peu de perspectives aux jeunes femmes sans qualification en forte concurrence avec des femmes adultes expérimentées.

Les travaux de Chantal NICOLE-DRANCOURT vont contribuer à éclairer mon objet de recherche d'une lumière tout à fait intéressante. Le parcours des jeunes - hommes et femmes - constitue un ensemble de stratégies d'adaptation à la "précarité" professionnelle et au chômage, où le travail ne va plus de soi, ni pour les femmes, ni pour les hommes. **<<Du côté des femmes, l'effondrement de la valeur sociale du travail domestique pourrait rendre leur activité "évidente". Mais l'activité féminine se heurte toujours à des obstacles. Dès lors pour les femmes, l'engagement social prioritaire n'est plus évident, ni dans un sens (l'inactivité) ni dans l'autre (l'activité). Du côté des hommes, un des piliers de l'identité masculine passe par le travail, "conduite de dépense légitimante" où la virilité est associée "au risque, au conflit et au défi"**

¹⁷⁵ BAUDELLOT, ESTABLET (1992); DURU-BELLAT (1990); GADREY-TURPIN (1981); NICOLE-DRANCOURT (1991); TARRIN (1994); ...

¹⁷⁶ DURU-BELLAT (M), 1990, p 132

surtout dans les milieux populaires. Or force est de constater que quelque chose se fissure: les assauts de la modernité sociale et culturelle (rééquilibrage des relations de sexe, remise en cause des pouvoirs liés à la virilité, contestation du rôle de chef de famille par la généralisation des familles à double actif...) laissent en friche des pans entiers de l'identité masculine. Autrement dit, ni pour les femmes, ni pour les hommes, l'engagement professionnel ne va de soi aujourd'hui, travailler fera donc l'objet d'un arbitrage individuel.>>¹⁷⁷ Ainsi, pour l'auteur, la précarité et le chômage sont ***<<l'expression d'un malaise sociétal, d'une détresse qui prend cette forme en période de diversification des formes d'emploi, et qui prendrait d'autres formes en d'autres temps. Le malaise précède les difficultés professionnelles et la dureté du marché ne fait que mettre en relief ces difficultés. Leur malaise on le découvre : il s'agit moins semble-t-il pour eux de se plaindre de la difficulté d'insertion ou de l'instabilité de l'emploi que de la difficulté à trouver leur voie, leur utilité, leur identité>>***¹⁷⁸.

Pour l'auteur, la précarité traduit moins les difficultés d'adaptation structurelles aux nouvelles conditions du marché de l'emploi, qu'elles ne sont l'expression d'un malaise, d'une difficulté à donner du sens à une activité qui, mise en crise, ne va plus de soi.

Ainsi pour l'auteur ce n'est pas la précarité professionnelle qui en elle-même fait problème pour ces jeunes mais le sens qu'ils donnent à leurs itinéraires d'insertion socioprofessionnels. Comme elle s'en expliquera récemment : ***<<Ce qui fait sens à notre avis n'est ni l'absence d'emploi (chômage ou inactivité) ni le statut de l'activité (emploi stable ou précaire), mais les logiques d'engagement dans laquelle ces situations s'inscrivent. Rattaché à l'analyse des processus d'insertion, ce constat prend toute son importance. Il impose de rendre compte de l'insertion non dans le contenu des itinéraires mais dans ce qui oriente ce contenu à savoir : la dynamique des trajectoires sociales des jeunes.>>***¹⁷⁹

C'est dans la ligne de ces analyses que s'inscrit ce travail de recherche. Afin de poursuivre la réflexion sur le sens du travail, il me semble nécessaire, comme l'a initié Chantal NICOLE-DRANCOURT, non seulement d'inclure la problématique des rapports sociaux de sexes, non comme variable marginale, mais comme dimension constitutive de la construction sociale du travail, mais en outre de poser la précarité professionnelle non comme cause du malaise qui frappe les jeunes, et de plus en plus d'adultes, mais comme révélateur d'une situation où la construction identitaire appuyée sur le travail est devenue problématique.

2.4.5.2. LE SEXE DE L'INSERTION

La sociologie des rapports sociaux de sexes, la plus à même, a priori, d'embrasser la question de l'insertion dans les termes de la division sexuelle du travail semble se

¹⁷⁷ 1994, p66

¹⁷⁸ 1991, p405

¹⁷⁹ 1998, p76

confronter à la difficulté de passer d'une sociologie du travail à une sociologie de l'emploi. Comme le souligne Margaret MARUANI : **<<Le marché du travail, l'emploi et le chômage sont très largement absents de ce courant de recherche, de sorte que l'on en sait beaucoup plus aujourd'hui sur les modalités du travail féminin, sur les mouvements de déqualification/surqualification, sur la non-mixité du monde du travail que sur l'évolution du rapport à l'emploi et des comportements d'activité féminins>>**¹⁸⁰.

En atteste encore le colloque de recherche qui a présidé à la préparation de la participation de la France à la 4ème conférence mondiale sur les Femmes qui s'est tenue à Pékin en 1995. Parmi l'ensemble des contributions, aucune n'a abordé la question de l'insertion professionnelle dans sa dimension sexuée. Les thèmes abordés se sont déclinés dans les termes du chômage, de la flexibilité, du travail à temps partiel, des inégalités de salaires, de la division sexuelle des filières de formation, de la tertiarisation de la société qui pourrait s'opérer au profit de certaines catégories de femmes, et ont permis ainsi de faire un état des lieux, sans doute sommaire, des travaux en cours sur les questions de l'emploi, du travail, du chômage et de la précarité professionnelle des femmes. Ils ont l'avantage de poser le cadre d'analyse incontournable pour toute recherche liée à la division sexuelle du travail. Toutefois, aucun travail portant sur la question de l'insertion professionnelle des jeunes femmes n'est mentionné.

Voulant traiter de la question du chômage des femmes, Margaret MARUANI et Chantal ROGERAT observent : **<<Aujourd'hui, la persistance du chômage, son ampleur invitent à une connaissance plus approfondie de ses déterminants sexués. Il soulève de nouvelles contradictions et accuse de nouvelles différences. Comment les expliquer ? En quoi le chômage est-il producteur de nouvelles inégalités sociales, de nouvelles inégalités de sexe ?>>**¹⁸¹.

La sociologie du travail, telle qu'elle s'est développée depuis l'après-guerre, s'est construite autour du "travailleur" et de ses multiples interactions; analyses de l'entreprise, de l'atelier, des métiers, des groupes professionnels, des relations de travail...posant pour postulat de base l'intangibilité du travail. Le "travail féminin", comme objet d'analyse spécifique, n'a guère trouvé sa place dans ce champ de recherche qui tout au plus aura posé la division sociale du travail comme analyseur des situations de travail. Quant aux problématiques relatives à l'insertion, elles vont progressivement trouver quelques échos dans un champ de recherche qui va s'autonomiser avec le développement de la "crise" et la remise en question du paradigme dominant du travail dès les années 80 : la sociologie de l'emploi.

Avec pour objets, les mouvements de recomposition de la population active, les mécanismes sociaux de répartition de l'emploi et de production du chômage, la sociologie de l'emploi veut placer l'emploi au centre de l'analyse sociologique, non pour **<<sacrifier à l'actualité qui en fait le problème social numéro un>>**, mais pour **<<affirmer l'idée**

¹⁸⁰ MARUANI (M), REYNAUD (E), 1993, p25

¹⁸¹ MARUANI (M), ROGERAT (C), "Les recompositions du marché du travail : problèmes sociaux et questions de recherches", in La place des Femmes, 1995, p 524

que le statut de l'emploi structure le statut du travail et contribue ainsi à la définition du statut social, de la stratification et des classes sociales. Penser la répartition et le partage de l'emploi comme des constructions sociales>>¹⁸².

La sociologie de l'emploi, par les fondements théoriques qu'elle pose, permet d'intégrer de façon constitutive, et non marginale, le principe de la division sexuelle du travail. Si la sociologie de l'emploi comme la sociologie du travail s'accordent à penser que l'activité laborieuse constitue "l'expérience sociale centrale", la question qui se pose aujourd'hui au sociologue est de savoir comment intégrer les figures du(de la) chômeur(se) et de l'inactif(ve), si le "travailleur" constitue l'acteur social par excellence ? Formulée en d'autres termes, la question peut devenir : comment penser le(la) chômeur(se) et l'inactif(ve) dans une société qui ne reconnaît l'activité laborieuse comme légitime qu'à travers le contrat de travail, dont sont exclus de fait, temporairement, le(la) chômeur(se), et plus durablement l'inactif(ve), symbolisé par la femme au foyer qui a fait le "choix" - socialement contraint - d'inscrire son activité laborieuse dans l'espace privé du domestique, du familial, privé de la reconnaissance sociale légitime du contrat de travail ? Car l'enjeu est un enjeu identitaire, et l'on verra comment le recours aux emplois précaires qui garantissent pourtant - contrairement au(à la) chômeur(se) et à l'inactif(ve) - un statut social par le biais d'un contrat de travail, même temporaire, ne permettent pas la construction d'identités "professionnelles" capables de se constituer en pivot de l'identité sociale, et ce davantage encore pour les hommes que pour les femmes.

La division sexuelle du travail, comme concept opératoire pour l'analyse, a permis d'éclairer les processus de structuration sexuellement différenciée des secteurs d'activités, des métiers et professions, de mieux connaître les modalités d'inscription des femmes sur le marché du travail. Les comportements féminins relatifs à l'emploi tendent, nous dit-on, à se conformer à ceux de leurs homologues masculins : l'inscription sur le marché du travail s'inscrit dans la continuité, et non plus dans la discontinuité, comme ce fut le cas jusque dans les années 70. Les femmes se positionnent toujours plus nombreuses et plus durablement sur le marché du travail, n'abandonnant plus leur emploi à la naissance de leur premier enfant. Statistiquement, en effet, la part des femmes dans la population active est passée de 35,7 % en 1949 à 42,5 % en 1988, et le taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans est passé de 46,1 % en 1968 à 70,7 % en 1988, alors même que le taux d'activité des hommes de la même tranche d'âge régresse, passant de 96,3 % en 1968 à 94,7 % en 1988¹⁸³.

Mais la progression continue du chômage depuis le milieu des années 70 contraint de plus en plus d'individus, hommes et femmes, peu qualifiés et très diplômés, à des inscriptions discontinues et précaires sur le marché du travail, éclairant d'une lumière nouvelle le rapport au travail.

Travailler, ne détermine pas, a priori, un rapport intemporel à sa "nécessité". Le travail, comme nous l'avons rapidement évoqué plus avant, s'inscrit, historiquement et culturellement dans les rapports sociaux. Travailler dans les années 60, en pleine période

¹⁸² MARUANI (M), REYNAUD (E), 1993, p5

¹⁸³ I.N.S.E.E. Emploi, 1992

d'expansion économique, n'a pas la même signification que travailler dans les années 90, rodées par bientôt vingt ans d'une crise de l'emploi qui ne cesse de prendre de l'ampleur. Travail masculin, travail féminin, le travail se décline, selon l'angle d'approche, différemment ou non, selon le genre.

Différence sous l'angle de la formation - généraliste et peu diversifiée pour les filles, technique et très diversifiée pour les garçons - des secteurs d'activité - tertiaire pour les femmes, secondaire pour les hommes - de la nature des contrats - temps partiel, contrat emploi solidarité pour les femmes ; missions intérimaires, contrats en alternance pour les hommes - du chômage - 14,2 % de femmes au chômage en 1996, contre 10,4 % d'hommes.

Ressemblance sous l'angle de l'inscription sur le marché du travail - de plus en plus continue pour les femmes, à l'image des hommes, même si subsiste un écart de 24 % entre le taux d'activité des unes et celui des autres, mais surtout, ressemblance relativement à tous les points appréhendés dans la différence si l'on resserre l'objectif sur la population des jeunes diplômés ; le principe d'opposition binaire se déplace alors de la division sexuelle du travail à la division sociale du travail, l'une et l'autre ne s'excluant nullement.

Si nous savons aujourd'hui qu'hommes et femmes se répartissent sur le marché du travail de façon sexuellement différenciée, nous en savons en revanche bien peu sur leur rapport respectif au travail, sur le sens qu'ils donnent à cette activité socialement déterminée, source d'identité, d'investissement de soi, de définition de soi.

Le travail s'est construit au cours des derniers siècles comme pivot de la construction identitaire dans une société qui est advenue société des individus. Le mouvement d'individualisation croissant qui a gagné la société française, comme la plupart des sociétés occidentales, depuis le 17ème siècle, avait toutefois, jusqu'à peu de temps encore, laissé la plupart des femmes aux marges de ses bénéfices. Exclues de la représentation politique, marginalisées par le système juridique, les femmes seront également évincées du marché du travail.

Et c'est par la revendication d'accès au marché du travail à égalité avec les hommes que les mouvements féministes des années 60 escomptent donner à la femme la place d'individu à part entière, reconnu comme tel, que la Révolution Française a négligé de leur garantir. Car le travail s'est constitué comme le vecteur principal de l'identité sociale des individus et c'est par sa reconquête que les femmes espèrent accéder à leur individualité.

Or, dans le même temps, la société française se transforme.

La famille se décompose et se recompose, laissant apparaître simultanément une augmentation des divorces, une diminution des mariages et une augmentation des familles monoparentales et des célibataires. La précarité familiale se substitue au modèle dominant de la "famille bourgeoise" caractérisé par la stabilité des liens conjugaux.

Le marché du travail se restructure également au détriment de la stabilité professionnelle, et au profit de la précarisation de l'emploi et de la croissance du chômage. Mais la dégradation des conditions d'accès au marché du travail ne touchera

pas toutes les catégories sociales de la même façon. Ce sont les jeunes qui, les premiers, souffriront le plus de cette crise de l'emploi, et parmi eux les jeunes femmes plus particulièrement, puis les femmes, et bientôt les travailleurs âgés de plus de 50 ans.

L'insertion professionnelle des jeunes va donc se constituer comme fer de lance de politiques successives de lutte contre le chômage, et ce dès le milieu des années 1970. Procéder à l'évaluation de ces politiques d'insertion est chose délicate, mais après plus de vingt ans d'une succession de dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, le chômage ne cesse d'augmenter et de s'étendre à l'ensemble des catégories sociales. Corollaire d'une situation de chômage persistant, la précarisation du marché de l'emploi s'étend également au-delà de la catégorie des jeunes de 18 à 25 ans, et de la catégorie des femmes, les deux catégories sociales les plus touchées par la précarité professionnelle.

Le marché du travail se recompose au profit de la précarité et du chômage, réinterrogeant les catégories dominantes de la stabilité et de la régularité sur lesquelles le travail s'est construit au cours des dernières décennies. Dès lors, il faut aux individus tenter de reconstruire le sens d'une activité - le travail - qui bousculé par les nouvelles valeurs de l'instabilité et de l'irrégularité qui s'emparent du marché du travail, ne va plus de soi.

Ce sera l'objet de la dernière partie de ce travail que de tenter de comprendre le sens que le travail prend pour des jeunes - hommes et femmes - en parcours d'insertion. Le travail a pu prendre sens jusqu'alors comme déterminant principal de la construction identitaire des individus - mais des hommes davantage que des femmes. La précarisation professionnelle en faisant obstacle, du moins temporairement, à la construction d'un processus d'identification professionnelle capable de définir l'identité sociale des individus pourrait alors empêcher, comme je le mettrai en évidence, que ne s'élabore une "identité pour soi" significative dans la définition des individus par eux-mêmes.

Dès lors, c'est le processus même d'individualisation qui est remis en question. Le travail permettait à l'individu - mais aux hommes plus qu'aux femmes - de se construire en tant qu'individu socialement identifié. Sa disparition, bien davantage encore qu'un salaire nécessaire à la subsistance, pourrait alors entraîner la disparition de cet "individu". Car l'enjeu du travail dans la société française actuelle n'est pas un enjeu de survie, mais un enjeu identitaire.

En outre, l'absence de travail ne semble pas toucher les hommes et les femmes de la même façon. Car si les hommes ont investi la sphère professionnelle de façon quasi exclusive, les femmes se sont attachées à concilier leurs engagements familiaux et professionnels. L'absence de travail, comme nous le verrons au cours de l'analyse des entretiens qui sera présentée ultérieurement, amène les femmes de notre enquête à réinvestir la sphère familiale et à y trouver le support d'une construction identitaire significative. Pour les hommes, à l'inverse, l'horizon identitaire est marqué par la sphère professionnelle et quand celle-ci se dérobe la construction d'une identité significative devient davantage problématique.

Mais plus encore que la précarité des contrats de travail nous verrons comment c'est un ensemble de temporalités qui se constituent comme problématiques dans les parcours

d'insertion professionnelle de ces jeunes, où l'instabilité des contrats apparaît peu à peu marginale par rapport à une configuration de temporalités sociales qui génère une souffrance sociale dont je m'attacherai à rendre compte. Ce qui fait problème dans le processus de construction identitaire de ces jeunes, c'est peut-être moins alors le fait qu'un contrat de travail soit à durée déterminée, que le fait que les expériences de travail, qu'elles soient à durée déterminée ou indéterminée, ne permettent pas d'enclencher un processus de "reconnaissance réciproque"¹⁸⁴ indispensable à la construction de l'identité professionnelle. Qu'il s'agisse alors de la reconnaissance du jeune par l'entreprise - octroi de responsabilités, reconnaissance d'un statut professionnel, etc. - ou de la reconnaissance de l'entreprise par le jeune - acceptation de la hiérarchie, du rythme professionnel, des cadences, etc. Processus de reconnaissance réciproque qui a pour enjeu de parvenir à faire coïncider l'"identité pour soi" - celle par laquelle se définit l'individu - et l'"identité pour autrui" - celle par laquelle les "autres" définissent l'individu, ce qui nous le verrons n'est pas garanti par le seul accès au tant convoité contrat de travail à durée indéterminée.

Avant de procéder à l'exposition de l'analyse des six entretiens retenus pour donner corps à ma démonstration, il me faudra encore prendre le temps de m'expliquer sur les options théoriques et méthodologiques retenues pour construire ce travail de recherche.

¹⁸⁴ J'utilise ce concept de "reconnaissance réciproque" en référence à Hegel, cité par DUBAR (C), 1991, p 83. Pour HEGEL, l'identité est le résultat d'une reconnaissance réciproque, c'est-à-dire <<connaissance de ce que l'identité du moi n'est possible que grâce à l'identité de l'autre qui me reconnaît, identité elle-même dépendant de ma propre connaissance>>

3. UNE HISTOIRE DE MÉTHODE

3.1. PROFESSION : "CONSEILLÈRE"

C'est en qualité de "conseillère en insertion professionnelle" dans une Mission Locale de la banlieue Sud-Est de Lyon que j'ai établi mes premiers contacts avec mon terrain de recherche, et que s'est élaborée peu à peu la problématique de ce travail.

Attentive aux sempiternelles plaintes de désamour qui s'écoulaient chaque jour à mon oreille, il m'est apparu peu à peu nécessaire d'orienter cette recherche dans le sens d'une meilleure compréhension de ce que signifiait le travail pour les jeunes rencontrés, et consécutivement de ce qu'ils en attendaient. La "précarité professionnelle", dénoncée socialement de toute part, m'apparaissait de plus en plus incapable de justifier, à elle seule, le malaise social qui entourait la problématique sociale du chômage.

"Non, j'aime pas ce métier !" , "c'est pas intéressant !". À l'évidence, il y avait rejet, et peut-être alors, un double rejet. Rejet de celui ou celle qui découvre un métier, non plus seulement la technique, mais l'esprit. L'école a formé à manier "la pelle et la pioche" mais elle a oublié de parler de la bière de dix heures, ou du "p'tit blanc" de onze heures. Le patron, quant à lui, voit plutôt d'un sale oeil, ce jeune qui n'est pas de la maison et déambule, casquette vissée sur la tête et Nike aux pieds, l'air dégagé. Incompréhension. Incompréhension de deux générations qui s'affrontent sur des valeurs qui les posent et

les opposent.

Se dessinait clairement la nécessité de prendre le temps d'entendre la parole de ces jeunes, "objets" des dispositifs d'insertion. On avait essayé de me convaincre, il aurait fallu que je les convainque, de ce que la nature de "leur" problème tenait en quelques mots : qualification, employabilité, savoir-être, etc. Ce défaut de "socialisation professionnelle" était responsable de situations de chômage endémique et de parcours de "précarité professionnelle", que seuls des parcours de qualifications professionnelles pouvaient endiguer.

J'allais prendre mon temps pour convaincre d'une autre parole. D'une parole qui placerait la problématique de l'insertion au coeur de la problématique du travail, non pour l'y réduire, mais pour en saisir les relations. Car si les "problèmes" des jeunes fréquentant les Missions Locales semblaient s'articuler autour du concept clé de "socialisation professionnelle", il m'apparaissait nécessaire d'étayer davantage ce concept pour mieux en saisir toutes les implications. Car si la "socialisation professionnelle" pouvait impliquer la qualification, l'employabilité, le savoir-être, ..., elle pouvait également se décliner dans les termes de la hiérarchie ou du rythme de travail. Mais c'est surtout, comme nous le verrons, dans les termes de "l'identification" qu'il s'agira d'aborder la problématique de la socialisation professionnelle.

En parallèle avec mon activité professionnelle de "conseillère", je commençais en mars 1995, une mission de recherche au sein de la Mission Locale qui m'employait. Cette mission, prévue sur deux ans, avait pour objet une meilleure connaissance du public jeune accueilli. Il s'agissait de comprendre le rapport au travail de ces jeunes, hommes et femmes, autrement dit, de comprendre le sens qu'ils donnaient au travail afin d'éclairer des pratiques d'insertion socialement construites comme "précaires" au cours des dernières décennies.

Comprendre le rapport au travail, le sens du travail, pour des demandeurs d'emploi objets de mesures dites d'"insertion", peut nous permettre d'envisager le travail autrement, et pas seulement le travail de l'"autre", de cet "autre" à qui l'on destine de façon restrictive d'"autres" formes d'emploi, en marge des normes traditionnelles. Car le travail est une activité socialement et historiquement construite qui s'inscrit au coeur d'un ensemble de normes qui visent sa définition légitime. Le travail précaire vient réinterroger cet ensemble de normes légitimes en remettant en question les catégories dominantes de la stabilité et de la régularité qui ont fondé depuis quelques décennies le sens du travail, du "vrai travail".

L'"autre" c'est le jeune, la femme, le délinquant, la personne en difficulté, le non-qualifié, l'exclu, l'étranger à soi, celui qui ne nous ressemble pas parce qu'on ne le comprend pas. Il s'agira d'entrer dans la béance de cette incompréhension réciproque pour mieux entrevoir comment s'invente et se réinvente un rapport au travail qui ne va plus de soi parce qu'il n'est plus lié à une tradition familiale ou à une tradition de métiers et qu'il n'est plus indispensable pour la seule survie alimentaire.

Car, au fondement de la problématique sociale de l'insertion se pose la question du lien social, comme condition d'existence des *Hommes* entre eux. Si le "travail" s'est constitué au cours des deux derniers siècles comme vecteur principal de l'identité sociale

et pivot de la structuration des relations entre les gens, son absence pourrait menacer la société d'anomie. Mais est-ce vraiment son absence qui marque la fin de ce millénaire ? Ne serait-ce pas plutôt le sens que l'on veut lui donner, qui fait l'objet d'enjeux multiples ?

La plupart des jeunes que je rencontrais dans le cadre de mon activité professionnelle justifiaient leur demande dans des termes similaires : **<<Il faut que je travaille...je suis prêt(e) à prendre n'importe quoi.>>** Cette demande répondait à l'impératif d'une nécessité, mais de quelle nécessité s'agissait-il ? D'une nécessité alimentaire, occupationnelle, statutaire, ... ? Qu'entendaient-ils par ce "travail" qui se résumait le plus souvent à n'être que "n'importe quoi" ? Les éclaircissements que nous pouvions obtenir se résumaient le plus souvent par la nécessité de **<<faire quelque chose et d'être payé>>**. Le travail prenait sens autour d'une nébuleuse qui se résumait à l'activité et à l'argent.

Lorsque le "travail" tant espéré avait été enfin trouvé, peu d'entre eux et d'entre elles résistaient à l'épreuve des premières semaines. Les chefs d'entreprises étaient alors unanimes : **<<Ces jeunes-là, ils ne veulent pas vraiment travailler, et puis ils n'ont pas vraiment besoin de travailler, sinon ils resteraient>>**. D'évidence, le sens de la nécessité, de l'activité, du travail même, était multiple. Il n'y avait pas concordance sur la définition du travail à moins d'imaginer que les jeunes s'illusionnaient, voire mentaient, sur leurs réelles aspirations.

Du côté des professionnels de l'insertion, les discours étaient multiples mais convergeaient pour la plupart autour d'une problématique de la "victimisation". Les jeunes ne restaient pas dans les entreprises parce qu'ils étaient exploités, maltraités, mal préparés pour s'adapter aux exigences des contraintes professionnelles, ou surtout pas assez formés pour prétendre à des postes plus intéressants.

Les chefs d'entreprises et les professionnels de l'insertion, pour être en "prise directe" avec les problèmes de l'insertion professionnelle des jeunes, incarnent de façon "typique" les termes d'un débat qui s'articulent autour de l'éternelle opposition entre contrainte et liberté. "Victimes" pour les uns, "responsables" pour les autres, les jeunes sont au coeur d'une problématique sociale qui cherche à identifier les "coupables".

Il s'agit alors de tenter de dépasser cette opposition pour mieux rendre compte des processus complexes de construction de la réalité sociale qui sont des processus de négociation permanente entre des individus et leurs environnements. L'individu n'est pas davantage "libre acteur" que "victime contrainte", il est les deux à la fois, en ce qu'il opère des "choix" dans des environnements plus ou moins "contraints".

3.2. POSTULATS

Dans ce contexte de chômage massif et de précarisation de l'emploi, j'ai fait l'hypothèse que, corrélativement à une crise de l'emploi mais bien au-delà de celle-ci, c'est d'une crise du travail dont il s'agit. C'est-à-dire pas seulement une difficulté croissante d'adéquation des demandeurs d'emploi au marché du travail, mais plus vraisemblablement une

difficulté à trouver du sens dans le travail. Difficulté qui s'illustre à chaque instant par l'impossibilité de certain(e)s à rester dans un emploi si durement acquis, par la nécessité de beaucoup de chercher un autre emploi, ou même encore par le besoin toujours renouvelé de formations jamais abouties comme moyen d'échapper à des horizons professionnels non signifiants.

La précarité professionnelle correspond alors tout autant à l'imposition d'un marché du travail toujours plus sélectif, qu'à des pratiques multiformes de mise à distance¹⁸⁵ temporaire d'activités professionnelles insignifiantes.

Dès lors, il s'agira de comprendre les pratiques d'insertion professionnelle et les systèmes de valeurs associées au travail des jeunes, hommes et femmes, qui fréquentent les dispositifs d'insertion. Cela reviendra à interroger leur rapport au travail, autrement dit à comprendre comment un parcours¹⁸⁶ d'insertion se construit pour les publics concernés, dits "en insertion", dans un ensemble complexe de processus de définitions et de redéfinitions de soi où le travail trouvera sa place entre "haine et amour", "nécessité et liberté". Il sera question de comprendre comment les individus jouent de l'espace de liberté qu'ils s'accordent dans l'espace contraint de la nécessité d'une histoire tout à la fois individuelle et collective, où le sens du travail se construit et se reconstruit en permanence.

Le travail, en France, à la fin de ce second millénaire, ne semble pas pouvoir se résumer à l'exercice d'une activité qui ne soit pas source de reconnaissance pour celui ou celle qui l'exerce, sous peine d'être mis à distance par de multiples processus. Une activité signifiante est donc une activité dans laquelle l'individu peut se reconnaître, car il y sera aussi reconnu. L'enjeu du sens du travail est donc un enjeu identitaire, en ce que l'individu pourra s'identifier à "son travail", s'identifier dans une "reconnaissance réciproque"¹⁸⁷. Reconnaissance du travail par l'individu, c'est-à-dire appropriation, en ce que le travail est à appréhender dans une multitude de dimensions : les tâches effectuées, les relations professionnelles, le rythme de travail, le salaire, Reconnaissance de l'individu par son milieu de travail, c'est-à-dire acceptation, en ce qu'il est reconnu par le collectif, par les "autres", comme faisant partie du "milieu", ayant adhéré aux valeurs dominantes du "métier".

Travailler, en France, à la fin de ce second millénaire, ne peut donc avoir pour seul objectif l'exercice d'une activité qui n'engagerait qu'une force de travail rétribuée par un salaire. Car le travail, à travers la figure du "métier", s'est constitué symboliquement tout au long de ce siècle comme un vecteur de réalisation personnelle.

¹⁸⁵ Je rappelle que j'utilise ce concept en référence aux travaux de Laurence ROULLEAU-BERGER.

¹⁸⁶ La notion de "parcours" est abondamment utilisée par les professionnels de l'insertion dans le sens d'un trajet menant d'un point à un autre, ou plus précisément menant de la non-qualification à la qualification, du chômage à l'emploi, ou encore de l'emploi précaire à l'emploi stable. Comme je l'ai précisé dans l'introduction de cette thèse, j'utilise ici le concept de "parcours", non dans le sens d'un itinéraire déterminé, mais afin de rendre compte du caractère "éprouvant" d'itinéraires marqués par des obstacles successifs.

¹⁸⁷ Je rappelle que j'utilise le concept de "reconnaissance réciproque" en référence à Hegel, cité par DUBAR (C), 1991, p 83

Quand le travail ne représente qu'un salaire, autrement dit quand le travail n'est pas un travail-réalisation, mais un travail-nécessité, il ne constitue alors qu'un "moment" biographique duquel il faut s'extraire au plus vite, qu'il s'agisse de trouver un autre emploi, de ne pas rester une minute supplémentaire à son poste de travail, ou d'attendre la retraite alors même que l'on vient de terminer ses études.

La précarité professionnelle pourrait alors s'inscrire au coeur d'un processus de construction des identités professionnelles ayant pour enjeu la redéfinition du sens du travail, en tant qu'activité temporellement construite.

La précarité professionnelle réinterroge les catégories de stabilité et de régularité, qui prévalent comme catégories légitimes pour donner sens au travail. Elle pourrait ainsi participer d'un processus global de remise en question de ces catégories dominantes comme catégories légitimes de définition du sens du travail, au profit des catégories d'instabilité et d'irrégularité.

C'est alors le processus de socialisation professionnelle qui se trouve interrogé en tant que processus de construction des identités professionnelles. Si la précarité professionnelle participe d'un processus de redéfinition de la temporalité professionnelle dominante, pensée jusqu'alors dans les termes de la stabilité, comment penser la construction d'identités professionnelles dans les termes reconstruits socialement de l'instabilité ? Autrement dit, est-il possible pour les individus de construire des identités professionnelles constitutives de leur identités sociales, dans des cadres professionnels marqués par l'instabilité et le changement permanent ? Lorsque les "professions" et "métiers" tendent à disparaître au profit d'"emplois" marqués par l'instabilité, ne serait-il pas alors davantage pertinent de parler de "socialisation à l'emploi" plutôt que de "socialisation professionnelle" ?

Les jeunes, hommes et femmes, qui fréquentent les Missions Locales ont en effet pour la plupart d'entre eux et d'entre elles des expériences de travail dans le cadre d'emplois temporaires. Ces expériences de travail ne représentent pas, pour la plupart d'entre elles, des expériences "professionnelles", telles qu'on peut les caractériser par la stabilité, la carrière, la qualification professionnelle, ou encore le collectif d'appartenance. Il m'apparaît dès lors plus approprié d'utiliser le concept de "socialisation à l'emploi" pour rendre compte de processus d'accommodation et d'assimilation à des expériences de travail réalisées dans le cadre d'emplois bien souvent temporaires, pour les femmes comme pour les hommes.

Car c'est bien là que le problème social de la précarité professionnelle constitue un problème nouveau. Les formes d'emploi particulières existent depuis longtemps, mais jusqu'alors elles représentaient des formes d'accès au marché du travail limitées à des catégories spécifiques : principalement les jeunes, qui par la qualification ou l'expérience accédaient aux emplois stables en qualité de "professionnels qualifiés", et les femmes, qui regagnaient l'espace domestique dès la constitution d'une entité familiale, ou occupaient des "emplois" souvent déqualifiés pensés davantage comme "travail-instrumental" que comme "travail-épanouissement". Or actuellement, l'accès au marché stable du travail est remis en question, y compris pour la population masculine adulte. C'est donc l'ensemble du processus de socialisation "professionnelle" qui est réinterrogé par ces restructurations

du marché du travail, puisque la "précarité professionnelle" ne représente plus seulement une phase transitoire d'adaptation dans une trajectoire professionnelle qui vise la stabilité, mais un nouveau mode de gestion du travail qui vise potentiellement toutes les catégories de la population : les jeunes, les femmes, les personnes peu qualifiées, mais fait nouveau, les hommes, et les hommes adultes qualifiés. Les catégories sociales les plus défavorisées socialement, scolairement, et financièrement demeurant les plus touchées.

Or, la "précarité", cette temporalité professionnelle construite socialement comme problématique pourrait en outre, comme nous le découvrirons au fil de cette recherche, masquer une temporalité professionnelle toute aussi, si ce n'est davantage, problématique : celle du rythme professionnel. Nous le verrons, plus encore que la temporalité déterminée des contrats de travail, les rythmes imposés par les nouvelles organisations du travail pourraient empêcher la mise en place de processus de socialisation professionnelle support d'identité tant professionnelle que sociale, en écartant de nombreux jeunes qui ne peuvent ou ne veulent s'y plier.

La question de la temporalité professionnelle, qu'elle se décline en termes de "précarité" ou de "rythme", nécessite une approche sexuellement différenciée du problème.

La "précarité professionnelle", nous avons eu l'occasion de le mettre en évidence dans la première partie de ce travail, se décline selon des modalités marquées par la différence des sexes. La "précarité" se découpe en effet selon une ligne de partage fortement sexuée. Travail à temps plein mais à durée déterminée pour les hommes, comme l'illustre le travail intérimaire, et travail à temps partiel et à durée indéterminée ou de plus en plus déterminée pour les femmes, comme l'illustre le Contrat Emploi Solidarité.

Le "rythme du travail" nécessite de la même façon une approche sexuellement différenciée de la question. Nous aurons l'occasion de le voir au cours de l'analyse des entretiens qui va suivre, le "rythme du temps du travail" - qu'il s'agisse d'aborder la question des cadences, de l'annualisation du temps de travail, de l'organisation temps professionnel-temps non-professionnel, ou encore de la gestion temporelle de la maternité - est une question qui doit être appréhendée selon des modalités différentes pour les hommes et pour les femmes. Nous verrons comment cette complexe problématique du "rythme de travail" est appropriée différenciellement par les hommes et par les femmes et comment ils apportent des réponses différentes à la gestion de ce qui constitue pour eux un "problème".

Dès lors, il ne s'agit pas seulement de poser la précarité professionnelle comme cause d'impossibles constructions de processus de socialisation professionnelle, mais de pointer comment la difficulté de s'adapter aux rythmes professionnels imposés par les entreprises induit des rapports au travail où le problème social de la précarité peut devenir secondaire.

C'est en conséquence, au-delà de l'identité professionnelle, la construction de l'identité sociale qui pourrait être réinterrogée par ces deux problèmes sociaux distincts mais conjugués des temporalités professionnelles - précarité et rythme de travail - dans la mesure où l'identité professionnelle se construit comme pilier central de l'identité sociale, et ce, davantage pour les hommes que pour les femmes.

Le temps social qui prédomine dans le système économique capitaliste s'est construit autour des catégories sociales de la stabilité et de la régularité, il se pourrait alors que le développement de ces temporalités professionnelles problématiques - précarité et rythme de travail - participe d'un processus global de reconstruction du processus de socialisation à l'esprit du capitalisme de cette fin de millénaire, où hommes et femmes pourraient conserver des places spécifiques dans le processus de division du travail.

3.3. OPTIONS THÉORIQUES ET MÉTHODOLOGIQUES

La démarche, dont j'ai fait l'option, trouve son origine dans le postulat méthodologique de la sociologie compréhensive de Max WEBER qui précise : **<<Nous appelons sociologie (...) une science qui se propose de comprendre par interprétation l'activité sociale et par là d'expliquer causalement son déroulement et ses effets. Nous entendons par "activité" un comportement humain (peu importe qu'il s'agisse d'un acte extérieur ou intime, d'une omission ou d'une tolérance), quand et pour autant que l'agent ou les agents lui communiquent un sens subjectif. Et par activité "sociale", l'activité qui, d'après son sens visé par l'agent ou les agents, se rapporte au comportement d'autrui, par rapport auquel s'oriente son déroulement.>>**¹⁸⁸

3.3.1. UNE SOCIOLOGIE COMPRÉHENSIVE

Il s'agira donc pour moi de rendre raison des pratiques d'insertion des jeunes - hommes et femmes - rencontrés en procédant à l'interprétation du sens visé par ces jeunes, tel qu'il me sera possible d'y accéder par le biais des discours produits lors des entretiens réalisés. Mais Max WEBER prend soin de souligner : **<<Toute interprétation tend, certes, vers l'évidence. Mais une interprétation significative, si évidente soit-elle, ne peut pas encore comme telle et en vertu de ce caractère d'évidence prétendre être une interprétation valable du point de vue causal. Elle n'est jamais en elle-même qu'une hypothèse causale particulièrement évidente. Des motifs invoqués et des "refoulements" dissimulent trop souvent à l'agent même l'ensemble réel dans lequel s'accomplit son activité, à tel point que les témoignages, même les plus sincères subjectivement, n'ont qu'une valeur relative.>>**¹⁸⁹

On ne peut vouloir rendre raison des pratiques des individus en présupposant la rationalité de leurs conduites et ainsi une totale lisibilité de leurs actions. Max WEBER le soulignait : **<<C'est l'interprétation rationnelle par finalité qui possède le plus haut degré d'évidence. (...). L'évidence spécifique du comportement rationnel par finalité ne signifie naturellement pas que l'interprétation rationnelle devrait spécialement être considérée comme le but de l'explication en sociologie. On pourrait tout aussi**

¹⁸⁸ WEBER (M), économie et société, Ed Plon, Coll Agora, Paris, 1995, p 28

¹⁸⁹ op.cit. p 35-36

*bien affirmer le contraire si l'on tient compte soit du rôle que jouent dans l'activité humaine certaines "émotions" et certains "états affectifs" irrationnels par finalité, soit du fait que toute étude compréhensive rationnelle par finalité se heurte sans cesse à des fins qui ne peuvent plus, de leur côté, être interprétées comme des "moyens" rationnels en vue d'autres fins, mais qu'il faut tout bonnement accepter comme des directions de l'activité qui échappent à une interprétation rationnelle plus complète (...).>>¹⁹⁰ Pierre BOURDIEU systématisera ce point de vue en posant que la logique de la pratique échappe à la logique et qu'en conséquence : <<**Il faut reconnaître à la pratique une logique qui n'est pas celle de la logique pour éviter de lui demander plus de logique qu'elle n'en peut donner et de se condamner ainsi soit à lui extorquer des incohérences, soit à lui imposer une cohérence forcée.**>>¹⁹¹ Car, le temps de la théorie n'est pas celui de la pratique, et l'on ne peut attendre d'une pratique une rationalité qui soit celle de l'analyse ; <<**Pour l'analyste le temps s'abolit : non seulement comme on l'a beaucoup répété depuis Max WEBER, parce que venant toujours après la bataille, il ne peut avoir d'incertitude sur ce qui peut advenir, mais aussi parce qu'il a le temps de totaliser, c'est à dire de surmonter les effets du temps. (...). Celui qui est engagé dans le jeu, pris par le jeu, s'ajuste non à ce qu'il voit, mais à ce qu'il pré-voit, à ce qu'il voit à l'avance dans le présent directement perçu, (...). Et cela comme on dit, sur-le-champ, en un clin d'oeil et dans le feu de l'action, c'est-à-dire dans des conditions qui excluent la distance, le recul, le survol, le délai, le détachement.**>>¹⁹²*

C'est dotée du privilège de la distanciation que j'ai donc choisi d'aborder le terrain d'enquête - une population de jeunes demandeurs d'emploi fréquentant une Mission Locale - par une approche compréhensive. Pour comprendre le sens que les jeunes donnent au travail, il me faudra tenter de rendre compte de leurs pratiques d'insertion professionnelle et de leurs systèmes de valeurs associées au travail, c'est-à-dire tenter de proposer une explication compréhensive d'une activité sociale - le travail - qui ne va plus de soi et, pour cette raison même, nécessite de comprendre le sens que les individus y accordent.

En conséquence, j'aurai recours à une méthode comparative pour tenter de produire une explication compréhensive des pratiques d'insertion de ces jeunes qui ne se contente pas d'être une interprétation, puisse-t-elle paraître la plus évidente. Comparaison des discours entre eux, comparaison des parcours, mais aussi comparaison avec les données statistiques disponibles et les analyses sociologiques produites sur la thématique étudiée. Cette démarche comparative s'inscrit dans la perspective de la *grounded theory* élaborée par Glaser et Strauss¹⁹³ pour lesquels c'est de la comparaison systématique des données

¹⁹⁰ WEBER (M), 1965, 1992, p 303 à 305

¹⁹¹ BOURDIEU (P), 1980, p 144

¹⁹² *op. cit*, p 137

¹⁹³ GLASER (B.G.), STRAUSS (A.L.), *The discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*, Chicago, Aldine, 1967, 281p

qu'émerge la théorie. Car, dans cette perspective, la théorie n'est pas envisagée sur le modèle des sciences logico-déductives, selon lequel les données recueillies sur le terrain viennent administrer la preuve des hypothèses formulées dans le cadre d'une théorie générale. Avec Glaser et Strauss, la démarche n'est plus déductive mais inductive. Pour eux, **<<il n'y a pas de petites et grandes théories, il y a des grounded theory, effectivement fondées sur des données convaincantes et des découvertes incessantes>>**¹⁹⁴.

J'ai mis en oeuvre une démarche basée sur le recueil-production de récits de vie, appuyés sur la pratique de l'entretien semi-directif. Appréhendée comme "étape" et non comme "objectif" du travail sociologique, l'analyse de ces récits de vie constituera le socle de compréhension nécessaire à la construction de l'explication compréhensive du social, telle que la pose Jean-Claude KAUFMANN¹⁹⁵. Instrument et non but, la compréhension des individus par le recours à l'analyse de leurs systèmes de valeurs et de leurs discours sur la pratique, constitue toutefois une étape fondamentale de la recherche telle qu'elle sera envisagée ici.

C'est par l'imagination et la rigueur, comme nous y invite Daniel BERTAUX¹⁹⁶, que je m'attacherai à produire une analyse compréhensive de récits de vie, propre à initier un travail de reconstruction visant une explication compréhensive de la réalité sociale que constitue la problématique de l'insertion professionnelle des jeunes.

Le discours sur la pratique ne nous renseigne pas nécessairement sur la pratique, il faut alors au chercheur, au-delà de la compréhension première de l'énonciation, tenter de reconstruire une explication sociologique de la singularité mise en mots. Pas seulement parce que le sens de la pratique peut être ignoré en tant que tel par l'individu, mais parce que ce sens singulier de pratiques vécues comme singulières dans des parcours qui sont toujours uniques, ne peut prendre un sens social qu'en tant qu'il est confronté à d'autres. L'explication compréhensive du social s'appuie en conséquence sur une démarche comparative, qui aura le souci de construire les "logiques", non pas singulières, mais sociales, de pratiques et de systèmes de valeurs qui sont le plus souvent vécus comme particuliers. Car le récit de vie d'un individu n'intéresse le sociologue qu'en tant qu'il renseigne sur un phénomène social qui le dépasse dans sa singularité.

Les parcours d'insertion professionnelle reconstruits dans le cadre des récits de vie constituent des parcours singuliers qui seront dès lors appréhendés comme significatifs de pratiques d'insertion propres à des individus placés dans des "situations particulières". Ces <<catégories de situation>>, telles que les définit Daniel BERTAUX¹⁹⁷, permettent de penser ces histoires singulières comme histoires sociales en ce que c'est la situation elle-même - celle de jeunes fréquentant ou ayant fréquenté une Mission Locale - qui leur

¹⁹⁴ DEMAZIÈRE (D), DUBAR (C), 1997, p 51

¹⁹⁵ 1996, p23

¹⁹⁶ 1997, p 82

¹⁹⁷ 1997, p15

est commune. Cette situation se construit comme sociale *<< dans la mesure où elle engendre des contraintes et des logiques d'action qui présentent bien des points communs, où elle est perçue à travers des schèmes collectifs, où elle est éventuellement traitée par une même institution >>*¹⁹⁸.

Les pratiques d'insertion professionnelle des jeunes rencontrés au cours de ce travail seront donc tout autant appréhendées comme caractéristiques d'un groupe social¹⁹⁹ et d'une classe d'âge que comme significatifs de jeunes placés dans une situation commune de recherche d'emploi dans le cadre d'une structure Mission Locale.

3.3.2. UNE PERSPECTIVE CONSTRUCTIVISTE

C'est également dans une perspective "constructiviste" que s'inscrit ce travail, en tant qu'il s'agit de mettre en évidence les modalités de construction de parcours d'insertion professionnelle appréhendés comme le résultat temporaire de processus de socialisations professionnelles "postscolaires".

Il s'agit d'appréhender ces parcours comme le résultat temporaire de processus d'apprentissages multiples où se mettent en oeuvre des pratiques ayant pour enjeu la définition du sens du travail. Le sens du travail n'est pas donné a priori, il se construit dans un "ici" et "maintenant" qui constitue autant d'expériences disponibles pour penser, dire, et faire le travail.

Le travail s'est construit au cours de ce siècle dans les termes de la stabilité et de la régularité, qui se sont progressivement imposés depuis l'après-guerre comme les termes dominants. L'augmentation depuis la fin des années 70 de "formes d'emploi particulières" est venue bouleverser cette norme d'emploi fraîchement construite. Les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle mis en place pour lutter contre la progression du chômage participent de cette situation de précarisation de l'emploi. La norme d'emploi que constitue le contrat à durée indéterminée et à temps plein se déconstruit au profit de la reconstruction d'une norme sociale du travail aux contours encore incertains.

Le processus de socialisation professionnelle est au coeur de cet enjeu de déconstruction-reconstruction de la définition sociale légitime du travail, autrement dit du sens du travail. La socialisation à l'emploi qui se met en oeuvre dans le cadre des dispositifs d'aide à l'insertion a ceci de particulier qu'elle s'inscrit dans des temporalités limitées et irrégulières.

La construction des identités professionnelles va s'élaborer dans des cadres de références bien souvent multiples et changeants. Il s'agira chaque fois pour les individus de tenter de faire coïncider leur "identité pour soi" - l'identité qu'ils se sont construit au cours de leur parcours antérieur - et leur "identité pour autrui" - l'identité attribuée par les

¹⁹⁸ BERTAUX (D), 1997, p15

¹⁹⁹ Centré sur la question de la division sexuelle du travail, ce travail, bien que ne traitant pas de la question de la division sociale du travail, n'ignore pas que le public étudié, majoritairement peu, voire non qualifié, est dans sa grande majorité issu des classes sociales les plus défavorisées dans la structure sociale française des années 1990.

autres²⁰⁰. La concordance entre "identité pour soi" et "identité pour autrui" ne va pas de soi, il faudra alors à l'individu tenter de faire coïncider ces deux identités, et pour cela il lui faudra mettre en oeuvre une transaction "interne" visant à construire des identités "visées", en rupture ou en continuité avec les identités "héritées" de son histoire.

Des conduites de "mise à distance" des "identités pour autrui" attribuées pourront être mises en oeuvre, afin d'échapper à la stigmatisation d'identités non acceptables car dévalorisantes. La recherche d'un autre emploi ou l'inscription dans un dispositif de formation permettront de mettre à distance ces "identités pour autrui" en pariant sur des identités "visées" capables de faire coïncider les "identités pour soi" et les "identités pour autrui". Hommes et femmes mettront en oeuvre des conduites significativement différenciées pour construire leur identité sociale et professionnelle car la réalisation de leur "identité pour soi" s'appuie tendanciellement sur des habitus marqués par la différence.

L'enjeu de la construction identitaire est un enjeu de reconnaissance, et de reconnaissance réciproque. Reconnaissance de l'individu par autrui et reconnaissance d'autrui par l'individu. C'est donc lorsque ce processus de reconnaissance réciproque aura pu se mettre en oeuvre que l'"identité pour soi" pourra s'accorder avec l'"identité pour autrui". L'individu pourra dès lors se sentir reconnu comme membre d'un collectif qu'il reconnaîtra à son tour comme collectif signifiant. C'est au prix de cette double transaction que pourra se construire une identité professionnelle signifiante, c'est-à-dire faisant sens pour l'individu et pour le collectif d'appartenance dont il se revendique.

C'est par un travail d'explication compréhensive que je m'attacherai à mettre en évidence comment peuvent se construire, ou non, pour des jeunes hommes et des jeunes femmes fréquentant les Missions Locales, des identités professionnelles, dans un contexte marqué par la précarisation de l'emploi.

3.3.3. LA LOGIQUE DE LA PRATIQUE

Il faut diversifier les sources pour ne pas se laisser prendre au piège des enjeux idéologiques qui animent tout individu, comparer les discours pour échapper à la singularité de récits qui pour être individuels n'en sont pas moins sociaux. Il faut enfin relativiser, par la démystification, les discours sur la pratique qu'il ne faudrait pas confondre avec la pratique. Car l'enjeu de la démarche sociologique est bien de rendre compte des pratiques sociales à l'oeuvre dans une société donnée.

Rendre compte d'une pratique sociale implique de pouvoir rendre raison de ce qui fonde la pratique comme pratique non pas nécessairement rationnelle, mais comme pratique signifiante. Il s'agira donc de rendre compte des conditions sociales qui sont au principe des pratiques d'insertion professionnelle mises en oeuvre par les jeunes demandeurs d'emploi fréquentant les Missions Locales. Pour rendre raison de ces pratiques d'insertion et par là comprendre comment le sens du travail se construit au fil de ces parcours, je tenterai de comprendre les discours produits par ces jeunes sur leurs

²⁰⁰ DUBAR, 1991, p110-120

expériences de travail, non pas en tant que "lectures" de la pratique, mais en tant qu'"indices" de la pratique. Si le discours sur la pratique ne nous dit pas nécessairement la pratique, il peut toutefois nous éclairer partiellement sur ce qui est au fondement de la pratique.

C'est par une démarche d'explication compréhensive appuyée sur une méthode comparative que je m'attacherai à reconstruire sociologiquement le sens social de discours sur la pratique qui sont nécessairement déformés par l'idéologie, l'oubli, le déni, et toutes autres formes de "reconstructions" de la pratique, mais n'en constituent pas moins des "indices" significatifs de pratiques sociales à même de nous renseigner sur la façon dont se construit et se reconstruit le sens du travail pour des jeunes hommes et des jeunes femmes confrontés à la "précarité" professionnelle.

La posture adoptée est celle qui consiste à considérer mon interlocuteur, non pas comme un "professionnel de la mystification" mais comme un informateur de lui-même et du social, nécessairement traversé d'idéologies et de mythes, ni plus ni moins que moi-même, ni plus ni moins que tout un chacun. Il s'agira alors, non pas d'exposer les paroles déposées dans les entretiens comme paroles constituant en elles-mêmes une analyse, subjective, qui ne nécessiterait pas de travail d'objectivation, mais de tenter l'objectivation du discours produit par une analyse contextualisée et comparée.

J'entends par analyse contextualisée, une analyse qui va prendre en compte le contexte général de production de l'énonciation, en ce que ce contexte est traversé d'enjeux qui orientent nécessairement le discours en train de se construire. Mais également une analyse attentive aux enchaînements du discours, appréhendés comme révélateurs d'indices signifiants de la conduite, en ce que le fait d'enchaîner des propositions "apparemment" sans rapport immédiat les unes avec les autres, peut traduire une préoccupation nodale récurrente, la plupart du temps ignorée comme telle, et dont il faut au chercheur construire la logique.

Analyse comparée enfin, car c'est de la confrontation de l'analyse de plusieurs récits de vie, pas seulement des six récits exposés mais de l'ensemble des trente récits produits, que je pourrais construire des logiques communes qui fondent la logique sociale de pratiques singulières.

3.3.4. LES RÉCITS DE VIE

C'est par le recours à la production de récits de vie que j'ai choisi de mettre en oeuvre cette approche méthodologique. Le récit de vie n'est pas entendu, ici, comme une version exhaustive de l'histoire de la vie des personnes considérées, en ce qu'il serait question de retracer tout le parcours des jeunes rencontrés depuis leur plus tendre enfance. Il s'agit plutôt d'appréhender le récit de vie dans une temporalité délimitée par l'objet qui intéresse ce travail.

Ce qui implique deux choses. D'une part, le "moment" ciblé pour la mise en mots de ce récit de vie sera celui qui correspond à la confrontation des personnes considérées avec le statut de demandeur d'emploi fréquentant une Mission Locale. Cette imposition temporelle du chercheur n'empêchera pas toutefois que l'individu mobilise des références

bien antérieures à la situation considérée si la mise en "cohérence" du discours nécessite de faire appel à des moments de vie rattachés à d'autres séquences temporelles.

D'autre part, et consécutivement, le récit de vie est à appréhender dans une double temporalité. Temporalité de la séquence considérée comme pertinente pour l'objet de la recherche, et temporalité du moment de production de l'énoncé. Autrement dit, le récit de vie ne peut être considéré comme renfermant toute sa signification en lui-même. Le discours en construction au moment de l'entretien, s'inscrit dans un processus d'élaboration qui mobilise à la fois l'histoire passée et l'histoire en train de se faire. C'est d'une complexe alchimie entre ces deux moments de vie que se négocie l'accouchement d'une mise en mots d'une expérience du monde inextricablement pratique et symbolique dont l'individu s'attachera à rendre compte de façon cohérente, quand bien même la logique de sa conduite lui restera la plupart du temps inaccessible.

Cette mise en "cohérence" du discours va s'opérer dans une série d'enchaînements discursifs dont le chercheur doit construire la logique. Car, c'est de ce travail de mise en cohérence des enchaînements produits par l'interlocuteur que je parviendrai à construire la logique du discours produit dans le moment de l'entretien.

3.4. LE CHOIX DU TERRAIN

Le choix de la population mère - 700 jeunes²⁰¹ inscrits à la Mission Locale de Saint Symphorien d'Ozon²⁰², commune de la banlieue du Sud Est Lyonnais, couvrant un canton d'un peu plus de 50000 habitants - est motivé à l'origine par ma présence, en qualité de conseillère en insertion sociale et professionnelle, dans cette structure d'accueil pour les jeunes demandeurs d'emploi du secteur.

J'ai rencontré trente jeunes - hommes et femmes - entre 18 et 27 ans, inscrits dans cette Mission Locale et sélectionnés selon un principe d'échantillonnage par strates. Il s'est agi de retracer avec eux leur parcours d'insertion professionnelle afin de rendre compte de leurs pratiques d'insertion. L'objectif visé était la mise en mots de conduites propre à nous renseigner sur la signification du travail pour ces jeunes - plus spécifiquement sur le sens attribué à leur(s) expérience(s) de travail - et sur ce qui fonde leurs pratiques d'insertion.

Le choix de cette catégorie de population de jeunes demandeurs d'emploi fréquentant une Mission Locale procède d'une proximité de fait avec le terrain, liée à ma profession. Mais ce choix se justifie également par bien d'autres motifs.

Demandeurs d'emploi, parce que c'est à eux que peut se poser de façon cruciale la question du sens de leur engagement sur le marché du travail. Confrontés aux

²⁰¹ Le lecteur trouvera en annexe quelques données quantitatives qui caractérisent cette population mère.

²⁰² L'ASSINTERCOM recouvre les communes suivantes : Chaponnay, Communay, Corbas, Feyzin, Marennes, Mions, St Pierre de Chandieu, St Symphorien d'Ozon, Serezin, Simandres, Solaize, Ternay

démarches de recherche d'emploi, les demandeurs d'emploi sont plus que quiconque amenés à s'interroger sur le sens qu'ils accordent au travail. La recherche d'emploi implique des arbitrages en termes de postes, de qualification, de salaires, d'intérêt, ...qui interrogent directement le sens que l'individu accorde à l'activité professionnelle qu'il recherche.

Jeunes - entendus au sens des catégories administratives qui déterminent comme jeune toute personne entre 16 et 25 ans - parce qu'ils représentent la catégorie sociale la plus touchée par la précarité professionnelle et le chômage. Ils sont donc au coeur d'un processus de socialisation professionnelle qui interroge les catégories jusque-là dominantes de la stabilité et de la régularité.

Jeunes demandeurs d'emploi fréquentant une Mission Locale, parce que public bénéficiaire des mesures d'aide à l'insertion professionnelle, ils sont directement concernés par les dispositifs de socialisation professionnelle "postscolaires" qui marquent la construction de rapports au travail fondés sur des catégories nouvelles.

Enfin, hommes et femmes, parce que j'ai posé d'emblée pour hypothèse que le rapport à l'engagement professionnel de l'un et de l'autre s'inscrit dans un complexe de références différent, non réductible à une quelconque tendance statistique à l'homogénéisation des comportements entre hommes et femmes.

3.4.1. TERRAIN D'ENQUÊTE

Le choix de la Mission Locale, plutôt que le choix d'une population de jeunes recensés par les deux Agences Nationales Pour l'Emploi qui couvrent le secteur, se justifie par des publics différents. En effet, les jeunes inscrits à l'A.N.P.E., bien qu'invités systématiquement par les agents à prendre contact avec la Mission Locale, chargée de prendre en charge tous les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans, quels que soient leurs niveaux de formation, ne s'adressent, que pour peu d'entre eux, aux services de la Mission Locale. On peut faire l'hypothèse que beaucoup s'inscrivent dans le seul objectif de constituer leur dossier ASSEDIC. à l'inverse, les jeunes inscrits à la Mission Locale ne sont pas tous, loin de là, inscrits à l'A.N.P.E. ; les jeunes primo-demandeurs d'emploi ne concevant que peu l'utilité d'une inscription qui ne leur rapportera rien à court et moyen terme.

Les jeunes inscrits à l'A.N.P.E. et à la Mission Locale ne sont donc pas exactement les mêmes. Pourquoi avoir fait le choix des jeunes fréquentant la Mission Locale ? Parce que cette option nous permet de toucher les jeunes primo-demandeurs d'emploi, récemment sortis du système scolaire, et ne nous écarte pas pour autant des jeunes qualifiés, voire très diplômés comme nous le confirmeront les statistiques, ainsi que des jeunes en recherche d'emploi suite à un licenciement économique.

De la même façon, le choix de cette Mission Locale, nous permet, contrairement à d'autres Missions Locales, plus urbaines notamment, où les taux de population d'origine étrangère avoisinent les 80 %, de ne pas déplacer la problématique des rapports sociaux de sexe, dont nous avons fait l'option, sur une problématique plus culturaliste.

La Mission Locale choisie ne correspond pas à une Mission Locale "typique". La

Mission Locale de l'Assintercom se situe sur un territoire du Sud-Est Lyonnais, composé de douze communes. La Mission Locale, dont le siège est situé à Saint Symphorien d'Ozon, accueille les jeunes de façon décentralisée sur chacune des communes, non pas dans des quartiers repérés comme "difficiles", mais généralement dans les locaux même de la Mairie. Seul le siège bénéficie d'une localisation "neutre", indépendante du pouvoir politique local que représente la Mairie, et éloignée de la stigmatisation "du" quartier en difficulté de la commune de Saint Symphorien d'Ozon.

Le public accueilli est en conséquence beaucoup plus diversifié du point de vue du niveau scolaire et de l'origine sociale, que dans une Mission Locale implantée au coeur d'un quartier stigmatisé comme "en difficulté", car du fait de l'accueil décentralisé dans les locaux municipaux, de nombreux jeunes originaires de catégories sociales diverses viennent solliciter les services de la Mission Locale, identifiée comme lieu d'aide à la recherche d'emploi et de formation, et non comme lieu pour jeunes "en difficultés". Cette réalité est toutefois à nuancer en ce qui concerne le siège situé à Saint Symphorien d'Ozon, qui fait l'objet d'une appropriation collective par les jeunes du quartier de la commune marqué comme "difficile", et écarte dans un certain nombre de cas les jeunes qui ne résident pas dans ce quartier.

Enfin, et cela ne présente pas le moindre des avantages, j'ai bénéficié de la proximité avec un public que je connaissais, directement ou indirectement, et qui accepta plus facilement de me rencontrer ; le déroulement de l'enquête nous le confirmera.

Je suis partie d'une population mère de 700 jeunes rencontrés à la Mission Locale durant l'année 1994. J'avais initialement la volonté de rencontrer une soixantaine de ces jeunes, répartis entre hommes et femmes, et ayant pris soin de procéder à un échantillonnage par strates afin d'éviter toute surreprésentation d'un niveau scolaire sur les autres, tant la différence sexuelle ne doit pas occulter un principe de différenciation sociale, qui s'illustre notamment à travers le niveau scolaire. Au terme de l'enquête je suis parvenue à rencontrer trente jeunes, 18 femmes et 12 hommes²⁰³.

L'échantillon, caractéristique de la population au regard des critères jugés les plus significatifs - le sexe et le niveau scolaire - s'est voulu diversifié afin d'embrasser le maximum de profils. Il s'agit en effet de comprendre - à travers le discours produit par les enquêtés - "comment" se construit le processus d'engagement dans la vie socioprofessionnelle pour de jeunes hommes et de jeunes femmes venus rencontrer un conseiller en insertion sociale et professionnelle, et "pourquoi" un parcours s'organise de telle ou telle façon, plutôt que de telle ou telle autre.

3.4.2. MODALITÉS DE RÉALISATION DE « L'ENQUÊTE »

La réalisation proprement dite de l'enquête de terrain s'est déroulée entre le mois de mars et le mois d'octobre 1995. Ayant établi les contacts par téléphone, je proposai aux jeunes de réaliser l'entretien préférentiellement dans les locaux de la Mission Locale²⁰⁴. Les locaux de la Mission Locale m'apparaissaient en effet plus propices à l'élaboration d'un

²⁰³ Les parcours des 30 jeunes se trouvent en annexe de cette thèse.

discours sur les pratiques d'insertion, et donc sur l'ensemble des modalités d'accès à l'emploi dont faisait partie la Mission Locale (formation, recherche d'emploi, chômage, ...). Toutefois, il apparut bien vite que nombre de jeunes opposaient une résistance à ce lieu et préféraient organiser la rencontre à leur domicile. Je réussis à réaliser 11 entretiens dans les locaux de la Mission Locale et les 19 autres à domicile. La répartition des lieux d'enquête ne s'est pas distribuée au hasard. Elle se révélera, à l'analyse des entretiens, assez significative d'un rapport sexuellement différencié à la structure d'insertion socioprofessionnelle que représente la Mission Locale. Rapport de "mobilité" pour les uns, d'"immobilité" pour les autres, rapport "actif", rapport "passif". Que cela soit explicable par des facteurs objectifs (difficulté de déplacements sur un territoire très mal desservi par les transports collectifs) ou par des éléments plus subjectifs (investissement préférentiel de l'espace domestique), le choix du lieu de l'entretien, déterminé, en ultime ressort, par l'enquêté lui-même, se révélera un premier "analyseur" important de la situation d'enquête proprement dite.

Fixés par téléphone, les lieux et dates de rendez-vous étaient laissés à l'appréciation des enquêtés. Ainsi, les entretiens réalisés à domicile²⁰⁵ le seront principalement avec les jeunes femmes, et parmi elles avec les jeunes femmes les moins diplômées et les plus éloignées du marché du travail. A l'inverse, les quatre jeunes femmes que j'ai rencontrées à la Mission Locale étaient toutes en activité²⁰⁶ (en emploi ou en formation qualifiante) et dotées d'un bon niveau de formation. Concernant les jeunes hommes, aucun critère spécifique ne semble, a priori, discriminer ceux qui firent le choix de la rencontre à leur domicile, de ceux qui optèrent pour la Mission Locale, puisque parmi les sept jeunes hommes que j'ai rencontrés à la Mission Locale, deux seulement étaient en activité, tout comme parmi les cinq rencontrés à domicile, deux étaient également en activité

Cette observation m'amène à m'interroger sur la symbolique des lieux choisis, et sur le sens que les jeunes ont accordé à l'entretien. Il apparaît assez clairement que la Mission Locale fait l'objet d'un processus d'appropriation sexuellement différenciée. Si les jeunes femmes se répartissent très symboliquement entre l'espace public de la Mission Locale pour les plus insérées professionnellement d'entre elles, et l'espace privé du domestique pour les plus exclues, il ne semble pas possible d'identifier une opposition similaire au sein du groupe des hommes. Entre outre, si l'on tient compte, en ce qui concerne les cinq hommes rencontrés à domicile, que deux le furent pour des raisons professionnelles²⁰⁷ et un le fut à ma demande²⁰⁸, on est mieux en mesure de percevoir qu'une opposition assez significative se dessine entre les sexes autour de ce lieu symbole

²⁰⁴ Au siège situé à St Symphorien d'Ozon, ou dans les différentes antennes localisées dans chaque commune, afin de minimiser les problèmes de mobilité.

²⁰⁵ Voir les parcours en annexe

²⁰⁶ Lors de l'enquête 6 femmes sur les 18 rencontrées étaient en activité.

²⁰⁷ Johan et Sami

²⁰⁸ Sylvain

de passage entre le chômage et l'emploi que représente la Mission Locale.

Il me faut, à ce point de l'exposition de mon travail, évoquer le choix d'une posture d'enquête qui n'est pas sans incidence sur le déroulement des entretiens. Je n'ai, en effet, pas réalisé ces entretiens au nom de la sociologie. Alors même que j'étais "conseillère en insertion" dans cette Mission Locale, connue et reconnue comme telle par nombre de jeunes qui la fréquentaient, je fus chargée d'une mission de recherche qui se proposait de comprendre le rapport au travail des jeunes afin d'éclairer la "logique" de leur parcours d'insertion. Il me parut difficilement envisageable de me présenter à eux, pour la circonstance de l'enquête, en qualité de sociologue. Nous le verrons ultérieurement, lors du travail d'analyse des entretiens, le secteur de l'insertion est un espace de positions institutionnelles tellement complexe et flou pour la majorité des jeunes, qu'il ne m'est pas paru utile d'ajouter à la confusion. Je fus donc "la personne chargée de l'enquête". J'avais également décidé de bannir de mon vocabulaire le mot de "recherche", davantage évocateur pour ces jeunes de "recherche d'emploi" que de toute autre chose. Je réalisai donc ce travail en qualité de "conseillère en insertion chargée d'une enquête". Ceci appelle plusieurs développements.

3.5. CONDITIONS DE PRODUCTION DU DISCOURS

Tout d'abord, en qualité de personne déjà identifiée, je pus établir facilement les contacts. Peu de refus me furent opposés. Ces refus furent le fait de jeunes considérés par les divers services sociaux comme "marginalisés", qui n'auraient sans doute pas davantage répondu favorablement à une sociologue "non identifiée".

Par ailleurs, et c'est sans doute le plus important, ce statut de "conseillère chargée d'une enquête" a cadré la production de l'entretien dans un référentiel spécifique.

La production d'un discours dans le cadre d'un entretien n'est jamais neutre. Qu'il s'agisse d'une sociologue, d'une journaliste ou d'une "conseillère", le discours produit par l'interlocuteur interrogé sera toujours orienté en fonction des représentations que cet interlocuteur se fait des attentes de l'enquêteur. Patricia PAPERMAN et Liliane PIERROT²⁰⁹ ont mis en évidence avec clarté comment une situation d'interaction ou d'entretien peut être négociée par les enquêtés en fonction des représentations que ces enquêtés se font de l'identité de l'enquêteur. Autrement dit, la production d'un discours est toujours située. Ce que dira un enquêté au sociologue A ne sera pas la même chose que ce qu'il dira au sociologue B, et encore différent de ce qu'il dira à une "conseillère chargée d'une enquête". Car non seulement le discours de l'enquêté sera orienté en fonction de la position socioprofessionnelle qu'il se représente être celle de l'enquêteur, mais en outre, d'innombrables éléments viendront toujours modifier le contexte d'entretien, donc le cadre de production du discours. Affirmer cela implique d'en mesurer toute la portée, et notamment pour ce qui se réfère à l'analyse du discours.

Car en effet, il ne s'agira plus d'extraire de l'entretien une "vérité" intangible, la vérité

²⁰⁹ 1982

de celui qui s'expose et qui expose sa façon de voir et de faire le monde. Il s'agira plutôt de comprendre l'articulation entre le discours produit et les conditions d'énonciation de ce discours. Comprendre ce qui est dit comme "ajustement" d'une histoire au cadre de production de l'entretien, et non plus seulement comme parole décontextualisée, qui aurait une existence propre et une "réalité" intrinsèque. Comme le note à ce sujet Patrick PHARO : **<<C'est bien pourquoi l'extraction des seuls contenus référentiels qui, comme on l'a vu, tend à minimiser le rôle du sens contextuel de ces énoncés, néglige aussi ce qui est pourtant le phénomène principal, c'est-à-dire le fait même de l'énonciation, dans un contexte donné, mais aussi par rapport à une saisie déjà constituée du monde au travers notamment de la disposition d'un langage, d'une histoire ou d'un habitus corporel (Bourdieu, 1980) sans laquelle les réponses aux stimuli de la situation n'auraient à proprement parler aucun sens. Car si le contexte est une condition de la réponse et de la performance langagière ou pratique, il n'en est pas la seule : en excluant les réponses non pertinentes, il ne suffit pas à sélectionner parmi les multiples réponses pertinentes celles qui est effectivement donnée. Cette sélection est le fait d'une "instance" qui, tout en se réalisant dans cette situation, n'existe que par rapport à des situations antérieures dont elle conserve la mémoire, le savoir et la croyance. Chaque individu qui parle et qui agit ne peut assurer sa présence immédiate dans l'interaction que par rapport à un univers extérieur à cette interaction duquel il tire sa compétence de membre ou ce que Garfinkel appelle aussi la "texture de relevance" de ses exposés et de ses actions.>>**²¹⁰

Ainsi, situer la production d'un discours réalisé au cours d'un entretien, à la fois par rapport à l'histoire de la personne qui l'énonce, et par rapport au cadre immédiat d'énonciation de ce discours, permet d'échapper à la tentation de réification du discours et d'accéder à ce qui fonde le discours comme discours circonstancié, produit contextualisé d'une histoire nécessairement sociale et individuelle. Sociale et individuelle, entendus non pas comme moments distincts mais comme catégories nécessairement imbriquées, en ce que l'individu est tout autant produit que producteur d'histoire, qu'il s'agisse de la "petite" ou de la "grande". Une fois encore, il ne s'agit pas de glisser dans la facilité de la relativité, mais d'exposer, pour toujours plus de lisibilité, le maximum d'éléments disponibles, potentiellement explicatifs, de l'énoncé produit.

Enfin, et toujours dans le même ordre d'idées, le fait qu'il se soit agi d'"une" conseillère et pas d'"un" conseiller, aura, à n'en point douter, des implications qu'il ne faudrait pas négliger. Je parviendrai à réaliser sans difficultés dix-huit entretiens avec des femmes, et seulement douze entretiens avec des hommes, et cela avec beaucoup plus de difficultés.

Ces entretiens, d'une durée comprise entre quarante-cinq minutes et deux heures, ont été conduits dans l'optique d'une démarche semi-directive. Cette démarche dite "semi-directive" ne s'appuiera pas sur une grille d'entretien très élaborée mais autour de quelques catégories thématiques pensées comme potentiellement explicatives des conduites. Car si les hypothèses qui sous-tendent l'élaboration de ce travail posent que

²¹⁰ 1985, p 143

hommes et femmes mettent en oeuvre des pratiques d'insertion professionnelle sexuellement différenciées, il apparaît nécessaire de comprendre comment le parcours scolaire, l'environnement familial et amical principalement vont jouer un rôle déterminant dans la construction de ces parcours de socialisation "professionnelle" marqués par la différence des sexes.

J'ai procédé, en conséquence, à des questions-relances sur la formation scolaire, la profession des parents, les activités de la fratrie, de l'environnement amical, afin de mettre en évidence comment s'organise l'enchaînement discursif à partir de ces catégories noyaux posées comme signifiantes pour la compréhension de ces discours produits sur les pratiques d'insertion professionnelle et les systèmes de valeurs associées au travail. Il ne s'agissait pas, comme je l'ai indiqué précédemment, d'imaginer pouvoir obtenir un discours le plus "objectif" possible, débarrassé des interférences de la situation d'entretien, mais de participer à l'élaboration d'une énonciation doublement contextualisée. Contextualisée par rapport à des conditions sociales objectives qui ont balisé le parcours (formation scolaire, profession des parents, relations amicales...), et contextualisée par rapport au moment de réalisation de l'énonciation.

Autrement dit, il s'agit de tenter de comprendre comment et en quels termes "la formation scolaire", "la profession des parents", etc. - dans un discours orienté sur le parcours réalisé avec, ou/et, à partir de la Mission Locale - sont mobilisées dans le discours pour rendre compte d'un rapport au travail spécifique.

3.5.1. LES COMPÉTENCES LINGUISTIQUES EN QUESTION

Mais cette démarche, comme quelque démarche que ce soit, n'est pas exempte de difficultés. Ces difficultés sont inhérentes à l'intérêt même de la démarche. En effet, comme le souligne Pierre BOURDIEU, l'accès à la parole, la capacité langagière de façon générale, est une capacité sociale inégalement répartie : **<<Ce qui est en question dès que deux locuteurs se parlent, c'est la relation objective entre leurs compétences, non seulement leur compétence linguistique (leur maîtrise plus ou moins accomplie du langage légitime) mais aussi l'ensemble de leur compétence sociale, leur droit à parler, qui dépend objectivement de leur sexe, leur âge, leur religion, leur statut économique et leur statut social, autant d'informations qui pourraient être connues d'avance ou anticipées à travers des indices imperceptibles.>>**²¹¹ Une situation d'entretien dans le cadre d'une recherche sociologique est, à cet égard, toujours exemplaire d'une situation où se jouent des questions de compétence et de légitimité.

Quand il s'agit d'interviewer des jeunes en situation, bien souvent, "d'échec" scolaire, la question de la compétence linguistique se pose avec d'autant plus d'acuité que nombre de ces jeunes ont été écartés de l'institution scolaire, institution qui représente la langue légitime, et qui les aura peut-être sanctionnée justement pour un défaut de maîtrise de cette langue légitime. De la même façon, la légitimité de l'interlocutrice se pose ici de façon très vive : connue et reconnue comme professionnelle de la Mission Locale, plus généralement comme "assistante sociale" que comme "conseillère" - ceci renvoyant au

²¹¹ 1984, p 107

flou du secteur de l'insertion que j'ai évoqué plus avant - je suis d'emblée reconnue comme personne "compétente" relativement au sujet à traiter, c'est-à-dire le travail. "Compétente", non au sens des capacités professionnelles, reconnues ou déniées, mais au sens "d'informée". Ce biais de situation viendra certainement renforcer la position d'"illégitimité" de mes interlocuteurs(trices) qui se traduira dans un certain nombre d'entretiens par l'impossibilité de construire un discours sans de constantes relances. Ce biais de situation aurait-il été atténué si je m'étais présentée en tant que sociologue ? Je ne le pense pas, considérant l'aura de légitimité qui entoure généralement le statut de chercheur, universitaire ou tout autre détenteur du "savoir scientifique".

Cette "inégalité" devant la compétence linguistique ne renvoie pas seulement, selon moi, à une distribution sociale de la parole qui privilégierait, lors de la production d'un discours dans un cadre construit comme régi par les catégories légitimes, les classes "supérieures" au détriment des classes "inférieures", qu'on les appelle encore "dominées", "populaires" ou "subalternes".

Pour mettre en évidence les éléments qui discriminent les jeunes détenteurs des "compétences linguistiques" attendues, de ceux qui ne les possèdent pas, il me faut faire appel à d'autres critères, qui ne relèvent pas de "l'appartenance de classe".

Car lorsque je parle de "compétences linguistiques" je ne fais pas référence à la maîtrise du langage légitime, je fais référence à la capacité de développer un discours sans le recours constant aux relances de l'enquêteur. Car, je le rappelle, le problème posé par cette question de la compétence linguistique, ainsi définie, est celui de l'impossibilité de générer un discours dans le cadre méthodologique choisi, celui de l'entretien semi-directif. Ainsi, l'analyse des entretiens met en évidence que l'opposition entre détenteurs(trices) et non-détenteurs(trices) de cette compétence linguistique, se situe, à quelques exceptions près, entre les jeunes ayant un très faible niveau scolaire (jeunes sortis d'IMPRO, de SES, jeunes de niveau VI²¹²) et les autres. Cette difficulté à produire un discours est alors imputable à deux "catégories" de jeunes: des jeunes présentant des "handicaps psychomoteurs" référés à divers statuts de prises en charge institutionnelle (IMPRO, COTOREP), et des jeunes présentant, ce que l'on peut appeler, des "handicaps culturels" qui s'originent dans une immigration tardive qui a pu compliquer le processus d'apprentissage de la langue française.

La compétence linguistique telle que je l'entends dans ce cadre est discriminante, non parce qu'elle oppose le parler ordinaire à la langue légitime, mais parce qu'elle exclut certaines catégories de jeunes du cadre même de cette recherche, par l'impossibilité dans laquelle seront certain(e)s de produire un discours. Nous sommes confrontés à une des limites de la méthodologie de recherche choisie, qui ne s'en trouve pas pour autant invalidée, mais relativisée quand à la portée des résultats.

3.5.2. LA CONSIGNE

²¹² IMPRO : Institut MédicoProfessionnel SES : Section d'éducation Spécialisée niveau VI : voir les références de niveau en annexes

Les entretiens ont démarré avec la consigne suivante: "J'aimerais que vous me parliez de ce que vous êtes venus chercher à l'Assintercom la première fois".

Il s'agissait donc, d'emblée, de poser la production du discours dans le cadre de la Mission Locale. Et ce, afin que le jeune enquêté puisse reconstruire son "parcours d'insertion", depuis la fréquentation du système scolaire jusqu'au jour de l'entretien, étant entendu que la fréquentation de la Mission Locale a pu constituer un élément central et déterminant dans ce parcours, ou ne représenter qu'une étape insignifiante et inconséquente.

La consigne d'introduction à l'entretien ainsi posée a permis aux jeunes dont les parcours d'insertion sont fortement liés à la Mission Locale de reconstruire la "cohérence" de leur "histoire" d'insertion, sans empêcher les jeunes dont les contacts avec la Mission Locale furent plus épisodiques, voire plus accidentels, de reconstruire également leur "histoire", la Mission Locale n'étant alors qu'un "moment" prétexte dans ce travail de reconstruction.

C'est au travers de ce travail de reconstruction d'une histoire d'insertion, tant individuelle que collective, que vont se dessiner un ensemble de pratiques d'insertion, à même de nous renseigner sur le sens accordé au travail.

3.6. PROCÉDURES D'ANALYSES

Dans l'option de la démarche compréhensive que je me suis proposée de mettre en oeuvre, je procéderai à une analyse tout à la fois linéaire et comparée des discours, capable de nous faire cheminer dans la complexité de ces récits de vie reconstruits.

Pour rendre compte des pratiques d'insertion de jeunes ayant reconstruit leurs parcours, j'ai choisi de procéder à une analyse linéaire et comparée des entretiens afin de préserver la **<<cohérence singulière>>**²¹³ des entretiens. Je n'exposerai pas l'analyse des trente entretiens réalisés, mais l'analyse de six entretiens, présentant, à la fois l'intérêt de la singularité et celui de la représentativité. Ces entretiens ont été sélectionnés pour leur capacité particulière à nous éclairer tout à la fois sur l'"unicité" des parcours, et sur la "généralité" des pratiques et des systèmes de valeurs auxquels ils renvoient²¹⁴.

J'ai donc retenu trois entretiens de jeunes femmes et trois entretiens de jeunes hommes en tentant de maintenir un principe de "représentativité" relativement aux critères suivants : la tranche d'âge, le niveau de qualification, les caractéristiques du parcours, et la situation au moment de l'entretien.

Ainsi, les caractéristiques des parcours des six jeunes présentés à travers les "portraits" qui vont suivre, comparées aux caractéristiques des parcours des trente jeunes rencontrés seront les suivantes :

²¹³ BLANCHET (A), GOTMAN (A), 1992, p 98

²¹⁴ BOURDIEU (P), 1993, p 1403

âge	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PORTRAITS
18-21 ans	7	1	8	1
22-25 ans	9	9	18	3
+ de 25 ans	2	2	4	2
TOTAL	18	12	30	6

NIVEAU	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PORTRAITS
VI et Vbis	6	2	8	2
V	9	8	17	3
IV et +	3	2	5	1
TOTAL	18	12	30	6

NOMBRE D'étape DU PARCOURS	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PORTRAITS
1 à 2	13	5	18	3
2 et +	5	7	12	3
TOTAL	18	12	30	6

SITUATION ACTUELLE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PORTRAITS
ACTIVITÉ	6	4	10	3
RECHERCHE D'EMPLOI	12	8	20	3
TOTAL	18	12	30	6

J'ai choisi de présenter l'analyse linéaire et comparée des entretiens de six jeunes, parmi les trente rencontrés, parce que ce sont ces entretiens qui mettent le mieux en évidence les processus sociaux repérés au sein de l'ensemble des entretiens réalisés. L'écoute attentive de l'ensemble du corpus d'entretiens aura en effet permis d'identifier des récurrences qui sont appréhendées comme significatives de préoccupations nodales dont il faut au chercheur construire la logique, afin de repérer les processus sociaux à l'oeuvre. Daniel BERTAUX explique à ce sujet : **<<C'est en effet par la confrontation des données recueillies à différentes sources, et en particulier auprès de différents "cas", que s'élabore progressivement dans l'esprit du chercheur un modèle (...) du "comment ça se passe" au sein de l'objet étudié. C'est par la comparaison entre parcours biographiques que l'on voit apparaître des récurrences des mêmes situations, des logiques d'action semblables, que l'on repère, à travers ses effets, un même mécanisme social ou un même processus.>>**²¹⁵

²¹⁵ 1997, p 94

Rendre compte des pratiques d'insertion professionnelle de ces jeunes et de leurs systèmes de valeurs associées au travail, pour comprendre le sens qu'ils attribuent au travail, ne m'intéresse pas en tant que ces pratiques et ces valeurs restent le fait d'individus singuliers. C'est dans la mesure où la singularité échappe au cas individuel pour se construire comme fait commun à plusieurs individus qu'elle se construit comme fait social digne d'intérêt sociologique. Et c'est par la comparaison de ces pratiques et de ces systèmes de valeurs singuliers que je tenterai de construire une logique sociale propre à nous éclairer sur les pratiques d'insertion de ces jeunes demandeurs d'emploi fréquentant la Mission Locale.

C'est également par une analyse linéaire du discours que je procéderai à l'analyse de ces entretiens dans la perspective de comprendre comment s'articulent les enchaînements de discours et comment interpréter les paroles énoncées. Et ce, en posant pour postulat que les enchaînements discursifs ne sont jamais le fruit du hasard, mais le produit visibilisé d'une préoccupation nodale récurrente dont il faut au chercheur construire la logique.

Ainsi, la présentation d'analyses linéaires des entretiens, et non pas thématiques par exemple, se justifie dans la volonté d'exposer les bifurcations, les retournements, les contradictions, les répétitions et récurrences qui sont pensés comme significatifs de souffrances sociales. Et comment mieux rendre compte de la souffrance sociale qu'en livrant aux lecteurs la parole des gens.

C'est enfin par la référence systématique aux jeunes ayant abordé les problèmes évoqués, parmi les trente rencontrés et non, seulement, parmi les six présentés, que j'appuierai ma démonstration²¹⁶.

Autrement dit, c'est pour présenter l'intérêt de nous parler tout autant d'eux-mêmes que des autres que ces six entretiens auront été choisis pour l'analyse compréhensive qui va suivre.

Singuliers, en ce qu'une "histoire" est toujours "une", et en ce qu'ils éclairent des parcours individuels qui ne peuvent jamais se réduire à des déterminismes sociaux, de sexes, de classes, culturels,

Représentatifs, en ce qu'ils illustrent des parcours faits de pratiques d'insertion qui renvoient à l'histoire commune d'individus, présentant, sous certains aspects, des caractéristiques semblables.

Les propos déposés au cours d'un entretien seront toujours appréhendés à la fois dans leur singularité et dans leur exemplarité. Singuliers, en ce qu'ils sont "la parole" d'un individu qui ne se résume jamais au produit individualisé de la société. Exemplaires, en ce que ces propos viennent toujours nous dire beaucoup plus qu'une seule parole individuelle, une parole qui est le produit socialisé d'un rapport au monde, partagée, jusqu'à un certain point, par une société d'individus. Et c'est en ce sens que la référence systématique aux jeunes ayant mentionné des propos semblables me permettra de donner un caractère non plus seulement "singulier" mais aussi "exemplaire" à des propos

²¹⁶ Le lecteur trouvera en annexe des "tableaux thématiques" qui le renseigneront sur les différentes catégories récurrentes identifiées et reconstruites par le chercheur.

partagés.

L'utilisation des relances au cours de l'entretien se pose donc avec acuité, car c'est de leur pertinence que dépendra en partie la construction du discours. La méthode de l'entretien semi-directif s'est imposée dans l'objectif qui est celui de ce travail de vouloir comprendre le sens d'une pratique sociale - l'activité professionnelle, ou plutôt les expériences de travail - à partir d'enchaînements discursifs posés comme significatifs pour l'analyse, que ces enchaînements soit à l'initiative de l'interviewé, ou de l'enquêtrice. Le recours à l'entretien dit "non directif" ne m'a pas paru s'imposer dans la mesure où il me paraît difficile de générer, dans le cadre d'un entretien, un discours exempt de l'intervention du sociologue. L'expérience l'atteste, l'interlocuteur sera toujours amené à marquer des pauses qui nécessiteront l'intervention du sociologue pour réamorcer l'entretien. Car nous ne sommes pas dans le cadre d'un entretien thérapeutique de type psychanalytique et il ne fait généralement pas partie "des consignes" préalables à l'entretien que le discours énoncé s'apparente à une "confession de divan". En conséquence, l'utilisation des relances me paraît inévitable. Mais de quels types de relances doit-il ou peut-il s'agir ? Et l'utilisation de questions-relances, qui diffèrent des premières en ce qu'elles réorientent le discours sur une autre thématique, est-elle préjudiciable au bon déroulement de l'entretien et consécutivement à son analyse ultérieure ?

Doit-on recourir à des relances de type "reformulation" qui reprendront le thème qui venait d'être abordé et auquel l'interlocuteur a volontairement mis un terme ? L'expérience ne m'a pas permis d'en tirer des conclusions significatives. Dans certains cas, l'interlocuteur se contentera de signaler à l'enquêtrice qu'il est d'accord avec la reformulation sans souhaiter réaborder le thème évoqué, et marquant par là la volonté de passer à autre chose. Dans d'autre cas, la reformulation n'obtiendra que quelques développements supplémentaires et non significatifs. Enfin, il arrivera, que ce procédé permette une véritable relance du discours.

Concernant les relances "informatives", leur utilisation est à la fois beaucoup plus compliquée et beaucoup plus riche. Les relances de type "reformulation" ne m'ayant pas paru d'un usage très pertinent, j'ai préféré opter pour des relances de type "informatif". Il s'agit donc de relancer l'interlocuteur sur le thème précédemment évoqué mais dans l'objectif d'éclaircir davantage certaines propositions. Mais s'agit-il alors de procéder à ces relances sur le dernier item évoqué, ou bien au contraire d'axer la relance, quand cela est le cas, sur une "perche" qui aura été lancée par l'interlocuteur quelques secondes au préalable comme pour suggérer la nécessité d'aller explorer un "ailleurs" encore mal identifié ? De la même façon que pour les relances de type "reformulation", je ne dispose pas de données qui me permettent de systématiser une réponse et en conséquence, d'opter pour telle ou telle option plutôt que pour telle autre. C'est donc par tâtonnements successifs, par improvisation, beaucoup plus que par systématisation que va se construire le travail de terrain.

Quant à l'utilisation des questions-relances, je l'ai évoqué précédemment, leur recours s'est imposé dans la volonté de mettre en évidence comment étaient mis en mots et enchaînés certains éléments objectifs du parcours tels que la formation scolaire, la profession des parents, etc., et ce afin de mieux saisir les conditions sociales objectives

dans lesquelles s'est construit le parcours d'insertion.

Au cours de ces entretiens, nos interlocuteurs vont reconstruire des moments de leur vie qui sont des reconstructions orientées et circonstanciées, et non pas le produit signifiant de l'événement tel qu'il a été pensé au moment de son déroulement, voire même le plus souvent tel qu'il s'est déroulé dans l'impensé de la pratique immédiate - ce "sens pratique" dont parle Pierre BOURDIEU qui n'a pas besoin d'être pensé pour être agi. De la même façon, il s'agira pour l'élaboration de l'analyse, de reconstruire, a posteriori, le déroulement signifiant des discours.

Car peut-on parvenir à analyser une situation dans le même temps que son déroulement ? Peut-on imaginer la maîtrise parfaite d'une situation d'entretien alors même que l'on joue cette partition de vie non reproductible de concert avec un interlocuteur qui ne va pas se livrer à nous comme un livre déjà écrit, mais va se servir de nous, comme nous nous servons de lui, pour élaborer cette histoire en train de se faire ?

Toutes ces remarques ne doivent pas effacer la nécessité, qui demeure néanmoins, d'éviter de biaiser par trop l'entretien, ou à tout le moins d'éviter d'abuser les lecteurs sur une situation d'entretien qui serait un produit neutralisé par la rigueur méthodologique. Cette parenthèse s'inscrit dans la volonté de pointer la nécessité d'une analyse réflexive de l'entretien, comme condition pour accroître la compréhension des enjeux circonstanciels de l'énonciation.

4. DES HISTOIRES D'INSERTION MARQUÉES PAR LE GENRE

L'analyse des entretiens que je vais désormais présenter a été pensée dans l'idée d'un cheminement. Cheminement entre des récits de parcours où le travail se pense au détour d'histoires de formations, de stages, de missions d'intérim, Je cherchais à savoir ce que représentait le travail pour ces jeunes, hommes et femmes, ils m'ont parlé de beaucoup de choses, raconté leurs errances, leurs souffrances, leurs rêves, leurs désirs, leurs échecs scolaires, leurs désillusions par rapport aux "stages", leurs déceptions par rapport au monde du travail, ...et ils ont construit pour nous un univers de pratiques où le travail a pris place, peu à peu.

Le travail s'est décliné tout au long des entretiens dans des termes multiples. Le travail fait l'objet d'usages linguistiques divers, et ce sera l'objet de ce travail que de tenter de comprendre les significations de ces usages multiples.

Comment dès lors analyser l'énonciation de mots aussi polysémiques que "métier", "profession", "emploi", "travail", "besogne", "boulot" ? De nombreux sociologues ont tenté, tentent encore de conceptualiser, à travers les mêmes catégories langagières, ce que représentent les "métiers", les "professions", les "emplois", La confusion sémantique est alors totale entre ce que le sociologue, ou autre chercheur, tente de conceptualiser, et ce que les gens utilisent dans leur conversation courante.

Si l'analyse historique du mot "boulot" renvoie à l'expression "boulotter" qui signifiait manger, comment interpréter l'utilisation de ce mot chez un intérimaire, pour lequel le

"boulot" renvoie effectivement à une nécessité alimentaire, ou chez un artisan dont on s'attendrait davantage à ce qu'il nomme son "activité" en termes de "métier" ?

La construction du sens du travail est une construction socialement et historiquement située. Dans le temps d'une génération, dans le temps d'une interaction, dans le temps d'un entretien, le sens du travail se construit en interrelation avec l'environnement, présent ou évoqué.

Je m'attacherai donc à saisir les cadres d'énonciations du "travail", en tant que le "travail" se parle dans des termes multiples qui renvoient à des contextes signifiants pluriels. Il s'agira donc d'interpréter le sens de ces mots en rapportant leur utilisation au contexte discursif dans lequel ils s'inscrivent. Ainsi, lorsque "notre" artisan me parle de son activité en termes de "boulot" c'est sans doute parce que dans le contexte précis de l'énonciation il fait référence à son activité comme à une activité nécessaire pour sa survie alimentaire, ce qui ne l'empêchera pas à un autre "moment" du discours de me parler de son "métier" pour en décrire les compétences professionnelles requises.

La présentation des entretiens qui va suivre a été pensée dans la volonté de rendre compte de différences significatives entre les sexes dans leurs façons respectives de donner sens à leurs expériences du "travail".

Tous les jeunes que nous allons rencontrer ont travaillé dans le cadre de "formes d'emplois particulières", quelques mois pour certains, des années pour d'autres. Certains ont davantage fait l'"option" de la formation en alternance, d'autres davantage celle de la formation alternée. Certains ont fait l'expérience du travail intérimaire, d'autres du travail à temps partiel dans le cadre de contrats emplois solidarité. Au moment de l'entretien, trois sont embauchés en contrats à durée indéterminée, les trois autres sont en recherches d'emploi ou de formation.

Les hommes et les femmes se distribuent de façon aléatoire parmi ces situations d'insertion professionnelle, et aucune différence significative entre les sexes n'apparaît quand à leurs distributions respectives dans l'espace de la "précarité" professionnelle.

Nous allons voir toutefois comment malgré ses situations objectives aléatoirement réparties entre les sexes, des pratiques d'insertion marquées par la différence des sexes vont se construire.

Dans un premier temps, nous ferons la connaissance de Latifa, Christine, puis Nadine. Latifa et Christine sont en recherche d'emploi. Nadine est embauchée depuis trois ans comme fonctionnaire dans une municipalité de la banlieue Lyonnaise.

Dans un deuxième temps, nous rencontrerons Makram, Johan et Sylvain. Makram est en attente de formation dans le dispositif du Crédit Formation Individualisé. Johan et Sylvain sont embauchés dans le cadre d'un Contrat à Durée Indéterminée depuis trois mois chacun.

4.1. LA « PRÉCARITÉ » AU FÉMININ

4.1.1. LATIFA, OU L'APPRENTISSAGE DE LA VIE ADULTE

Latifa, 18 ans, vient de terminer sa formation scolaire en secrétariat qu'elle n'a pu valider, comme prévu, par un BEP. Elle prend donc contact avec l'Assintercom²¹⁷ afin qu'on l'aide à **<<trouver des employeurs>>**. Elle souhaite en effet valider son BEP par la voie de l'apprentissage, puis continuer en Baccalauréat Professionnel. Latifa me reçoit chez elle, au domicile de ses parents, dans un appartement vétuste situé dans une cité HLM qui paraît abandonnée de tout. L'entretien se déroulera en présence de la mère, comme à chaque fois que je réaliserai un entretien avec une jeune fille d'origine maghrébine. Latifa est la deuxième fille d'une famille de six enfants, trois filles et trois garçons, dont quatre sont encore scolarisés.

4.1.1.1. LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Latifa va énoncer son parcours scolaire dans les termes d'un parcours diplômant qui n'a pas pour ressort le "choix" d'un domaine professionnel particulier, mais l'acquisition de diplômes : **<<J'ai fait deux années de BEP en secrétariat et j'ai pas eu mon BEP...je vais faire un contrat d'apprentissage...pour pouvoir passer mon BEP et puis après faire un Bac Pro>>**. Nous apprendrons bientôt qu'une procédure de réorientation scolaire l'a conduite, deux ans auparavant, dans le secteur du secrétariat, à défaut de pouvoir poursuivre comme elle l'aurait souhaité sa scolarité.

Il me faut dès à présent, et ce pour l'ensemble des analyses qui suivront, éclaircir un environnement "objectif" conséquent du point de vue méthodologique. Lorsque Latifa me dit avoir fait deux années de BEP en secrétariat, je n'ai d'autres moyens de "vérifier" cette donnée objective que de la confronter aux éléments du discours qu'elle va produire. En effet, il est important de savoir que la confrontation du "parcours subjectif", tel qu'il est énoncé dans l'entretien, avec les données "objectives" recueillies dans le cadre de la Mission Locale, ce qui sera systématiquement fait, ne nous sera pas d'une grande utilité. Car toutes les éléments "objectifs" des parcours (formation scolaire, emplois occupés, ...) ne reposent que sur la confiance. Il n'est jamais demandé de "preuves" (attestation de diplômes, certificat de travail, ...) aux jeunes qui fréquentent les Missions Locales.

Ayant échoué son BEP dans le cadre de la formation initiale, Latifa prend contact avec la Mission Locale il y a deux mois pour obtenir une aide dans le cadre de ses démarches de recherche de contrat d'apprentissage. Le CIO lui a en effet conseillé la voie du contrat d'apprentissage plutôt que celle du redoublement. Mais ce premier contact semble décevant : **<<J'ai fait des recherches par moi-même, l'Assintercom m'avait passé une seule adresse donc j'ai écrit et puis j'ai toujours pas eu de réponse et là j'attends toujours quoi j'ai rien du tout ... j'ai fait des demandes à la mairie, j'ai envoyé des lettres, j'ai téléphoné, et puis à la mairie j'ai eu une réponse au début favorable après défavorable parce que fallait m'encadrer et ils pouvaient pas se**

²¹⁷ Association Intercommunale d'aide à l'insertion socioprofessionnelle des personnes sans emploi, regroupant une antenne de la Mission Locale Rhône-Sud-Est située à St Fons, une permanence d'accueil pour les bénéficiaires du RMI, et une permanence d'accueil pour les demandeurs d'emploi adultes.

permettre de trouver quelqu'un pour m'encadrer y avait trop de travail>>. Les premiers contacts de Latifa avec le monde du travail se déclinent dans les termes d'une temporalité problématique. D'un côté, elle <<attend>> les réponses des employeurs, de l'autre ces employeurs n'ont pas le temps de s'occuper d'elle car <<il y a trop de travail>>. Comment alors ne pas entendre de façon paradoxale cette situation où des demandeurs d'emploi se voient refuser des contrats de travail justement parce que l'entreprise a trop de travail et donc pas le temps de prendre en charge la formation pratique d'un jeune apprenti. Comme elle, Nagette, Sofia et Fahra exprimeront cette situation paradoxale dans les termes d'une "attente" interminable.

Latifa fait l'expérience d'un monde du travail "débordé", qui n'a pas le temps de répondre à ses courriers, ne peut pas se permettre de perdre du temps à former des jeunes en entreprise, alors qu'elle n'a que ça à vendre, du temps. Elle passe donc son temps à attendre. Situation quasi kafkaïenne qu'elle cherchera à décoder tout au long de l'entretien.

4.1.1.1. CONTRAT DE REORIENTATION

Latifa ayant marqué une pause, je vais la relancer sur ce qui a motivé son "choix" de faire un contrat d'apprentissage : <<Le redoublement c'était plutôt défavorable parce que j'avais pas un très bon niveau c'était plutôt vraiment faible et voilà quoi, c'est pour ça qu'on m'a conseillé de faire un contrat d'apprentissage, parce que redoubler ça servait à rien>>. Relancée à nouveau sur le "choix" du secteur du secrétariat, Latifa poursuit : <<En troisième on m'a dit un BEP, lequel, bon j' préfère prendre secrétariat que vente, parce que j'avais pas le niveau aussi pour faire un BEP de sanitaire et social c'était trop dur pour moi alors j'ai pris secrétariat ...j'aurais aimé continuer quoi, pas aller en BEP du tout, moi j'aurais bien voulu être sage-femme, mais j'avais pas le niveau après j'ai préféré aller en BEP et maintenant j'aimerai continuer dans le secrétariat, j' préférerai>>. Le parcours de Latifa s'inscrit dans une logique de reclassement. Réorientée en fin de troisième pour niveau insuffisant elle se trouve dans l'obligation de "choisir" entre le secteur de la vente et celui du secrétariat. Deux ans plus tard, ayant échoué son diplôme elle se trouve à nouveau dans l'obligation de "choisir" entre un redoublement qu'on ne lui conseille pas et un contrat d'apprentissage qui restera pour elle la seule option, puisque nous le verrons, ses demandes de redoublement seront toutes refusées pour niveau insuffisant.

Latifa s'est conformée à l'imposition qui lui a été faite de se réorienter contre sa volonté. Ce ne sera pas le cas de tous les jeunes que nous rencontrerons. Sylvain, dont nous ferons la connaissance ultérieurement, aura préféré reconstruire son parcours en dehors du cadre scolaire plutôt que d'accepter un déclassement scolaire. L'histoire familiale et la logique d'inscription sur le marché du travail de Latifa pourront en partie nous permettre de comprendre cette "acceptation".

Latifa n'envisage pas de se réorienter dans un autre secteur professionnel quand bien même les difficultés à poursuivre son parcours l'obligeraient à y consacrer plus de temps que prévu. Elle est prête à y passer le temps qu'il faudra mais elle ne compte pas abandonner son projet de qualification : <<Moi j'aime pas changer à chaque fois, j' préfère continuer quoi, quitte à ce que je retape plusieurs fois ça m'dérange pas

du tout, j'suis partie pour faire un contrat d'apprentissage j'vais pas changer pour aller travailler, j'ai même pas mon BEP j'peux pas aller travailler, non, déjà avoir mon BEP et puis après pouvoir aller en Bac Pro, mais j'vais pas travailler entre temps, j'vais pas tout stopper, j'préfère continuer dans l'école>>. Comme elle, Paulo préférera s'obstiner dans la voie choisie plutôt que de se réorienter dans un autre secteur d'activité et de s'obliger ainsi à un nouveau parcours de formation fastidieux.

4.1.1.1.2. CONTRAT DE "FORMATION"

Le processus de catégorisation que Latifa met en oeuvre pour définir le cadre de référence du contrat d'apprentissage indique très clairement que c'est en termes de formation qu'est pensé ce contrat d'insertion. Alors que le contrat d'apprentissage est le contrat d'insertion le plus orienté vers l'entreprise puisque le temps de formation correspond généralement à 25 % du temps, contre 75 % consacré à l'activité professionnelle exercée dans l'entreprise (contre 50 % et 50 % pour le contrat de qualification), Latifa se réapproprie cette mesure dans la logique de son parcours qui est celle de la qualification. Alors qu'elle consacrera "objectivement", près des trois quart de son temps à "travailler", c'est en termes de <<formation>> qu'elle catégorise ce contrat de travail particulier qui doit lui permettre de valider son BEP. Sylvain, Nagette, Mériem et Fahra ayant eux aussi fait l'expérience d'un contrat en alternance le catégoriseront également en termes de "formation".

Le contrat d'apprentissage est le plus ancien contrat en alternance qui ait été mis en place, son instauration remonte aux années 1880. Depuis 1977, la relation entre l'apprenti et l'employeur est formalisée par un véritable contrat de travail ce qui a contribué à la catégorisation de ce contrat en alternance dans les termes du "travail". Toutefois, comme on le voit avec l'exemple de Latifa, le contrat en alternance reste le type de contrat le plus lié au système scolaire. Il s'inscrit alors pour beaucoup de jeunes dans la logique de parcours de formation qui, interrompus pour cause de niveaux scolaires insuffisants dans le système scolaire, vont se reconstruire dans le cadre de l'apprentissage. Le contrat d'apprentissage se constitue alors en "école de second rang", "l'école légitime" repoussant sur le marché du travail les jeunes dont le niveau scolaire est jugé insuffisant.

Je relancerai Latifa sur ce qu'elle attend de l'apprentissage pour l'amener à préciser comment elle perçoit ce contrat en alternance : **<<C'est le fait d'apprendre dans une entreprise, plutôt que en plein temps à l'école, on apprend mieux parce que j'avais fait des stages, j'ai vu qu'on apprenait vachement mieux, parce qu'on se fait une idée, et puis on voit comment c'est quoi, à l'école on dit oui c'est l'école, c'est pas comme ça dans le travail et tout, j'ai fait deux stages dans le secrétariat, enfin moi j'ai appris beaucoup de choses>>**. Latifa se représente le contrat d'apprentissage dans des termes tout à fait adaptés à la réalité du contrat, elle sait donc bien ce qu'est un contrat d'apprentissage, mais cela ne l'empêchera pas de le concevoir comme une <<formation>>, et non comme un "emploi", alors même qu'elle sait qu'elle va travailler dans une entreprise et que cela représente un grand intérêt pour elle.

Le contrat d'apprentissage n'est donc pas ignoré ou dénigré dans sa dimension "travail", tout au contraire, il est objet de valorisation car il constitue l'entrée dans le monde des adultes : **<<Y a le contact avec les grandes personnes y a, on s'fait à**

l'idée quoi, comme quoi y a du boulot quoi, et puis ça m'plaît bien quand même, sinon j'aurais changé j'serais pas aller là, j'me vois mal passer du secrétariat en vente, parce que j'ai appris beaucoup de choses en secrétariat j'trouve que c'est du gaspillage, avec mes connaissances d'aller faire de la vente, quand y a moyen de rattraper, quand y a moyen, un contrat d'apprentissage, ça vaut pas le coup d'aller en vente>>.

Latifa, va poser la catégorie du plaisir comme condition à la poursuite de son parcours d'insertion. Mais cette catégorie du plaisir ne constitue pas le ressort de son parcours, c'est une condition a minima. Le ressort de ce parcours réside davantage dans un investissement dont il ne faut pas perdre les bénéfices, car désormais l'objectif n'est pas tant de se former dans un secteur qui lui plaise que d'obtenir les diplômes que ce secteur peut lui permettre d'acquérir.

On peut étayer progressivement la construction d'une logique d'insertion professionnelle fondée alors sur la seule acquisition de diplômes.

Mais tout aussi intéressant à observer est l'horizon des possibles professionnels qu'elle construit. Cet horizon des possibles s'inscrit dans une alternative, le secrétariat et la vente, telle qu'elle lui a été formulée deux ans auparavant lors de sa procédure de réorientation scolaire. Cet horizon contraint par un niveau scolaire jugé insuffisant, offre dès lors un éventail de possibles fortement réduit, qui illustre parfaitement la problématique de l'insuffisante diversification des métiers féminins. L'éventail des possibilités étant d'autant plus réduit que le niveau scolaire est bas, l'acquisition de diplôme correspond donc à une pratique cohérente puisque le niveau scolaire est corrélé à la notion de "choix". L'obtention d'un diplôme est alors la possibilité envisagée pour compenser par le niveau scolaire, ce qui n'a pu être obtenu par le biais du secteur d'activité choisi.

4.1.1.1.3. CONTRAT « SOCIAL »

La relance suivante sur l'intérêt que représente aux yeux de Latifa le secteur du secrétariat va induire une "réponse" qui sera à ce titre éclairante : **<<C'est le contact et puis le travail, le contact avec les personnes, avec les grandes personnes, et j'veux dire c'est l'ensemble de l'entreprise, du travail, pis voilà j'aime bien...j'trouve qu'on apprend beaucoup de choses, on apprend à parler, on apprend à se faire une idée comme quoi on devient adulte et puis je trouve ... j'ai découvert là quand j'avais fait mon dernier stage, et j'veux continuer à découvrir ça encore plus, et dans une autre entreprise, j'ai découvert l'esprit de travail et puis de rencontrer un directeur, les employés, on découvre quoi, c'est bien, j'sais pas j'aime bien, c'est pas comme un professeur, et puis un autre professeur, on découvre qu'y a, a des grades dans une entreprise et puis où est-ce qu'on peut se trouver nous, plus tard quand on aura nos examens et tout, on s'imagine après qu'est-ce qu'on va être, dans quel niveau dans l'entreprise>>**. Le "métier" à proprement parler de secrétaire n'est pas évoqué, il ne fait pas sens quand il s'agit d'en définir l'intérêt propre. L'intérêt du secrétariat, comme cela pourrait l'être probablement de n'importe quel autre secteur d'activité, est bien au-delà de l'activité professionnelle elle-même. L'intérêt réside dans l'entrée dans le monde des adultes qui se décline en termes de <<niveau>>, de hiérarchie tant

professionnelle que sociale.

C'est moins le "métier" de secrétaire qui a éveillé son intérêt et stimulé sa motivation pour poursuivre son cursus, que sans doute les "bénéfices secondaires" qu'elle a pu tirer de sa formation par les contacts qu'elle a eu en entreprise et qui lui ont révélé un monde nouveau : celui des adultes . Cette formation en secrétariat est donc devenue pour elle le moyen d'entrer dans le monde des adultes, en acquérant des compétences professionnelles, mais peut-être davantage, des "compétences sociales" qui vont lui permettre de se situer dans l'entreprise mais surtout, dans la société, et de pouvoir identifier **<<où est-ce qu'on va être>>** . Car la formation professionnelle s'est construite comme vecteur de promotion sociale au cours des dernières décennies, et pouvoir obtenir le niveau de formation le plus élevé c'est imaginer pouvoir construire une trajectoire d'ascension sociale.

C'est en conséquence parce que le **<<niveau>>** est une catégorie problématique, qui l'a stigmatisée dans le champ scolaire, que Latifa va reporter cette préoccupation dans le champ professionnel. Elle va mobiliser cette catégorie dans la présentation de son parcours d'insertion professionnelle du fait même qu'elle constitue un problème. On peut dès lors reconstruire le "niveau" comme fil signifiant du discours qu'elle produit dans la présentation de son parcours.

4.1.1.2. UNE HISTOIRE DE FEMMES

Mais ce ressort que constitue l'acquisition de diplômes dans le parcours d'insertion de Latifa prend sens également dans une histoire familiale marquée par la qualification des femmes de la famille : **<<Y a ma mère qui a eu un diplôme de dactylographie, (intervention de la mère, reprise par la fille) elle a été diplômée dans une des plus grandes écoles de Casablanca, et j'ai ma soeur qui a son diplôme de vente aussi, (relance : et elle travaille ?) elle travaillait mais plus maintenant, elle s'est mariée et elle attend un bébé (rires)... elle avait fait un contrat d'apprentissage avant>>**. La procédure d'énonciation collective qui vise à marquer la qualification professionnelle de la mère inaugure une série d'interventions qui s'attacheront à construire l'identité d'une famille "respectable". La mère est non seulement diplômée, ce qui n'est pas chose commune pour une femme maghrébine de cette génération, mais de surcroît **<<d'une des plus grandes écoles de Casablanca>>**, témoignant par là du statut social de la lignée maternelle.

La référence à la soeur est doublement signifiante. D'une part, elle met en évidence l'inscription professionnelle de la soeur dans un horizon pensé à l'identique de celui de Latifa. Suite à une même procédure de réorientation, l'une aura probablement "choisi" le secteur de la vente, tandis que l'autre "choisissait" celui du secrétariat. Toutes deux étant amenées à construire leur parcours autour d'une mesure d'insertion. D'autre part, ce "repérage" familial est un moyen par lequel elles tentent toutes deux - Latifa et sa mère - d'indiquer le parcours "possible" de Latifa, qui évaluée au regard de ce que peut en penser la sociologue à laquelle elles livrent, la mère et la fille, ce tableau de famille, va déclencher des rires complices d'une situation qu'elles imaginent et savent problématique. C'est parce qu'elles savent toutes deux que l'inactivité des femmes suite au mariage et aux maternités, pratique courante dans les familles maghrébines, est une pratique moins

généralisée dans la communauté des "françaises" que je représente, qu'elles vont entourer cette énonciation d'une procédure visant à la mettre en relief, pour bien marquer le caractère doublement problématique que cette pratique représente. Problématique d'une part, parce que le modèle de la femme au foyer mère de famille nombreuse est un modèle stigmatisé dans la société d'accueil que représente pour elles la société française. Problématique d'autre part, parce que le processus scolaire de socialisation confronte les jeunes filles maghrébines à un modèle social de femme "active" qui se heurte au modèle traditionnel de la mère de famille "inactive", encore dominant dans beaucoup de familles maghrébines.

4.1.1.2.1. UNE FAMILLE "RESPECTABLE"

Cette situation perçue et déposée dans la situation d'entretien comme problématique va faire l'objet d'une procédure de justification visant à légitimer la pratique. Relancée sur les parcours scolaires de ses frères, Latifa poursuit : **<<Le plus grand il est en chaudronnerie au LEP de Vaulx-en-Velin, et puis y a les deux petits en primaire, ...le grand, il aime bien ce qu'y fait, mais il aime pas l'école où il est, à Vaulx-en-Velin il aime pas du tout, (intervention de la mère sur les mauvaises fréquentations, reprise par la fille) c'est mal fréquenté, il s'est fait agressé, (intervention de la mère, "retraduite" par la fille) mais comme il travaillait bien ils veulent pas le lâcher, il fallait vraiment une bonne raison pour qu'ils le laissent partir>>**. à nouveau, l'énonciation a pour enjeu la présentation d'une famille "respectable" qui ne se confond pas avec les voyous de Vaulx-en-Velin, preuve en est, le fils, bon élève, s'est fait agresser par ces jeunes-là.

La mère et la fille avaient interrompu leur échange. Il devenait clair que le parcours de Latifa était fortement marqué par l'histoire familiale, et maternelle principalement. J'allais en conséquence interpellier la mère, et non plus la fille, pour savoir si elle avait travaillé au Maroc après avoir obtenu son diplôme : **<<Non, non, j'me suis mariée et vous savez les maris arabes ils aiment pas que leurs femmes travaillent, mon mari il dit qu'il a assez (...) alors moi j'ai pas le droit de travailler, il est dur...>>**. La procédure de justification vise une fois encore la respectabilité de la famille, et ce à travers la problématique du "contrôle" des femmes. Comme l'ont mis en évidence Patricia PAPERMAN, et Liliane PIERROT²¹⁸, l'inactivité des femmes maghrébines s'inscrit très souvent au coeur d'enjeux de respectabilité et d'honneur. C'est en refusant à leurs femmes la possibilité de travailler que les "maris" assurent leur respectabilité au sein de la communauté des pairs.

4.1.1.2.2. UN DIPLÔME DE FAMILLE

Après avoir relancé la mère, je relançais Latifa pour savoir comment elle envisageait sa situation après le mariage : **<<Je vais travailler bien sûr, bien sûr, mais j'ai le temps moi, j'voudrais bien d'abord finir l'école, après j'verrai pour le mariage, avant non, faut avoir les diplômes déjà, ...d'avoir les diplômes déjà c'est pour faire plaisir à mes parents, déjà>>**, (intervention de la mère : **<<Le père il est malade, il est en**

²¹⁸ in *Le travail ambigu*, 1980

longue maladie>>), <<déjà c'est pour leur faire plaisir et après pour pouvoir les aider un peu>>, (intervention de la mère : <<Et après pour elle aussi>>), <<pour moi aussi bien sûr, et puis je vois ma maman elle a un diplôme>>, (intervention de la mère : <<Peut-être ma fille elle va trouver un mari bien, mais peut-être elle va pas attendre beaucoup d'argent de son mari >>), << mais ça sert toujours de travailler, avec ou sans mari ça sert toujours quoi, moi j'trouve que vaut mieux dépendre de soi que de quelqu'un d'autre, ah oui bien sûr, au cas où, il faut toujours avoir quelque chose sous la main>>.

Inscrit dans le contexte familial, le parcours d'insertion de Latifa va se préciser comme un parcours orienté vers l'acquisition de diplômes afin de satisfaire aux exigences familiales. C'est, dit-elle, <<pour faire plaisir à mes parents et les aider>>, qu'elle veut valider son parcours scolaire. Elle ne sera pas démentie par sa mère qui viendra donner un sens plus "acceptable" à cette transaction familiale - <<et après pour elle aussi>> - qu'elle sait ne pas correspondre au modèle français dominant, où selon les discours dominants les enfants ne font pas des études pour faire plaisir à leurs parents.

On sera donc tenté d'interpréter cette énonciation dans les termes de la nécessité. Latifa doit terminer ses études car seul un diplôme lui permettra de trouver un emploi sur le marché du travail, ce qui est d'autant plus indispensable que le chef de famille, le père, n'est plus en mesure de travailler puisqu'en longue maladie. Cette mise en mots paraît d'autant mieux coller au "décor" que la vétusté des lieux ne respire pas l'abondance. Toutefois, la suite de l'entretien viendra mettre fortement en question cette possible interprétation.

Mais plus intéressant encore est la remise en question du modèle familial qui perce dans la dernière phrase et qui vient nous dire peut-être toute l'amertume d'une trajectoire de déclassement social pour une femme, la mère, que l'on peut imaginer issue d'une famille relativement aisée. En projetant l'avenir potentiel de sa fille - <<peut-être ma fille elle va trouver un mari bien, mais peut-être elle va pas attendre beaucoup d'argent de son mari>> - elle nous renseigne sur l'amertume qui est la sienne face à un mari qui non seulement n'est plus en mesure de travailler, mais en outre lui a retiré toute possibilité d'exercer une activité professionnelle. En renchérissant sur les propos tenus par sa mère, Latifa vient nous confirmer en quoi la situation vécue par la famille est source de tension face à un modèle familial traditionnel, qui non seulement n'est plus en mesure d'assurer le bien-être de la famille, mais en outre empêche celle qui pourrait le faire - la mère - d'y contribuer.

4.1.1.3. UNE TÊTE D'"ARABE"

Latifa ayant de nouveau marqué une pause, je l'inviterai à expliciter sa situation de recherche de contrat d'apprentissage : <<C'est chiant, c'est chiant, j'en ai marre des fois j'fais plus rien du tout>>, (intervention de la mère : <<Elle pleure>>), <<je me dis des fois j'laisse tomber, une fois j'ai été une journée entière à Villeurbanne, j'ai fait tout Laurent Bonnevey, y a des entreprises là-bas, j'les ai fait un par un, j'vous promets, y a rien du tout, j'sais pas si c'est le fait que j'suis une arabe, bon ça joue un peu mais y a le fait aussi que j'sais pas ils veulent plus de ça, j'sais pas, plus de, de jeunes quoi, ils préfèrent les gens motivés et puis ils veulent plus d'arabes non

plus ils veulent plus d'arabes non plus il faut le dire, le fait d'être une arabe ça joue beaucoup>> (intervention de la mère : <<*T'es française>>*), <<*oui je sais, j'suis peut être française, mais avec les papiers, mais je suis pas française, française quoi, j'm'appelle pas Jacqueline et tout (rires), ça joue beaucoup franchement, moi j'vois quand j'avais été demander personnellement dans des entreprises, ils m'ont vu arriver, non non non du tout, du tout, on prend pas, le fait comment ils m'ont répondu, ça fait mal, tout de suite on voit ça, j'sais que c'est le fait que j'suis une arabe>>*. Latifa, comme la plupart des jeunes d'origine maghrébine rencontrés, à l'exception de Makram avec lequel nous ferons bientôt connaissance, ainsi que de Sonia et Sofia, va déposer dans la relation d'entretien le problème social de la ségrégation raciale auquel elle se confronte dans ses recherches d'emploi. à l'instar de Mériem et de Soufiane, c'est en qualité "d'arabe" qu'elle se définit, et non en tant que "jeune" ou que "femme". Il n'entre pas dans le cadre de cette recherche de développer davantage cette problématique, je signalerai toutefois que ce "problème" déposé fréquemment par les jeunes dans les échanges professionnels correspond à une donnée "objective" confirmée par la plupart des chefs d'entreprise eux-mêmes.

Ainsi, l'identité "problématique" qui se construit dans cet échange avec la femme française que je suis n'est pas l'identité de la femme qu'elle est, et que nous sommes toutes les deux, mais l'identité de <<*l'arabe>>* qui s'est imposée à elle comme stigmaté, et qui ne peut me qualifier. Si l'identité sexuelle est une identité construite en ce qu'elle se décline dans des termes multiples et variables selon les lieux et les époques, elle n'en demeure pas moins une identité corporellement indépassable et non reniable, du moins pour la plupart des individus. L'identité culturelle comme identité socialement et historiquement construite est davantage objet de processus de catégorisation variable qui viennent dire toute la fragilité de cette entreprise de construction de soi-même. L'intervention de la mère - <<*mais tu es française>>* - viendra souligner les enjeux inhérents à ce processus de définition de l'identité culturelle légitime, en tentant de faire valoir la définition légitime, officielle de l'identité culturelle de sa fille attestée par <<*les papiers>>*.

4.1.1.3.1. PROCESSUS DE CATÉGORISATION

Il est ainsi intéressant d'observer comment se construisent les catégories légitimes qui visent à définir les "problèmes" au regard de ce que les catégories "indigènes" problématisent comme tels. Depuis le milieu des années 80, se sont ainsi régulièrement mises en place des actions visant la "diversification de l'orientation professionnelle des filles" ; la catégorie de genre ainsi définie comme problématique organisait ainsi un ensemble de mesures d'accompagnement spécifiques visant à améliorer les chances d'insertion professionnelles des jeunes filles sur le marché du travail. Ce qui constituait alors un "problème" pour les pouvoirs publics, était cette catégorie du genre qui stigmatisait ces jeunes filles lors de leur entrée sur le marché du travail.

Des dix-huit jeunes filles rencontrées au cours de cette recherche, pas une seule ne construira cette catégorie du genre comme problématique dans l'accès au marché du travail. En revanche, sur les dix jeunes d'origine maghrébine que je rencontrerai, seuls trois d'entre eux n'évoqueront pas cette catégorie culturelle comme problématique.

Aucune action à ma connaissance ne sera mise en oeuvre dans le cadre des Missions Locales pour répondre aux problèmes spécifiques rencontrés par les jeunes d'origine maghrébine sur le marché du travail.

Le contexte social des années 90 est davantage enclin à dénoncer le problème social du "racisme" qu'à hisser le drapeau du "féminisme" comme ce fut le cas jusque dans les années 80. Le problème social des "minorités" s'est déplacé, pour substituer la "lutte contre le racisme" au "féminisme". Ce contexte social global marque indéniablement le rapport à l'identité de chacun, et il n'est donc pas surprenant d'observer l'absence totale de la problématique "féministe" au cours des entretiens. Et ce d'autant plus peut-être, que l'identité du chercheur, une femme française qui travaille, peut "justifier" et renforcer la problématique de l'exclusion des jeunes maghrébins, mais beaucoup moins celle de l'exclusion des jeunes femmes du marché du travail.

Selon les orientations de la CNIL²¹⁹, il n'est pas possible de recueillir de données relatives à l'origine culturelle. De ce fait, il nous est difficile d'approcher quantitativement le problème social de la ségrégation culturelle lors de l'entrée sur le marché du travail. Ce processus de non catégorisation pourrait participer à une entreprise de déni d'un problème social polémique. En déplaçant le problème de la discrimination raciale vers des catégories plus légitimes et moins polémiques, comme celles du "niveau de scolarisation" ou du "niveau de qualification", il devient possible de masquer par un problème individuel, "un niveau scolaire insuffisant", un problème social, "le racisme".

4.1.1.3.2. LE « MÉNAGE » : TRAVAIL DE LA FEMME « ARABE »

Les propos que Latifa va enchaîner suite à l'énonciation de ce "problème" social que constitue à ses yeux la ségrégation culturelle, sont significatifs de ce processus de déplacement des catégories légitimes de problématisation : **<<J'veux dire même pour le ménage, maintenant faut des diplômes, pour faire le ménage, moi j'veux dire j'veux pas faire du ménage, j'le fais déjà chez moi ça m'suffit, franchement, faire du ménage, ça m'intéresse pas du tout, enfin j'veux dire j'sais pas, j'vois j'ai des copines moi qui sont arabes, elles ont trouvé des employeurs, français, bon ça marche pour elles ça peut bien marcher pour moi, j'vois pas pourquoi, moi j'suis pas négative à ce point, moi j'ai encore un petit peu d'pêche (sourire) pour aller chercher encore>>**. L'énonciation de cette catégorie culturelle problématique amène Latifa à mobiliser un stéréotype qui va fonctionner comme catégorie justificative. Le <<ménage>>, activité traditionnellement exercée par des personnes d'origine maghrébine, et principalement par les femmes, est l'activité que Latifa va mobiliser pour justifier du racisme dont la communauté maghrébine est victime, puisque cette activité qui symbolise la communauté maghrébine doit se conformer au modèle dominant de la certification professionnelle, et que par là même se met en place un processus qui vise à écarter davantage encore la communauté maghrébine du marché du travail, des "bastions" professionnels mêmes qui lui étaient jusqu'alors réservés.

Le "ménage" est une activité au coeur d'enjeux de catégorisation qui visent la définition légitime du travail en tant qu'activité professionnelle. Tantôt "activité

²¹⁹ Commission Nationale Informatique et Liberté

domestique", inscrite dans l'espace privé de l'entité familiale, tantôt "activité rémunérée", inscrite dans l'espace domestique d'entités familiales tierces, tantôt enfin "activité professionnelle", inscrite dans l'espace public d'entités professionnelles, le "ménage" est le symbole parfait du "travail" comme catégorie sociale construite contextuellement. Activité domestique non reconnue comme travail, ou activité catégorisée comme professionnelle car inscrite dans un cadre juridique qui la légitime comme telle, le "ménage" représente l'activité repoussoir par excellence du fait même peut-être que les procédures de catégorisation, qui l'instituent ou non comme "travail", sont contextuelles et ne permettent pas de construire une identité stable de professionnel. La certification professionnelle en voie de généralisation viendra-t-elle légitimer cette activité comme activité professionnelle, en imposant un référentiel professionnel ?

Inscrit dans une logique qui vise à faire advenir comme "professionnelle" une activité "domestique", ce processus de certification relève d'un mouvement général qui tend à professionnaliser dans l'espace public des activités longtemps restées privées dans l'espace domestique. La professionnalisation du secteur de la petite enfance, et celle plus récente du secteur de l'aide aux personnes âgées, a relevé de cette logique de mise en espace public d'une activité privée qui est à rapporter à un mouvement global de division croissante du travail. Il est à noter cependant que se met en oeuvre, depuis peu, un processus inverse, où des activités exercées dans l'espace public passent à être exercées dans l'espace privé. Et ce, par des encouragements grandissants à des formes diverses de travail à domicile, dont le télétravail constitue l'exemple le plus médiatisé car formalisé dans une "modernité" qui n'en efface cependant ni la "précarité", ni le caractère traditionnel. Ce processus qui s'inscrit dans une logique de rationalisation des coûts, touche depuis peu les secteurs de la petite enfance et de l'aide aux personnes âgées qui opèrent depuis quelques années un retournement de tendance identique significatif. Le retour de ces espaces devenus publics vers l'espace privé du domestique, que ce soit à travers le développement des crèches familiales, ou l'incitation au maintien des personnes âgées à domicile, marque l'amorce d'un processus de retour du public vers le privé qui correspond à une logique de rationalisation des dépenses publiques.

Ce retour au "travail à domicile" comme forme d'emploi précaire, en ce que l'enjeu de rationalisation des coûts se double d'une fragilisation du lien contractuel qui lie le salarié à son employeur, et d'une atomisation des tâches qui n'inscrivent plus l'individu dans un collectif porteur d'identité professionnelle, ne fait pas encore l'objet d'un processus de catégorisation officiel qui viendrait nommer sa "particularité". Comme d'autres formes d'emploi particulières, que nous découvrirons au fil des entretiens, non référencées par les catégories officielles, le "travail à domicile" demeure bien souvent une pratique professionnelle impensée car non catégorisée. Car quand bien même le "travail à domicile" peut être "comptabilisé" au titre de n'importe quelle forme contractuelle, serait-ce même un contrat à durée indéterminée, il n'en demeure pas moins que cette modalité d'exercice professionnel rompt avec au moins deux dimensions qui caractérisent le travail dans sa forme dominante, la dimension "collective" et la dimension "publique" de l'activité support d'identité professionnelle et donc de reconnaissance.

4.1.1.4. L'ATTENTE

Latifa va poursuivre l'énonciation de cette période de recherche de contrat d'apprentissage qui construit son rapport au monde professionnel dans les termes d'une temporalité problématique : **<<C'est chiant d'attendre, et puis j'ai mes cours qui ont commencé le 10 octobre, j'attends toujours des réponses, le problème c'est que je peux rien faire, j'ai des entreprises chez qui j'ai écrit, j'suis allée, j leur demande de m'appeler le plus vite possible, je peux pas, je les appelle moi, ils sont jamais là, j'sais pas, j'attends, qu'est-ce que je peux faire>>**. C'est par la catégorie de l'«*attente*» qu'elle problématise son rapport à l'entreprise. Le rapport au travail se construit dans les termes d'un rapport au temps problématique qui vient dire son manque et son caractère contraint.

Latifa témoigne de son impuissance face à des entreprises omnipotentes qui ont tout pouvoir jusqu'à celui d'organiser son temps alors qu'elle n'est même pas salariée. Une fois encore, ce n'est pas le contrat d'apprentissage, catégorisé officiellement dans les termes de "l'emploi précaire", qui "fait problème" pour Latifa, mais les modalités de contacts qu'imposent les entreprises et qui l'empêchent de gérer son temps comme elle le souhaiterait.

4.1.1.4.1. LE PATRONAGE

Mais ce sont aussi les modalités de prises de contact avec les entreprises qui sont problématiques pour Latifa et face auxquelles elle attend beaucoup de la Mission Locale : **<<Ce que je pensais c'est que bon, que y aurait une personne qui pourrait, je sais pas moi, avoir des adresses déjà, qui connaisse des employeurs, qui connaisse mais vraiment bien et nous conseiller aux employeurs, j'sais pas c'est ce que je pensais, et je sais pas si c'est comme ça en fait que ça marche, c'est ce que je pensais... parce qu'au début j'ai fait connaissance de Madame X, très sympathique mais bon, euh, j'attends toujours, quoi, je veux pas dire que bon il faut pas qu'elle bouge à ma place mais bon, j'attends pas, je vais pas la regarder les bras croisés pendant qu'elle va chercher, je sais que c'est pas ça mais bon quand même quoi j'm'attendais à plus (rire), elle m'avait donné une adresse, j'ai écrit, pas de réponse du tout>>**. La formalité des démarches de recherche d'emploi, qui passe par l'envoi de courriers, la réponse à des offres d'emploi impersonnelles, ne satisfait pas Latifa, tout comme la plupart des jeunes rencontrés. à ce titre la Mission Locale devrait pouvoir se substituer au réseau relationnel familial ou amical déficient, et assumer ce rôle de "patronage" qui fait tant défaut, non que les réseaux personnels soient inexistantes mais bien souvent ils ne garantissent pas l'efficacité nécessaire à l'entrée sur le marché du travail. Nagette et Said, comme elle, exprimeront leur souhait que la Mission Locale ne se contente pas de reproduire le rôle de l'ANPE, mais s'attache à fournir un service de mises en relation plus directes et efficaces avec les entreprises.

Car l'impersonnalité des démarches rime avec impuissance et dépendance : **<<J'écris mais c'est du gaspillage, j'vois j'écris, mais même pas un coup de fil pour me dire "oui, c'est pas la peine c'est négatif, c'est pas la peine, on veut pas", même pas, même pas, moi j'suis déçue, j'préfère ou y aller, ou prendre rendez-vous directement et avoir la réponse sur place que d'écrire et puis ... on m'a conseillé d'écrire là là là et puis voilà franchement j'trouve que c'est du gaspillage,**

franchement, si au moins ils nous téléphonaient, ils nous envoient un petit courrier, c'est marqué N.O.N., c'est tout c'qu'on demande et ben même pas, ils nous laissent comme ça>>. Le "problème" que Latifa expose ici n'est pas le refus des entreprises à ses lettres de candidatures, mais l'attente dans laquelle les entreprises la plongent sans lui répondre. L'attente des uns est la réponse à la surcharge de travail des autres, et renvoie dans les deux cas à un temps non maîtrisé, qui échappe au contrôle.

4.1.1.4.2. LE « HASARD » COMME ISSUE A L'ATTENTE

Je vais ici relancer Latifa sur son entourage amical pour mieux cerner l'horizon de références dans lequel elle inscrit son parcours. Et de façon inattendue, car la plupart du temps la référence à l'entourage aura été mobilisée pour justifier une situation personnelle sur le mode de l'identique, Latifa va exposer sa position dans les termes de la particularité. *<<J'ai une copine, bon c'est le meilleur ami à son papa, mais y en a des autres, elles vont elles demandent et puis c'est bon, j'sais pas elles vont au pif, elles rentrent dans une entreprise, elles demandent et puis c'est bon, voilà elles signent le contrat, et puis ils les rappellent le lendemain ou dans la semaine, et puis c'est bon (rire), ça me tue moi j'fais plein de demandes y a rien du tout, c'est pour des contrats d'apprentissages pareil>>*, le statut d'exception que Latifa dépose dans la relation vient nous dire toute "l'étrangeté" dans laquelle elle se définit et qui la stigmatise au point de n'envisager son salut que dans les termes du hasard : *<<Moi j'dis que c'est chacune sa chance en fait, la chance ça joue beaucoup, le hasard, franchement ça joue beaucoup, quand on n'a pas le moral non plus, j'sais pas moi en ce moment j'fous plus rien, la vérité j'fous plus rien>>*.

Le *<<hasard>>* comme réponse magique au désespoir viendra souvent au cours des différents entretiens justifier les situations d'abandon de démarches infructueuses. Le contrôle du temps échappe, les démarches se diluent dans une inactivité grandissante ; la catégorie du *<<hasard>>* viendra tenter de sauver une situation qui s'enlise.

Ce processus de catégorisation d'une espérée réussite en termes de *<<hasard>>*, fait écho à un processus de catégorisation qui ne sera jamais mobilisé au cours des entretiens, qui est celui du "travail". Comme l'a fort bien analysé François DUBET²²⁰, le système scolaire en posant comme condition de la réussite scolaire le travail individuel, rend proprement inacceptable la situation de l'élève qui échoue bien qu'ayant travaillé, car c'est alors la personne même de l'élève qui est mise en cause dans ce processus d'échec. *<<Les explications sociales relatives aux inégalités scolaires valent pour les groupes, pas pour les individus. Il n'existe pas à l'école d'équivalent de l'esprit sportif où le seul fait de participer et d'avoir tout fait pour réussir n'affecte pas l'image de soi. Le vaincu peut être triste il n'est pas forcément humilié. Mais l'école n'est pas un jeu puisqu'on est obligé de concourir et que l'on pense y engager la totalité de sa valeur. Quand le principe de l'équivalent-travail se brise, il prive l'individu de tout espace de gestion sociale. Le sujet, sous-exposé, se trouve brutalement sur-exposé à lui-même dans une épreuve largement désocialisée>>*²²¹. Quand l'échec pointe à l'horizon malgré le travail fourni, il vaut mieux alors se détacher du

²²⁰ "Le travail comme équivalent démocratique du jugement scolaire" in Jacques ION et Michel PERONI, 1997, p 13 à 21

travail pour ne pas perdre la face. C'est ce que nous confirmera Latifa dans quelques lignes.

La mise à distance opérée vis-à-vis des démarches de recherche d'emploi pourrait alors s'inscrire dans une logique similaire de maintien de l'honneur qui vise à justifier l'échec non pas par des défauts de "qualités" propres à la personne, mais par un désengagement - **<<j'fous plus rien>>** - qui sauvera la face. La réussite ne pouvant plus dès lors être indexée au "travail" de recherche d'emploi, seul le "hasard" pourra donner sens à cette éventualité.

Plutôt que d'affronter, une fois encore, la stigmatisation d'un échec qui ne peut être le fait que de la personne - la socialisation scolaire en a attesté tout au long du parcours en formation initiale - mieux vaut se réfugier dans un non-investissement qui ne pourra être source de déception. Cette logique de mise à distance d'une identité problématique, celle de demandeuse "d'emploi", par une procédure de désengagement, prend sens dans le parcours stigmatisé d'une élève mise à distance d'elle-même par des procédures successives de réorientation scolaire, qui pourraient alors avoir participé à la construction d'un système de valeurs où le travail est pensé comme inaccessible. Le travail qu'elle a jusqu'alors fourni ne l'ayant jamais mené à la réussite, il lui faudra opter pour un autre chemin pour y accéder. Le travail ne peut dès lors prendre sens dans une trajectoire que tout un chacun aspire ascendante.

Le système d'orientation-sélection qui prévaut dans le système scolaire ne peut être considéré comme seule variable explicative de cette situation, car tous les élèves ayant fait l'objet de procédures de réorientation ne vont pas construire leur parcours d'insertion dans une logique de mise à distance du travail. Le système scolaire ne peut tout au plus qu'avoir "participé" à cette situation, en ayant contribué à renforcer un système de valeurs associées au travail qui se construit par ailleurs dans un horizon insignifiant.

4.1.1.4.3. PERTE DE TEMPS

Latifa va poursuivre l'énonciation de sa période de recherche d'emploi en faisant référence à la proposition qui lui a été faite par la conseillère de la Mission Locale qu'elle a rencontré, de participer à une session de formation aux techniques de recherche d'emploi dans le cadre des actions mises en place par la structure pour aider les jeunes demandeurs d'emploi. **<<Madame X, j'ai vu une fois et puis après j'suis allée à une réunion, le stage à faire de 15 jours, là franchement ça m'intéressait pas du tout, j'trouvais que c'était une perte de temps, franchement au lieu d'aller faire ce stage, moi c'que j'faisais ben j'allais courir les rues à Villeurbanne, à Corbas, j'faisais ça quoi, j'écrivais, j'envoyais des lettres de partout, c'que j'veux c'est qu'y ait quelqu'un avec moi, qui connaisse des gens, qui connaisse des employeurs, et qui me conseille, qui parle avec l'employeur de moi, mais que, j'ai été à l'école pour apprendre à écrire des lettres, je sais faire, des CV j'ai appris à le faire à l'école, franchement c'est ce qu'on allait apprendre au stage>>**. Ce que Latifa met en question est la forme scolaire, déjà expérimentée, des techniques de recherche d'emploi proposées. Car cette forme scolaire symbole d'échec, non seulement ne peut lui

²²¹ *op.cit.*, p 17

permettre de réussir, mais constitue de plus une **<<perte de temps>>**. Car l'échec est évalué dans une temporalité qu'elle a déjà intégré et l'a déjà stigmatisé comme "en retard". Il devient donc inacceptable de perdre encore du temps, ne serait-ce que quinze jours. Il devient alors préférable d'aller **<<courir>>**, seule, les entreprises. Course contre le temps perdu qui est une réponse à ses heures perdues à **<<attendre>>** des réponses d'employeurs.

Une fois encore, le parcours d'insertion professionnelle de Latifa s'inscrit dans une temporalité problématique marquée par des ruptures de rythme continues, qui voient s'enchaîner des temps "précipités" par la course à des temps "étirés" par l'attente.

Le socialisation scolaire rythme le parcours de l'élève selon une série d'enchaînements chronologiques qui viennent signifier la réussite, ou l'échec scolaire. Le passage d'une classe à une autre est indexé à un âge qui fait référence et se constitue en norme légitime. Tout décalage par rapport à ce couple normé - âge-classe - vient signifier une "avance" ou bien plus communément un "retard". La réussite se construit donc dans un référentiel temporel qui va marquer l'ensemble du processus de socialisation. **<<Courir>>** devient donc un substitut à ce "travail" impossible, en posant le temps, et non plus le travail, comme catégorie pertinente d'évaluation d'une situation.

Ainsi Latifa comme beaucoup d'autres jeunes rencontrés interprétera sa période de recherche d'emploi dans les termes d'une temporalité problématique du fait de périodes **<<d'attente>>** interminables, de "temps perdu" à multiplier des démarches infructueuses, mais jamais cette période de recherche d'emploi ne sera appréciée dans les termes d'un "travail" éprouvant ou fastidieux, ou même inutile.

4.1.1.5. LES PROFESSIONNELS DE L'INSERTION

Je vais à ce moment de l'entretien relancer Latifa sur les divers partenaires institutionnels qu'elle a déjà contactés, et nous allons voir comment le secteur de l'insertion est marqué par le flou des compétences et des attributions : **<<J'suis pas allée à l'ANPE parce que l'ANPE c'est pour un emploi directement, mais moi je veux pas d'un emploi, j'veux faire un contrat d'apprentissage, c'est deux choses différentes pour moi, ouais et puis j'ai été au CIO aussi, mais pour eux c'est quoi c'est pour un redoublement ou une autre place dans un autre lycée mais c'est pas dans le cadre des contrats d'apprentissage, eux m'ont conseillé d'aller à l'Assintercom, moi j'pensais aussi qu'ils avaient des adresses aussi d'employeurs, des offres de contrats, ben rien du tout>>**. Comme elle nous l'avait précédemment signalé, Latifa ne catégorise pas le contrat d'apprentissage comme un emploi, de ce fait tout contact avec l'ANPE apparaît dénué de sens, puisqu'elle ne se définit pas en qualité de demandeuse d'emploi. Comme elle, près de la moitié des jeunes qui fréquentent la Mission Locale ne sont pas inscrits à l'ANPE. L'ANPE est principalement identifiée comme l'organisme qui recense les demandeurs d'emploi et qui indemnise les chômeurs. Aussi, la plupart des jeunes n'ayant pas travaillé ou pas suffisamment pour prétendre à une quelconque indemnité, ils ne s'inscriront pas à l'Agence Locale pour l'Emploi, puisque leurs recherches d'emploi ou de formation s'organiseront dans le cadre de la Mission Locale. Depuis 1996 s'organise un dispositif - l'Espace Jeune - qui vise le rapprochement formel entre les Missions Locales et les Agences Locales pour l'Emploi, et qui devrait à moyen terme permettre un

recensement plus élargi des publics jeunes demandeurs d'emploi.

Le partenaire le plus reconnu par les jeunes sortant du système scolaire est le CIO puisque directement intégré au fonctionnement institutionnel de l'Éducation Nationale. C'est donc en toute logique que Latifa s'adressera au CIO dont elle dépend pour organiser ses démarches de recherche de contrat d'apprentissage. Lequel, l'aiguillera aussitôt sur la Mission Locale. On voit par cette illustration, les difficultés que rencontrent de nombreux jeunes à s'orienter face à la pluralité des partenaires existants et à la complexité des domaines de compétences qui les caractérisent et les différencient.

Latifa, comme Makram, Christine, Béatrice, Nagette, Paulo, et Said, l'exprimera a une autre reprise, la multiplication des partenaires agissant dans le secteur de l'insertion laisse bien souvent les jeunes désemparés et méfiants face à un flou institutionnel qui les fragilise, en complexifiant leurs repères.

4.1.1.6. LOGIQUE DE PARCOURS

Latifa poursuit la mise en récit de sa situation en nous offrant un éclairage nouveau sur la logique qui organise son parcours d'insertion professionnelle : **<<En fait pour mes parents l'essentiel c'est que j'sois à l'école, que j'traîne pas dans la rue, et que je change pas à chaque fois, j'veux dire d'orientation, pour eux l'essentiel c'est que je sois à l'école et puis c'est tout, en fait pour moi j'pense que c'est une perte de temps aussi chaque fois, bon j'sais pas, moi, j'trouve ça stupide de commencer, admettons dans le secrétariat et finir après, faire de la vente et après finir par le ménage admettons, je trouve ça c'est du n'importe quoi, moi quitte à ce que je fasse des années en plus, que je redouble même deux fois de suite la même classe mais que je garde cette orientation, moi, c'est comme ça que j'vois les choses, j'ai une copine aussi elle a fait de la mécanique, elle a fait de la chaudronnerie, après elle est passée en comptabilité, après en vente, elle a rien eu quoi, même pas un diplôme, même pas le CAP de quelque chose de ce qu'elle a fait, rien du tout, franchement, on fait deux années on peut au moins avoir le BEP, c'est stupide de faire plusieurs années, et avoir plusieurs trucs en même temps et même pas avoir un diplôme c'est stupide>>**. Plusieurs échos s'entrechoquent à la lecture de cet extrait d'entretien.

Tout d'abord, alors qu'elle nous parlait de ses difficultés à identifier le "bon" interlocuteur, capable de l'aider dans ses démarches de recherche de contrat d'apprentissage, elle va soudainement faire référence, une fois de plus, à l'inscription contrainte de son parcours par la volonté parentale. Mais la préoccupation des parents mise en avant ici n'est plus l'obtention de diplômes, mais l'occupation contrôlée : **<<L'essentiel c'est que j'traîne pas dans la rue>>**. L'enjeu du maintien "scolaire" de Latifa s'inscrit dans un processus de transaction avec la société d'accueil, qui permet à la famille d'assurer l'objectif "illégitime" de "contrôle" de la fille jusqu'au mariage, tout en se réappropriant les objectifs "légitimes" de "certification" accordés à un parcours scolaire.

4.1.1.6.1. UN DIPLÔME

Le processus par lequel Latifa s'approprie la trajectoire scolaire légitime renvoie à

l'inscription temporelle dans laquelle s'est construite sa socialisation scolaire. L'objectif est alors de ne pas "perdre de temps" quitte à "faire des années en plus". Cet étrange paradoxe prend sens à la lumière d'un horizon d'expériences qui vient justifier le paradigme dominant de l'orientation scolaire. L'orientation scolaire est un processus tant scolaire que social, soumis à une logique de la rentabilité, qui se doit pour cela d'être articulé à un "projet de formation" cohérent qui fonde la logique de déroulement du parcours scolaire. Une réorientation met donc en jeu la rentabilité du parcours appréciée dans les termes du duo temps-diplôme. L'idéal étant de parvenir à la certification dans les plus brefs délais. Mais lorsque ce couple idéal ne fonctionne plus, il faut alors choisir entre deux voies, le maintien de l'orientation "choisie" au risque d'un allongement du temps dédié à son aboutissement, ou une réorientation qui allongera nécessairement ce temps consacré, en permettant une qualification aboutie, ou au contraire, au risque de ne pas aboutir davantage. C'est ce que l'expérience d'une amie vient confirmer à Latifa, la confortant dans le "choix" qu'elle a fait de maintenir le cap de sa "réorientation" initiale.

Tout aussi intéressant est le fait même que Latifa oppose une "impensable" réorientation à la poursuite de son parcours pour penser l'issue probable de ce parcours. La sortie à cette impasse que constitue une recherche de contrat d'apprentissage infructueuse aurait pu être énoncée en termes de recherche d'emploi, ou d'inactivité. Mais ce qui construit ce parcours d'insertion professionnelle comme signifiant est l'obtention d'un diplôme, car Latifa a parfaitement intégré la nécessité de la qualification comme condition minima d'accès au marché du travail, et comme condition de réalisation de son parcours.

4.1.1.6.2.POUR ETRE MERE AU FOYER

Car quand bien même, comme nous allons le voir, l'accès au marché du travail est pensé dans une temporalité limitée qui s'inscrit dans une logique de capitalisation qui trouve sens dans un parcours orienté vers l'inactivité, il faut à Latifa se qualifier pour opérationnaliser cette carrière "d'inactive". **<<J'voudrais avoir mon Bac, si j'ai mon Bac après j'travaille quoi, un emploi dans le secrétariat, être secrétaire, pas toute ma vie, non, pas toute ma vie mais ce qui me reste quoi, bon je veux dire quoi minimum cinq ans, ben je sais pas si je me marie (rires), si je me marie et ben>>** (intervention de la mère : **<<Si tu te maries tu travailles pas après ?>>**) **<<ah non je travaille plus après (rires)>>** (intervention de la mère : **<<Tu as dit que tu voulais travailler pour aider le mari>>**) **<<oui mais, je vais travailler avant de me marier, je vais mettre les francs de côté et après bon je me marie au moins j'aurai une petite dot (rires), mettre de l'argent de côté et puis après voilà bon....>>**.

Le parcours d'insertion professionnelle est clairement inscrit dans une temporalité pré-maritale qui prend sens dans une histoire familiale marquée par l'inactivité des femmes après le mariage. La trajectoire projetée de Latifa s'inscrit tout à fait dans ce que Catherine MARRY, Irène FOURNIER-MEARELLI et Annick KIEFFER²²² confirment dans leur analyse des trajectoires d'insertion féminines concernant l'importance de la transmission mère-fille relativement au rapport à l'inactivité. Comme elle, Sonia, Mériem,

²²² 1995, p 76

Annie et Fahra, envisagent de s'arrêter de travailler pour élever leurs enfants, car l'éducation de leurs enfants constitue la priorité. Car comme elle, les mères de Sonia, Mériem et Fahra sont des mères au foyer.

La transaction discursive qui s'opère entre la mère et la fille viendra mettre en évidence la dimension instrumentale du travail. Ainsi pour n'être appréhendé que dans une temporalité limitée et dans un objectif purement instrumental, le "travail" tel que le conçoit Latifa n'en devra pas moins être l'aboutissement d'un parcours d'insertion professionnelle diplômant appuyé sur un contrat d'apprentissage, et lui permettant d'exercer son activité en tant que "professionnelle", <<secrétaire>>. Le travail prend donc sens tout à la fois comme "métier" et comme "capital", alors même que Latifa pense son parcours dans les termes de "l'inactivité".

On le voit Latifa s'est appropriée cette mesure d'insertion qu'est le contrat d'apprentissage dans la logique d'un parcours pensé dans les termes de l'inactivité. Cette mesure d'insertion est signifiante en ce qu'elle peut lui permettre d'obtenir le diplôme que l'Éducation Nationale ne veut plus lui donner l'opportunité d'acquérir, et qui lui permettra d'entrer sur le marché du travail pour y constituer sa <<dot>>.

Latifa s'approprie le contrat d'apprentissage comme moyen de mettre à distance une identité non acceptable de jeune non diplômée. à aucun moment de l'entretien cette mesure d'insertion ne sera énoncée dans les termes problématiques de la "précarité" telle qu'elle est officiellement catégorisée et donc pensée. Nous allons le voir, le "problème" que vit Latifa relève davantage d'une logique de fonctionnement des marchés scolaire et professionnel qu'elle ne comprend pas et dont elle se sent exclue que d'un "problème" indexée à un type de contrat particulier.

4.1.1.7. PROCESSUS DE MISE A DISTANCE

<<Avant j'me faisais une idée des entreprises, là où y a un bureau ben normalement ils prennent un apprenti, c'est ce que je me suis mis dans la tête, je demandais, ils me remballent, je demandais, ils me remballent, et puis voilà quoi, ça je sais pas, moi je trouvais ça logique qu'ils prenaient une apprentie, je sais pas, ...j'savais qu'y avait des difficultés mais bon pas à ce point-là, là c'est une crise carrément, moi j'trouve que c'est une crise, avant les choses étaient plus faciles et on me le disait, quand j'allais demander, comme à la mairie, elle me le disait, avant c'était plus facile, franchement, on demande à faire un apprentissage ils demandent des gens formés, plus formés, mais si eux nous forment pas comment on va se former nous, c'est vraiment un cercle vicieux, c'est vraiment dur, et moi j'trouve que c'est pas réel, c'est carrément, même pour demander un redoublement, j'avais demandé un redoublement, une école aux Terreaux, et j'avais demandé pour un redoublement ils m'ont dit oui il reste une place, vous savez j'en avais les larmes aux yeux tellement que j'étais contente, après elle me dit, c'est une secrétaire en plus, elle me dit votre moyenne c'est dans les alentours de combien, je lui dis 6-7, ah non non vous êtes trop faible, machin, je lui dit, écoutez, j'serais pas faible j'serais pas là en train de vous demander, j'lui dit, franchement, c'est pas logique, elle me dit oui mais même, écoutez on peut pas vous prendre, au revoir. Je savais plus quoi faire, franchement elle m'a tué là (rire), j'aurais une moyenne aux alentours de 10, j'serais en Bac Pro

là, j'serais en Bac Pro j'serais pas en train de demander un redoublement>>. Rejetée de toute part pour niveau insuffisant, Latifa ne comprend pas la <<logique>> d'un système de formation qui n'accepte de former que des gens déjà formés. Elle a laissé passer la "première" chance de qualification que lui offrait le système scolaire, toutes les portes semblent lui être désormais fermées.

Le dispositif du Crédit Formation Individualisé, mis en place en 1989, s'inscrit dans la volonté d'offrir aux jeunes sortis du système scolaire sans qualification une "deuxième" chance de qualification. Latifa, étant sortie du système scolaire depuis moins d'un an, elle ne peut bénéficier temporairement de ce dispositif, car l'Éducation Nationale se doit, durant cette première année, de lui proposer des solutions d'insertion alternatives dans le cadre d'un dispositif appelé DIJEN. Si ses recherches de contrat d'apprentissage n'aboutissaient pas, elle pourrait donc dès l'année suivante initier un parcours d'insertion dans le cadre du dispositif CFI et suivre une formation qualifiante dans le secteur du secrétariat. Mais nous le verrons avec les exemples de Christine et de Makram, rien n'est moins évident que d'accéder à cette théorique "deuxième" chance.

Latifa navigue à vue entre de multiples partenaires, les uns impropres à satisfaire ses demandes, les autres incapables d'y apporter des réponses. Elle est mise à distance des divers dispositifs auxquels elle s'adresse sans comprendre les raisons des refus successifs qu'elle encaisse, autrement que comme refus de sa personne. Puisque selon sa <<logique>>, les mesures sollicitées - contrat d'apprentissage, ou redoublement - s'adressent aux personnes faiblement qualifiées, ou de faible niveau, tout refus ne peut qu'être dirigé contre sa personne, son faible niveau ne pouvant les justifier.

4.1.1.7.1. L'ISOLEMENT

Latifa, par la présentation de sa situation, est en recherche de raisons objectives explicatives qu'elle ne parvient pas à identifier, et qu'elle va déposer dans notre relation, comme le fera Johan, afin d'y trouver des solutions : ***<<Je suis allée demander à la mairie ils me disent bon moi je serais à votre place j'irais demander à madame machin, je vais demander à madame machin ouais y a rien pour vous, j'irais demander à l'Assintercom, l'Assintercom bon ben j'serais à votre place (rires), voilà on m'envoie de partout mais y a rien, en fait on joue à la baballe avec moi (rire) et voilà quoi, c'est pour ça qu'au bout d'un moment j'ai plus donné signe de vie, je vais me débrouiller toute seule et voilà, au moins ...>>***. Indirectement interpellée - <<l'Assintercom>> - je suis sollicitée par Latifa pour l'aider à donner un sens à cette situation d'exclusion systématique dont elle se sent victime, et dont je suis indirectement responsable, parmi d'autres. Et c'est par le recours à une association très dévalorisante - ***<<on joue à la baballe avec moi>>*** - qu'elle met en mots ce sentiment d'exclusion qui la stigmatise dans un statut déshumanisé, car elle se heurte à l'incapacité de verbaliser, et donc de penser, de façon significative cette situation de rejet.

Les quelques situations d'entretiens expérimentées au cours de sa recherche de contrat d'apprentissage seront venues renforcer ce sentiment diffus d'un "problème" lié à sa personne même, que rien d'autre ne peut plus justifier, ni absence de qualification, ni absence d'opportunités ; ***<<Je préfère chercher moi toute seule au moins je sais pas, je remballe les coups mieux que quand c'est quelqu'un d'autre qui me dit, la***

personne à qui j'ai demandé de m'aider, qui me dit non, là c'est encore plus dur, j'encaisse mal, quand c'est moi je me dis moi c'est un peu normal mais quand c'est quelqu'un d'autre c'est dur, en fait je me dis bon c'est vrai j'ai pas le diplôme, je suis pas qualifiée, bon je me dis ça fait rien, je vais aller chercher ailleurs, peut-être ils vont me dire non, mais ce sera pas pareil, je me dis c'est parce qu'ils ont pas de place, parce qu'ils peuvent pas me payer, je me fais des raisons, mais quand c'est par quelqu'un d'autre je me dis mais pour quelles raisons, je veux même pas poser la question (rire), franchement pourquoi ils disent non, j'ai été conseillée machin machin, je me dis si une personne vraiment qualifiée et puis s'ils se connaissent bien, bon ben ils devraient pas lui refuser, en fait si une éducatrice elle aide une personne à trouver dans la vente, et cette personne bon elle a toute les compétences pour faire de la vente, l'éducatrice elle connaît un employeur elle va le conseiller, franchement, normalement c'est que c'est bon, en fait c'est l'employeur qui a demandé à l'éducatrice de lui chercher un apprenti, pour moi c'est comme ça que ça a marché la plupart du temps et quand j'y vais moi, pour un entretien et ben ça devient négatif, ça toujours été comme ça, deux trois fois ça été comme ça>>>. Comme souvent, il aura fallu attendre la fin de l'entretien pour qu'une "clef" maîtresse du "problème" déposé dans la situation d'interaction vienne éclairer cette situation de recherche de contrat d'apprentissage tant problématique.

Par deux reprises "pistonnée" auprès de chefs d'entreprises en recherche d'apprentis, Latifa n'a pas été retenue. Présélectionnée par la personne qui l'a indiqué auprès de ces responsables d'entreprises, son niveau scolaire ne peut être mis en jeu comme motif explicatif. Les refus essayés ne peuvent donc être imputés qu'à sa personne, comme personne n'ayant pas su convaincre lors de l'interaction que constitue l'entretien. C'est donc sa personne, en tant que personne agissante, qui est directement mise en cause par cette procédure de sélection que constitue l'entretien.

4.1.1.7.2. LA « PERSONNALITE » EN QUESTION

Latifa sera finalement parvenue à déposer dans la relation d'entretien qui nous réunit le noeud d'un problème social qui la dépasse largement mais qu'elle vient dénoncer de façon tout à fait significative.

L'absence de diplôme s'est imposée comme catégorie justificative du chômage, et ce depuis les années 70. Cette problématique du manque de qualification, relayée par celle de l'inadéquation des formations au marché du travail, s'est constituée en leitmotiv de la politique de l'emploi durant de nombreuses années. Mais aujourd'hui que beaucoup sont formés, et de mieux en mieux formés, le chômage loin de régresser, ne fait que croître. À défaut de pouvoir substituer d'autres catégories justificatives individuellement acceptables, le manque de "diplôme" demeure jusqu'alors la catégorie individuellement explicative des difficultés d'accès au marché du travail.

La plupart des individus qui se trouvent en concurrence sur le marché du travail sont qualifiés et se trouvent donc dans la nécessité de construire pour eux-mêmes des catégories "justificatives" acceptables de leurs échecs dans des termes nécessairement autres que ceux du manque de qualification. Une autre catégorie, individuellement et socialement "acceptable" va alors se construire : le manque "d'expérience".

Mais dans le cas d'une jeune comme Latifa, en recherche d'un contrat d'apprentissage, donc nécessairement ni qualifiée, ni pourvue d'expérience, ces deux catégories individuellement et socialement "acceptables" ne peuvent plus fonctionner. Il faut alors tenter de construire d'autres catégories justificatives de cet échec. Elle avait au début de l'entretien mobilisé la catégorie culturelle pour justifier le refus de beaucoup d'entreprises, mais la plupart de ses amies, que l'on peut imaginer pour la plupart d'entre elles d'origine maghrébine, ont trouvé des contrats d'apprentissage. La catégorie culturelle ne peut plus alors fonctionner comme catégorie explicative, car de la même façon que le soulignait François DUBET s'agissant des inégalités scolaires, les explications sociales, qu'elles se construisent en termes d'origine sociale, ou d'origine culturelle, si elles peuvent valoir pour les groupes, ne peuvent valoir pour les individus, car il y aura toujours des exemples de réussite de pairs qui viendront invalider cette catégorie *tendanciellement* explicative.

Il faudra alors à Latifa tenter de construire d'autres catégories potentiellement explicatives de ces situations de refus, autres que celles du "diplôme", de "l'expérience", et de "l'origine culturelle". Ce qu'elle ne parviendra pas à faire ici, autrement qu'en déplaçant le contexte de refus. Nous signifiant une fois encore son impossibilité à penser d'autres catégories qui pourraient l'impliquer au plus intime d'elle-même, dans sa façon de parler, de marcher, de s'habiller, de sourire, de se coiffer...dans les diverses modalités qu'elle met en oeuvre pour se présenter aux autres, et qui ne peuvent que difficilement résister aux "maquillages" de quelques techniques de recherche d'emploi que ce soient. Dans des termes sensiblement identiques, Nadine, Cendra, Nagette, Chantal, Annie et Fahra exprimeront leurs difficultés à s'exprimer et à manier le langage approprié à une situation d'entretien. Car ce qui est en jeu au cours d'un entretien de recherche d'emploi est un enjeu de "personnalité", ce qui est un moyen euphémisé et stylisé pour individualiser des caractéristiques sociales, culturelles, sexuelles qui ne sont que des habitus incorporés.

C'est donc en se référant à un autre contexte de recherche d'emploi que Latifa va tenter, une fois de plus, de trouver une issue à ses échecs dans les termes du hasard : ***<<C'est vrai que chez moi aussi c'est dur, ils me voient à la maison en train de téléphoner, d'écrire, et y a pas de réponses, c'est dur pour mon père c'est comme si c'était lui quoi et puis moi aussi j'aime pas, ça lui fait plus de soucis de me voir toute la journée à rien faire et tout, c'est dur pour nous deux en fait, le problème c'est que j'peux même pas sortir non plus parce que des fois j'garde ma petite cousine, et je suis là des fois j'attends des coups de fil, on me dit on va vous appeler dans l'après-midi, moi je me dit qu'est-ce que je vais faire toute l'après-midi au lieu de rester chez moi je vais chercher, je vais aller tenter ma chance, non sortez pas machin, j'peux pas sortir parce que j'attends des coups de fil, et ben y a pas de coups de fil et je sors pas j'ai perdu une après-midi pour rien, ...et puis quand je sors y a des coups de fil, c'était qui, ben, voilà, fallait que tu sois là ben maintenant ils t'ont refusée, c'est comme ça, moi je dis que ça marche à l'envers en fait quand j'suis là j'attends et ben y a personne qui appelle et quand je sors, même je descends juste en bas, ils peuvent même pas attendre, ça m'est arrivé deux fois....>>***. Quand une situation problématique ne trouve pas d'explications acceptables, il

faut alors chercher des causes "irrationnelles", celles de la malchance, pour pouvoir justifier de façon acceptable l'impensable.

Mais le plus significatif de cet extrait d'entretien réside certainement dans la référence paternelle. La situation d'échec que vit Latifa est une situation qui la dépasse car elle est englobée dans une histoire familiale marquée par l'échec. L'échec de la fille vient tout à la fois justifier et renforcer l'échec d'intégration qu'a souhaité le père, lui même "exclu" pour longue maladie. La mise en mots de cet échec familial par Latifa qui sans doute se réapproprie un discours familial - **<<c'est dur pour mon père c'est comme si c'était lui quoi>>** - vient nous dire toute la lucidité des parents, ou du moins du père, qui n'est pas dupé par les explications "scolaires", donc individuelles, des échecs de sa fille, et qui a sans doute pleinement conscience du processus de discrimination tant sociale que culturelle qui est à l'oeuvre dans ce processus de mise à distance de sa fille du marché du travail. Mais cette "problématisation" des échecs scolaires de Latifa n'est pas la sienne, car socialisée à la logique du "travail" scolaire, elle va justifier sa situation dans des termes quelques peu différents.

Et comme pour tenter une dernière explication acceptable pour elle-même à ses échecs, Latifa va procéder à un ultime mea culpa justificatif : **<<Quand j'y pense je regrette de pas m'être défoncée à l'école, d'avoir travaillé, comment j'le regrette incroyable, l'année dernière franchement j'la regrette parce que j'ai rien foutu, pour avoir 0,5 en math, je le regrette franchement, à mon conseil de classe on m'a dit tu as ton BEP tu pars en Bac Pro, tu l'as pas, là on peut plus rien faire pour toi, comme ça on me l'a dit>>**. Pour à la fois sauver la face et offrir une explication acceptable, Latifa met sur le compte du manque de "travail" un enchaînement d'échecs dont elle se pose comme seule responsable. Elle vient par là faire écho à ses propos précédents en tentant de "rationaliser" ses échecs dans les termes de la socialisation scolaire par laquelle elle a intériorisé les modalités justificatives individuelles des catégories "d'échec" ou de "réussite". Catégorie explicative légitime, le manque de "travail" devra donc être la catégorie significative d'un parcours marqué par l'échec, car la seule ayant été construite comme porteuse de sens durant le processus de socialisation scolaire.

4.1.1.8. PORTRAIT D'UNE « INACTIVE »

Latifa a pris contact avec la Mission Locale quelques semaines après la fin de sa scolarité. Elle vient d'échouer un BEP secrétariat, qu'elle avait été "contrainte" de "choisir" deux ans auparavant lors d'une procédure de réorientation scolaire motivée par un niveau insuffisant. "Contrainte" car elle est réorientée contre sa volonté, mais amenée à "choisir" car deux options s'offrent à elle : la vente ou le secrétariat. Sur les conseils du CIO de son établissement elle est en recherche de contrat d'apprentissage pour terminer et valider sa formation initiale. Refusée dans de nombreux établissements pour faire un redoublement conformément à ses vœux, une fois de plus pour niveau insuffisant, Latifa va opter pour la dernière solution qui s'offre à elle, la poursuite de sa formation dans le cadre d'une mesure d'insertion.

Le contrat d'apprentissage recherché s'inscrit donc dans une logique de parcours tourné vers la certification, par défaut de n'avoir pu aboutir dans le cadre de la formation initiale. Mais il prend sens également comme modalité d'accès à la vie d'adulte par la

découverte du monde de l'entreprise, monde de classement et de hiérarchie, qui permet à Latifa de se projeter, comme personne socialement catégorisable.

Cette quête du diplôme va prendre sens également à la lumière d'une histoire familiale marquée par la qualification professionnelle des femmes de la famille, y compris de la mère. Enjeu de "respectabilité" familiale, l'acquisition du diplôme s'inscrit conjointement dans une logique de "contrôle" des filles avant le mariage par l'occupation contrôlée qu'assure le maintien en formation.

Mais ce parcours de "formation", qui s'inscrit désormais dans la logique d'une qualification professionnelle en situation de travail, se heurte à des mises en échecs successives. La recherche de contrat d'apprentissage confronte Latifa à des logiques de recrutements qu'elle ne comprend pas et qui la laissent dans l'impossibilité de penser les échecs qu'elle doit affronter dans des termes acceptables pour elle-même.

Les identités successives qu'elle mobilise pour tenter de donner sens aux refus répétés des entreprises ne parviennent pas à justifier sa situation ; jeune fille de faible niveau scolaire, jeune fille non qualifiée, jeune fille d'origine maghrébine, toutes ces identités stigmatisantes par rapport auxquelles elle tente de se mettre à distance ne peuvent néanmoins suffire à expliquer de façon acceptable les échecs qu'elle enchaîne.

Rejetée successivement par les différents interlocuteurs auxquels elle s'adresse pour l'aider dans ses démarches, elle va peu à peu glisser dans l'isolement caractéristique des demandeurs d'emploi qui ne trouvent pas de réponses satisfaisantes auprès des divers partenaires institutionnels chargés de la mise en oeuvre des dispositifs d'insertion.

Mais ce parcours "d'exclusion" qui s'ébauche s'inscrit dans une logique d'insertion qui n'a pas pour objectif une insertion professionnelle durable. L'inscription de Latifa sur le marché du travail est pensée dans les termes d'une inscription temporaire, limitée à une période pré-maritale au cours de laquelle l'activité professionnelle qu'elle espère exercer lui permettra de capitaliser des ressources financières qui constitueront sa "dot".

Pensé dans une trajectoire visée "d'inactive", le parcours d'insertion professionnelle temporaire de Latifa, appuyé sur un contrat d'apprentissage, prendra sens dans une double logique de transmission familiale et de capitalisation.

Latifa a inscrit très rapidement son parcours d'insertion professionnelle dans le cadre de la structure de la Mission Locale. Interlocuteur non exclusif, la Mission Locale se révèle néanmoins être l'interlocuteur le plus adapté pour répondre à sa demande. Et pourtant les propositions faites à Latifa par la conseillère de la Mission Locale de participer à un stage collectif d'aide à la recherche d'emploi sont rejetées par peur de <<perdre du temps>>.

Mais plus certainement les modalités d'accompagnement à la recherche d'emploi proposées par la Mission Locale ne correspondent pas aux attentes de Latifa, comme à la plupart des jeunes auxquels sont proposées ces formules de "techniques de recherche d'emploi", car elles ont pour enjeu un modelage "légitime" de la personnalité qui les remet directement en question. Il s'agit d'apprendre à jouer au mieux de sa personne pour en donner l'image la plus conforme à celle du demandeur d'emploi que l'on prétend être. Tout un ensemble de procédures qui visent la "modélisation" de la personne seront mises en oeuvre dans le cadre de ces stages ; seront ainsi travaillées la façon de s'habiller, de

se coiffer, de se maquiller, de marcher, de se présenter, et surtout de parler.

C'est donc tout un ensemble de procédures qui visent la construction du demandeur d'emploi en tant que personne légitimée dans ce rôle qui seront mises en oeuvre au cours de ces sessions de recherche d'emploi. L'enjeu est alors un enjeu de déconstruction de la "personnalité" au profit de la reconstruction d'un "personnage" acceptable dans le rôle de demandeur d'emploi.

Car une démarche de recherche d'emploi ne peut pas s'envisager comme une démarche visant à mettre en relation des curriculum vitae avec des offres d'emploi, ou encore des individus qualifiés avec des postes de travail. Un diplôme, au même titre qu'un curriculum vitae va constituer un atout indéniable mais ce n'est pas lui qui la plupart du temps fera la "différence". La différence se jouera sur la capacité du demandeur d'emploi à convaincre un recruteur, lors d'une relation d'entretien, du bien-fondé de sa démarche. Et l'enjeu de cet entretien est la mise à nue de la "personne" du demandeur d'emploi en tant que personne recrutée. Il s'agit donc pour l'un comme pour l'autre de construire une personne potentiellement recrutée, négociée au mieux de part et d'autre.

Et c'est bien ce processus de négociation de la personne en jeu dans un entretien de recherche d'emploi qui fait "problème" à Latifa et par rapport auquel elle souhaiterait, à l'instar de Nagette et de Said, un accompagnement direct d'un conseiller de la Mission Locale, qui pourrait se substituer à elle lors de l'entretien, tant elle se sent dans l'incapacité de négocier cette situation d'interaction.

Car Latifa, comme la plupart des jeunes qui recherchent leur premier emploi, ne peut mettre à son crédit des expériences antérieures capables de la justifier dans sa requête. Elle devra donc se contenter de construire un personnage de professionnel virtuel. Or, dans le cas de Latifa, qui construit son parcours d'insertion dans une temporalité limitée, avec un objectif de certification davantage que d'insertion professionnelle, l'"identité pour autrui" de "professionnelle" qu'elle devra construire au cours de l'entretien d'embauche nécessitera la construction d'un "personnage" bien éloigné de son "identité visée" de future femme au foyer. Le décalage entre "identité visée" et "identité pour autrui" pourrait alors être trop important pour parvenir à négocier une "identité pour autrui" de "professionnelle".

En outre, Latifa s'est fixée pour objectif de travailler, mais dans un cadre très précis. Elle veut travailler avant de se marier, et uniquement avant, afin de se constituer un capital qui lui servira de "dot", et c'est seulement en qualité de secrétaire qu'elle entend exercer une activité professionnelle. Le travail est donc pensé à la fois dans une dimension "alimentaire", pour constituer un capital, et dans une dimension "professionnelle", en ce qu'il ne s'agit pas pour Latifa de travailler autrement qu'en tant que "secrétaire".

On le voit, si l'objectif du travail est pour Latifa un objectif purement "instrumental", elle n'entend pas pour autant appréhender l'exercice professionnel dans une dimension "instrumentale" puisque ce n'est pas "n'importe quel travail" qu'elle se fixe pour objectif d'exercer pour parvenir au but qu'elle s'est fixée, de constituer sa dot de mariage. Latifa construit son identité de "travailleuse" temporaire dans les termes de la "secrétaire" qu'elle tente de devenir.

L'identité de Latifa se construit dans une double temporalité. Elle sera successivement "secrétaire", puis "femme au foyer". Elle sera "secrétaire" pour être "femme au foyer". Il lui faudra être une "professionnelle" pour devenir une "inactive".

La construction de l'identité socioprofessionnelle de Latifa se construit dans l'interaction des catégories familiales et professionnelles, selon une logique propre aux femmes. Ce processus de construction identitaire, sexuellement différencié, a depuis longtemps été repéré et analysé. Il n'y a donc rien de surprenant à repérer une fois encore un processus similaire. Mais deux choses retiendront ici notre attention.

Tout d'abord, il est intéressant de noter que si je conceptualise ce phénomène en termes de "construction identitaire sexuellement différenciée", à aucun moment Latifa ne mobilisera les catégories du genre pour se construire comme membre d'un collectif porteur d'une identité signifiante. C'est en tant qu'«arabe» que se construit Latifa, comme le feront également Mériem et Soufiane. Le concept de genre que je mobilise pour expliquer un processus de différenciation est-il alors pertinent dans la mesure où les catégories mobilisées par Latifa n'y font pas référence ? La réponse n'est pas selon moi à penser dans l'alternative de l'objectivisme ou du subjectivisme, mais plutôt dans le dépassement de cette opposition qui peut nous permettre de penser que cette catégorie - «arabe» - que Latifa se réapproprie, n'est pas plus ou moins pertinente que la catégorie du genre mobilisée par la sociologue, mais qu'elle constitue une réappropriation contextualisée d'une catégorie, celle du genre, qui n'est pas significative dans le contexte d'interaction. Car, tout d'abord, la catégorie du genre est peut-être difficilement mobilisable dans un contexte qui met en interaction une jeune femme en recherche d'emploi avec une "conseillère-enquêtrice", femme également, mais salariée. La catégorie du genre ne peut être mobilisée dans le discours pour justifier la condition de demandeuse d'emploi. De plus, avec le déclin du militantisme féministe, la catégorie du genre a perdu de sa pertinence dans le discours "ordinaire". En outre, la catégorie du genre est comme nous le verrons ultérieurement une catégorie temporellement située qui prend sens dans la trajectoire des hommes et des femmes en tant qu'ils peuvent se penser en tant que tels dans leurs différences, ce que la temporalité indéterminée de la jeunesse ne favorise guère. Enfin, si Latifa se construit comme «arabe» et non comme «femme» c'est parce qu'elle se représente son identité de future "mère au foyer" davantage comme une caractéristique propre aux "femmes arabes" que propre aux "femmes", car le modèle de la femme au foyer, est, elle le sait, dévalorisé et minoritaire dans la société française. La catégorie "femme" ne peut donc être justificative, donc significative, dans la construction identitaire de Latifa, telle qu'elle s'opère dans le contexte de cet entretien.

L'intérêt de cette exposition réside également dans le fait de mettre en évidence la dimension temporellement située de ce processus de construction identitaire. Latifa ne peut penser son identité "d'inactive" que consécutivement à une identité de "professionnelle". Autrement dit, son parcours d'insertion professionnelle, bien qu'inscrit dans une temporalité déterminée, est à prendre tout autant au sérieux que n'importe quel parcours inscrit dans une temporalité indéterminée et unique, car il conditionne peut être la possibilité même de réalisation de son identité "d'inactive".

De façon très paradoxale, dans cette période de "précarisation" croissante du marché

du travail, ne seraient légitimes que les parcours d'insertion professionnelle pensés sur le long terme, appuyés sur des "projets" de formation visant une qualification professionnelle adaptée au marché du travail. En d'autres termes, alors que se développent les formes d'emploi "instables", se cristallise la nécessité de construire des projets d'insertion "stables". Tout "projet" d'insertion temporaire est alors suspect de défaut de "rentabilité".

L'investissement, tant individuel que collectif, que représente la formation s'inscrit dans une logique de rentabilité qui vise à adapter au moindre coût les formations aux besoins des entreprises. Dès lors, tout investissement en formation se doit d'être pensé comme devant être amorti sur le marché du travail. La situation de chômage endémique qui caractérise la France depuis vingt ans remet en question la pertinence de cet investissement formation dans les termes de la rentabilité puisque de plus en plus d'individus se forment, davantage pour éviter le chômage, en se maintenant ainsi dans les dispositifs d'aide à l'emploi, que pour accéder au marché du travail.

Est ici en jeu la définition légitime de "l'introuvable relation formation-emploi". Latifa vient illustrer de façon particulière comment elle se réapproprie cette relation formation-emploi dans des catégories qui se heurtent aux catégories légitimes "officielles" de la rentabilité. Beaucoup d'autres comme elle, à leur façon, se réapproprient cette relation formation-emploi dans des catégories "illégitimes" afin de donner sens à une relation dont le sens n'est plus donné par avance ; les uns pour prolonger des indemnités chômage au titre de l'Allocation Formation Reclassement, les autres en suivant des stages de formation dans le cadre du dispositif CFI afin de "s'occuper" ou de "toucher 2000Frs", comme cela aura été le cas de Nagette, de Mériem ou de Sonia.

De multiples exemples de "détournement" des objectifs "légitimes" de la formation viennent nous renseigner ainsi sur ces processus de construction-reconstruction des catégories légitimes qui visent à définir le sens de la formation lorsque celui-ci devient problématique.

De la même façon, les processus de catégorisation qui visent à définir le sens de la "précarité" professionnelle se construisent et reconstruisent dans une transaction permanente entre catégories "officielles" et catégories "indigènes", dès lors que le sens de cette "précarité" ne va plus de soi.

L'instabilité du contrat d'apprentissage qui catégorise cette mesure d'insertion à durée déterminée comme "précaire" ne sera pas évoquée comme "problématique" par Latifa. Et de fait, s'étant appropriée cette mesure d'insertion comme une mesure "support" d'un projet de formation qui n'a pas pour objectif une insertion professionnelle directe, le caractère "instable" du contrat ne posera pas "problème" puisque la "stabilité" n'est pas l'objectif visé.

Ce qui en revanche "fait problème" est le rapport de dépendance qui la lie aux entreprises et qui se décline dans les termes d'une temporalité problématique, celle d'une impossibilité à organiser son temps alors même qu'aucune relation salariale ne la lie à une entreprise. Le problème vécu s'appréhende dans les termes d'un temps non maîtrisé, soumis à une logique incontrôlable.

Latifa va alors construire son parcours d'insertion dans une logique de mise à distance du rapport salarial. Ce processus de mise à distance du rapport salarial va

s'élaborer dans la logique de construction d'un parcours "d'inactive", où l'activité salariée prendra place dans une temporalité limitée pensée dans les termes de la capitalisation.

Ainsi, nous pourrions assister à l'émergence d'un fait social très paradoxal. Dans une période où la remise en cause de la société salariale mobilise de plus en plus d'acteurs pour la défense et le maintien de ses acquis, dont le contrat de travail à durée indéterminée constitue la figure emblématique, il se pourrait que des catégories d'individus, ceux-là mêmes qui sont le plus visés par ces restructurations de la société salariale, tentent de prendre leurs distances vis-à-vis de pratiques salariales qui imposent des logiques de surinvestissement en échange du maintien de ces acquis.

Toujours plus de temps consacré à des formations toujours moins rentables pourrait alors tendre à substituer la "précarité" de la relation salariale même à la "précarité" de contrats de travail "particuliers".

4.1.2. CHRISTINE, OU LE REVENU MINIMUM D'EXCLUSION

Je rencontre Christine, fille unique, à son domicile où elle vit avec ses parents. Je suis accueillie dans une maison très agréable, et nous ferons l'entretien dehors sur la terrasse, une belle terrasse, où elle m'offrira jus de fruit et petits gâteaux.

Lors de l'entretien, Christine a 25 ans. Comme je lui explique à nouveau le but de ma visite et notamment que cette enquête s'adresse aux jeunes de l'Assintercom²²³, elle me fera immédiatement remarquer : **<<Donc moi l'année prochaine je serai avec les autres>>**. En introduisant de cette façon sa présentation elle donne le ton à l'ensemble de son histoire. Une histoire marquée par et avec l'Assintercom, débutée il y a longtemps et qu'elle n'envisage pas se terminer de sitôt. Elle fait quelques heures de ménages dans la semaine, et est toujours en recherche d'emploi.

Elle a pris contact avec la Mission Locale de l'Assintercom il y a environ huit ans : **<<Déjà ça fait longtemps que j'y suis là-bas, j'étais du temps où y avait la première femme que j'ai rencontrée là-bas, Madame Y...et puis heu...c'est tellement loin...c'était pour de la recherche d'emploi parce que j'étais sans emploi>>**. Évocation d'un lieu, la Mission Locale, où le temps passant, les conseillers, identifiés par leur nom - dont on se rappelle le nom - se renouvellent, et les demandeurs d'emploi spectateurs de leur propre destin suivent, attentifs, les changements, les mutations - embauches et débauches - dont ils ne tirent pas les bénéfices. Demandeur d'emploi sans emploi, il faut le préciser : **<<J'étais sans emploi>>** car il y a plusieurs catégories de demandeurs d'emploi, les "avec" emploi, les "sans",....

C'est donc en mobilisant la catégorie de "demandeur d'emploi" qu'elle resitue l'amorce de son parcours d'insertion avec la Mission Locale. Cette catégorie identitaire va justifier l'ensemble de son parcours et organiser la trame de son discours.

La Mission Locale est évoquée dans un espace-temps distancié - **<<longtemps (...)
là-bas>>** - pour nous signifier une prise de distance ou une mise à distance, processus de

²²³ L'ASSINTERCOM comprenant en effet une Mission Locale, un accueil de publics bénéficiaires du RMI et un accueil de demandeurs d'emploi adultes.

double distanciation réciproque qui va s'éclairer au fil de l'entretien.

4.1.2.1. INDÉFINISSABLE TRAVAIL

<<Et puis donc elle m'avait trouvé quelque chose, elle m'avait trouvé heu...heu...un CES à X, puis c'est tout sinon elle m'aidait beaucoup pour heu pour faire mes CV tout ça comme heu avec Madame X en fait...et puis voilà je me rappelle plus très bien au début comment ça se passait>>. La recherche d'emploi passe par l'obtention d'un emploi évoqué par le type de contrat - <<CES>> - et pas par le contenu d'activité ; il ne lui semble pas nécessaire de préciser la nature du travail pour lequel elle a été recrutée, ce n'est pas l'objet. L'objet, c'est la recherche d'un emploi, pour laquelle la Mission Locale semble rodée à l'utilisation d'outils que chaque conseillère reprend à son compte, l'aide à la réalisation de CV. D'emblée, le discours se situe dans le registre de la dépendance : **<<Elle m'avait trouvé, ..., elle m'aidait>>**. C'est la conseillère qui "organise" le parcours.

Mais surtout, la mémoire se fait défaillante, aveu d'oubli, d'oublis du passé qui constituent autant de moyens de préserver la construction du futur, quand celui-ci pourrait être menacé par les assauts d'un présent douloureux.

4.1.2.1.1. LE MILIEU HOSPITALIER

Le secteur d'activité recherché constitue un problème pour Christine : **<<Fouuu...j'savais pas trop à l'époque ce que je cherchais pas plus que maintenant...donc que...en milieu hospitalier moi je cherchais c'est pour ça qu'elle m'avait trouvé en maison de retraite>>**. Le secteur d'activité recherché, "problématique", devient, par ricochet, le problème de la conseillère : Christine ne sait pas trop, mais c'est le milieu hospitalier, donc la maison de retraite sera la solution proposée par la conseillère, "à défaut" d'une possibilité d'emploi plus adéquate certainement. Comment décoder une "logique" argumentaire qui ne va pas de soi ? Quelle est la nature du fil qui tisse le cadre de référence de Christine ? Comment savoir et comprendre ce qu'elle pense de la relation qu'elle pose comme causale entre "milieu hospitalier" et "maison de retraite" ? Est-ce pour elle la même chose, et alors la conseillère a bien répondu à sa demande. Perçoit-elle au contraire que la relation entre les deux ne va pas de soi - car une maison de retraite ne relève pas d'une structure hospitalière - et que la solution de la conseillère était alors une solution "par défaut" ? Il faudra avancer dans le discours pour percevoir les relations un peu plus clairement.

De plus, à une recherche d'emploi évoquée en termes de type de contrat - <<CES>> - s'est substituée une recherche d'emploi évoquée en termes de secteur d'activité - <<milieu hospitalier, maison de retraite>> - qui ne nous renseigne pas sur le "métier" visé et qui justifie dès lors un <<j'savais pas trop>> témoin d'une difficulté à renseigner sur la nature de "l'emploi" recherché.

On voit dès lors comment Christine tente de reconstruire dans des catégories signifiantes une expérience de travail - **<<un CES ...dans une maison de retraite>>** - qui lui permette de resituer son parcours d'insertion avec la Mission Locale. Car, Christine va construire son parcours d'insertion professionnelle en relation étroite et quasi constante

avec la Mission Locale. Ce qui aura sans doute contribué, comme nous allons le voir, à instaurer une relation de "dépendance-dépossession" préjudiciable à son parcours d'insertion professionnelle.

4.1.2.1.2. L'IMPOSSIBLE RELATION FORMATION-EMPLOI

La difficulté exprimée par Christine à identifier le "métier" qu'elle recherche fait écho à celle de la conseillère qui, de par sa "mission", est mise devant la nécessité de penser la recherche d'emploi dans le cadre historiquement normé des métiers et professions, tel qu'il s'est construit tout au long de ce siècle. Renforcé par la logique pédagogique du "projet", institué comme préalable à toute démarche de recherche d'emploi, ce cadre de référence - le projet de qualification professionnelle dans un "métier" comme objectif de la formation - se heurte à l'évolution d'une relation formation-emploi, qui comme nous l'avons mis en évidence précédemment à l'occasion du portrait de Latifa, ne va plus de soi.

La qualification professionnelle, en se généralisant s'est dévalorisée et ne constitue plus désormais "le" moyen d'accès privilégié à l'emploi. Dès lors, construire un projet de formation dans l'objectif d'exercer l'activité professionnelle qui s'y rattache paraît de plus en plus aléatoire, et il apparaît alors, à beaucoup, plus adapté d'obtenir des "niveaux de formation" qui constitueront autant de passerelles possibles vers des "emplois" encore inexistantes, plutôt que de se spécialiser à de faibles niveaux de formation dans des "métiers" qui pourraient être amenés à disparaître.

S'inscrire dans une démarche de recherche d'emploi dans le cadre des institutions mises en place par les pouvoirs publics (ANPE, Mission Locale, ...) nécessite d'adhérer à un modèle de demandeur d'emploi, capable d'identifier clairement l'emploi recherché, les compétences associées à cet emploi, le secteur d'activité dans lequel cet emploi peut s'exercer, etc,Or, poser comme ce fut le cas de Christine, et comme c'est le cas de la plupart des jeunes qui fréquentent les structures d'insertion, qu'elle recherche un emploi dans le <<milieu hospitalier>>, va obliger le ou la conseillère à tenter de traduire en un "métier" répertorié, identifiable et accessible les attentes de ces jeunes exprimées en référence à un secteur d'activité. Car le "milieu hospitalier" est un secteur d'activité qui renvoie à une pluralité de métiers et d'emplois. Il s'agira donc, pour le jeune comme pour le conseiller, de parvenir à construire un projet de qualification dans le cadre normé des "métiers" et "professions", catégorisés selon des référentiels de compétences spécifiques, et impliquant d'accepter un processus de catégorisation sélectif et parfois stigmatisant. Car, lorsque l'on est peu ou pas qualifié, il est plus valorisant de se penser et de se dire "travaillant dans le milieu hospitalier" qu'"agent de service".

4.1.2.1.3. DES EMPLOIS AUX METIERS

De plus, le <<milieu hospitalier>> auquel fait référence Christine pourrait traduire cette problématique d'évolution constante et rapide des "métiers", ou plutôt des "emplois", qui complexifie les possibilités d'identification de ces activités professionnelles, dont les dénominations officielles sont en perpétuelle reconstruction.

Or, cette tendance à la substitution des "emplois" aux "métiers", en ce que les uns

sont pensés, entre autres choses, dans une logique temporaire, les autres dans une logique d'indétermination du temps, ne va pas sans poser quelques problèmes.

Si le lien entre métiers et professions, d'une part, et type de contrat de travail, d'autre part, ne semble pas aller de soi a priori, je vais m'attacher à l'établir. Tous les emplois occupés dans le cadre de la norme dominante de l'emploi à durée déterminée et à temps plein ne constituent pas nécessairement, a priori, "un métier" en ce qu'ils correspondraient à l'exercice de "métiers" ou de "professions" sanctionnés par des qualifications, identifiés par des groupes d'appartenance et un "ethos" professionnel spécifique. C'est par une professionnalisation inscrite dans la temporalité d'une carrière, ou bien initiée par la certification, que va se construire un rapport au travail qui permettra l'élaboration d'un processus d'identification à l'activité exercée qui pourra se parler en termes de "métier" ou de "profession". Car l'enjeu d'une insertion professionnelle est un enjeu identitaire. C'est parce qu'il y aura identification possible de la personne à l'activité qu'elle exerce, qu'il y aura appropriation de cette activité, incorporation - "je suis mécanicien".

L'opposition conceptuelle qui peut se dessiner entre métiers et professions, d'un côté, emplois et boulots, de l'autre, tient à cette différence fondamentale que constitue l'identification aux uns, et pas aux autres. Car ce qui rapproche un boulanger et un médecin, d'un fonctionnaire public ou d'un agent de maîtrise en fin de carrières, c'est bien cette possibilité de dire et de penser leurs activités professionnelles respectives comme engagement de soi au-delà de la seule activité exercée, du seul poste occupé, du seul rôle rempli. Il ne s'agit plus alors seulement de parler de "vocation", de "réalisation de soi", a priori, mais de rendre compte d'un processus d'engagement de soi, a posteriori. Engagement, en ce que s'est construite une identité qui permet de se penser comme appartenant à un collectif, et non seulement comme individu isolé, atomisé, délié.

Car l'enjeu du travail, tel qu'il s'est construit au cours des derniers siècles, n'est-il pas plus fondamentalement celui du lien social ? Si les politiques publiques successives s'acharnent depuis plus de trente ans à trouver des issues au problème social que constitue le chômage, autrement que par la généralisation d'un RMI, c'est bien que le travail est beaucoup plus qu'une "simple" question de revenus. La généralisation du chômage met en question le maintien du lien social. Or ce lien social s'est construit au cours des dernières décennies autour du travail et plus précisément autour de la possibilité pour les individus de se penser comme appartenant à des collectifs professionnels. En cela, la progression constante de formes d'emplois particulières qui atomisent toujours plus les statuts, les fonctions, les individus, n'est pas pour rassurer, ni le quidam, ni les professionnels de l'insertion, ni les sociologues. Car la disparition du "métier", figure idéale de l'activité professionnelle stable plutôt que donnée objective du marché du travail, remet en question les processus de socialisation professionnelle et par là-même les processus d'identification sociale. Sans possibilité pour les individus de s'identifier à des collectifs signifiants, qu'ils soient professionnels, culturels, religieux, etc, l'individu se délie de la société, et c'est l'existence même de la société, comme société des individus, qui est remise en question.

4.1.2.2. LA MISSION LOCALE

Profitant d'une interruption, je demanderai à Christine d'évoquer sa situation antérieure à sa prise de contact avec la Mission Locale afin qu'elle me parle de son parcours scolaire : **<<Je sortais euh...j'avais arrêté l'école et puis...depuis pas mal de temps peut-être bien un an ou deux, et puis j'faisais des p'tits boulots à droite à gauche, et puis un jour, j'ai entendu parlé de cette association...>>**. Son discours se poursuit sur le registre de ce que l'on pourrait appeler un "flou descriptif". Elle avait arrêté l'école, qu'y avait-elle fait ? Elle faisait des petits boulots, dont il n'est même pas la peine de préciser le contenu. C'est donc par une reconstruction "approximative" d'elle-même, marquée par des contours très vagues, qu'elle se livre au "jeu" de la reconstruction de son parcours. Reconstruction approximative qui lui permet, comme on le comprendra bien vite, d'échapper à une définition dévalorisée d'elle-même.

Les catégories qu'elle mobilise pour mettre en mots cette période antérieure à la prise de contact avec la Mission Locale traduisent parfaitement le caractère instable des activités exercées - **<<des p'tits boulots à droite à gauche>>** - et le sens temporaire de leur inscription dans ce parcours d'insertion.

4.1.2.2.1. STRUCTURE DE CONTRÔLE SOCIAL

Elle poursuivra : **<<Depuis ben ils m'ont pas lâchée là-bas (la Mission Locale)>>**. Comment alors entendre, si ce n'est comme expression d'une dépossession d'elle-même, cette relation mise en place avec la Mission Locale, qu'elle ne semble plus pouvoir maîtriser. Situation où la Mission Locale devient "persécuteur". Autant peut-être parce que, par une politique "clientéliste" liée à l'obligation de résultats, elle relance les demandeurs d'emploi, dont elle a la charge du suivi, dans un objectif institutionnel non explicite de "contrôle social", que parce que par un processus de dépossession de l'"Autre" qu'il faut "insérer" dans un moule social dont l'emploi constitue une des figures les plus normatives, elle en oublie la demande propre du demandeur.

Sont en jeu, en effet, deux processus simultanés qui peuvent contribuer à éclairer cette situation.

D'une part, la Mission Locale se doit en effet de "relancer" régulièrement les jeunes accueillis, autrement dit de reprendre contact avec eux s'ils ne le font pas d'eux-mêmes, afin de savoir ce qu'ils deviennent, et si besoin est, de leur proposer une nouvelle rencontre afin d'étudier avec eux des possibilités d'aide à leur insertion sociale et professionnelle. Si cette démarche s'inscrit dans le souci louable de ne pas laisser des jeunes "errer" sans soutien, elle ne doit pas nous illusionner toutefois sur la dimension de "contrôle social" qu'elle revêt, tant il est clair que les structures d'insertion, telles que les Missions Locales, doivent faire continuellement la preuve de leur efficacité et légitimer le bien-fondé de leur existence par des évaluations constantes, quantitatives plus que qualitatives.

La procédure de relance des jeunes correspond ainsi à une opération de "prise de contact" automatiquement enregistrée et comptabilisée à l'actif de la Mission Locale, qui peut ainsi se prévaloir d'une quantité toujours plus importante de jeunes "accueillis" pour justifier son action. Ces procédures, à la portée symbolique complexe, car à la fois animées de la volonté, chez les professionnels de terrain, "d'aider les jeunes", et de la

volonté de quantifier, et le public et les "résultats", du côté des décideurs administratifs, ont également été appréhendées de la manière suivante par Jacques ION : **<<Sous couvert d'évaluation, on assiste surtout à la prolifération d'instruments de quantification et de mesures en tout genre et à un fourmillement d'élaborations ou de recueils de données statistiques. Ce que l'on peut appeler le fantasme du tableau de bord. Ce qui révèle surtout une montée en puissance des interventions administratives par rapport aux interventions techniques des praticiens. Bref, le paradoxe ne serait pas mince : que les politiques sociales se territorialisent et donc tendent à accroître le poids et l'influence des travailleurs sociaux de terrain au dépens de ceux en postes fonctionnels, et c'est alors même que tendrait, inversement, à se développer, en amont comme en aval, une administration de contrôle de la territorialité.>>**²²⁴

D'autre part, la logique du "projet" que nous avons déjà évoqué précédemment, et qui renvoie à une dimension "éducative" inhérente à la logique du travail social tel qu'il s'est constitué en France depuis les années 70, pourrait contribuer à stigmatiser toujours davantage les populations qui ne peuvent y adhérer. Mobilisant à nouveau les travaux de Jacques ION, je m'accorde pleinement avec lui pour penser que, **<<ces idéaux spécifiques (dont l'idéal participatif) contribuerait également, chacun à leur manière, à conforter ce qui constituait sans doute le ressort caché mais puissant de la pratique du travailleur social : le mythe éducatif. (...) Dans une période de croissance économique, la visée demeurerait celle, non pas seulement d'aider les populations qu'ils avaient en charge, mais de leur apprendre à devenir "autonomes", à se "situer dans la société", et cet espoir moteur des idéologies professionnelles trouvait à se ressourcer dans le sentiment de vivre dans une société de progrès. Le travail social pouvait alors être perçu comme un moyen de réinsérer dans le flux montant ceux qui s'en trouvaient momentanément écartés.(...). Ce ressort éducatif ne peut plus jouer.(...). Mais surtout le ressort éducatif est cassé parce que, certes de façon liée, le mode d'intervention véhiculé par le social territorialisé suppose d'autres façons de faire et écarte toute vision à long terme. (...). Parce que l'objet assigné est de gérer les exclus sans l'espoir de les voir recoller prochainement au peloton.>>**²²⁵. En cela peut-être aussi, le **<<depuis ils m'ont pas lâchée là-bas>>** de Christine, témoigne de l'impuissance des travailleurs sociaux à trouver les réponses adéquates à des situations de "crise" d'une portée nouvelle, dont ils ne savent que faire et qui les obligent à "tenir" leurs "clients" jusqu'à ce qu'ils leur trouvent une solution.

4.1.2.2.2. PÉDAGOGIE DE LA "DÉPOSSESSION"

Confirmation à nouveau de cet acte de dépossession dans la façon dont Christine reconstitue sa prise de contact avec la Mission Locale : **<<Ce qu'ils me proposaient, ba c'était des stages en centres de formation comme heu...comme la précédente hein,**

²²⁴ 1991, p 140

²²⁵ *idem*, p 167

c'était surtout des stages... plus que du travail...moi c'était du travail parce que les stages je m'y suis jamais tenue...surtout des stages qui aboutissent pas quoi...ils nous faisaient faire des jeux de cartes, des dessins...c'était pour ceux qui savaient pas ce qu'ils voulaient faire dans la vie donc ils nous faisaient faire des trucs je comprenais pas...j'ai abandonné quoi>>. Christine prend contact avec la Mission Locale pour une recherche d'emploi, on lui propose un stage de formation.

Le "ressort pédagogique" est cassé car l'avenir n'est pas à l'optimisme, mais il est cassé aussi du fait d'"outils" pédagogiques qui ne paraissent pas toujours adaptés aux demandes du public. Christine a formulé sa demande en termes de "recherche d'emploi" on lui répond en termes de "formation", mais davantage encore en termes de "formation pour ceux qui ne savent pas ce qu'ils veulent faire". Stigmatisée comme jeune "qui ne sait pas ce qu'elle veut faire" alors qu'elle veut "travailler", Christine va s'exclure du dispositif sur lequel elle a été orientée contre son gré, et qui se révèle inadapté par rapport à sa demande.

Ce "moment" dans le parcours de Christine illustre parfaitement la situation de nombreux jeunes non qualifiés qui s'adressent à la Mission Locale pour une recherche d'emploi - de "n'importe quel boulot" - et qui vont se heurter à la structuration d'un secteur de l'insertion qui ne fonctionne que dans la logique de la qualification professionnelle orientée vers un "métier", répondant en cela, en partie, aux exigences de formation posées par les entreprises. Car les postes de travail qui n'exigent pas de formation existent encore même s'ils sont en nette et constante diminution. Mais surtout, le dispositif d'insertion du Crédit Formation Individualisé autour duquel s'articule l'activité principale des Missions Locales s'inscrit dans une philosophie de la qualification professionnelle pour tous comme moyen incontournable d'accès au marché du travail. Il ne relève donc pas des Missions Locales, mais des Agences Intérimaires, de proposer aux jeunes demandeurs d'emploi des postes de travail qui ne requièrent pas de qualification.

Mais beaucoup de jeunes non qualifiés le sont pour avoir été stigmatisés dans le système scolaire comme jeunes de faible niveau scolaire et consécutivement dans l'incapacité de suivre et valider des filières de formations qualifiantes. L'objectif "louable" du dispositif CFI, de permettre à tous les jeunes sortis du système scolaire sans qualification d'obtenir une "deuxième chance" de qualification, se heurte néanmoins à l'impossibilité de la plupart de ces jeunes d'accepter, une fois encore, un cadre scolaire potentiellement stigmatisant, qu'ils préféreront alors fuir à l'image de Christine, d'Agnès, de Paulo ou encore de Said.

L'impasse dans laquelle se retrouvent alors ces jeunes, sommés de "choisir" entre un dispositif de formation alternée qui reproduit en partie le cadre d'évaluation scolaire, et la "précarité" de petits boulots temporaires et aléatoires, se résoudra alors au fil d'expériences étirées dans des temporalités plus ou moins longues qui peuvent porter certains d'entre eux dans une fragile errance jusque passée la trentaine.

4.1.2.3. LES ORGANISMES DE FORMATION

Accepter de jouer la carte de l'insertion ce n'est donc pas seulement accepter de se positionner comme demandeur d'emploi sur le marché du travail, c'est accepter d'adhérer

à un cadre institutionnalisé (l'ANPE, la Mission Locale...) et de se conformer au cadre pédagogique en vigueur : le projet. Beaucoup de jeunes, à l'image de Christine, s'auto-exclurent, ne comprenant pas le sens de la démarche, et se sentant avant toute chose dévalorisés. **<<C'était censé nous faire découvrir heu ce qu'on voulait réellement faire, parce que bon heu milieu hospitalier oui mais quoi, milieu hospitalier ben milieu hospitalier !! et c'était pour approfondir notre projet en fait...donc heu la plupart qui étaient comme moi en stage bon heu bon ils avaient pas un projet précis...donc y en a beaucoup qui ont abandonné...on nous faisait faire des collages, des coloriages, faut pas déconner aussi...c'est tout ils nous disaient que c'était psychologique, que c'était pour voir dans quel état d'esprit on se trouvait...quand vous faites 15 km pour aller à un stage qui vous font faire des châteaux de cartes !>>**. Incompréhension totale d'une démarche pédagogique qui s'appuie sur l'élaboration d'un projet professionnel, alors même que pour Christine son projet **<<milieu hospitalier>>**, remis en question par le stage, est pour elle un projet suffisamment signifiant **<<milieu hospitalier ben milieu hospitalier!!>>**, il n'y a rien à en dire de plus.

4.1.2.3.1. L'INACCESSIBLE PROFESSIONNALISATION

Christine remet en question le stage proposé parce qu'elle n'a pas compris ce qu'elle pouvait en tirer. Pour autant elle a une idée, a posteriori, très précise de ce qu'elle en attendait : **<<On était pas mal dans le groupe à vouloir rentrer en milieu hospitalier, qu'il y ait au moins une personne qui vienne d'un hôpital, qui vienne nous expliquer voilà comment ça fonctionne heu le service...on a besoin de ça, la formation comme si...y avait une infirmière qui venait mais notre groupe on n'avait pas le droit de l'avoir, elle venait pour un autre groupe et moi dans le groupe où j'étais c'était pas prévu...c'est pareil ceux qui voulaient être dans la plomberie ou des trucs comme ça ils sont jamais tombés sur quelqu'un qui leur parlait de ce métier>>**. Ce que Christine attendait c'est une confrontation avec des professionnels, des gens du métier, pas avec des intermédiaires, formateurs, conseillers ou psychologues, qui n'ont pas su, pas pu, décrypter leurs demandes, ou pas été en mesure d'y répondre : **<<Y avait une infirmière qui venait mais notre groupe on n'avait pas le droit de l'avoir>>**.

La mobilisation de la catégorie de **<<métier>>** vient nous renseigner sur le type d'attentes de Christine. C'est bien dans les catégories du métier, de la profession qu'elle pense son parcours d'insertion, et si jusqu'à présent elle a interprété ses expériences professionnelles en termes de **<<boulots>>** c'est bien pour nous signifier l'insignifiance de ces activités temporaires.

Elle reconstruit, dans le moment de cet entretien, ses attentes et sa version des faits de l'époque, tels qu'il lui paraît pertinent de les exposer à ce moment précis du récit. Et rien ne peut nous permettre de confirmer ou d'infirmer cette version qui fait partie de la logique de la mise en cohérence de sa présentation, et qui doit être appréhendée comme telle. Appréhendée comme une reconstruction biographique chargée d'oublis, de déformations, de mystifications, d'omissions mais qui constitue malgré tout cela et grâce à tout cela l'intérêt signifiant de cette énonciation.

Dans la reconstruction qu'opère le discours, il se dessine petit à petit que le "milieu hospitalier" n'est pas resté une entité floue aux contours incertains. Il y a des professions - des <<infirmières>>, des <<services>>, mais la pédagogie de la formation proposée pour aider à la construction du projet, les MAP (Mobilisation Autour d'un Projet), n'a pas intégré le besoin de confrontation avec le réel. Ainsi, on découvre peu à peu que c'est en référence à la catégorie de "profession" que se pense la construction d'un parcours d'accès à l'emploi, alors même qu'il s'agit d'évoquer un épisode où ces "professionnels" resteront inaccessibles. Paradoxe qui est peut-être alors significatif d'un vécu qui se résume à l'exercice de petits boulots, et réserve alors l'évocation des "professions-métiers" à une inaccessible réalité.

4.1.2.3.2. L'INTROUVABLE EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Ultérieurement, la confrontation avec les professionnels adviendra, mais elle sera source de déconvenues multiples, lorsque amenée à chercher un lieu de stage pratique, les portes se fermeront : <<Le dernier stage que j'ai fait fallait qu'on trouve les employeurs, qu'ils veuillent bien nous prendre pendant quelques jours, pendant une semaine ou deux semaines pour voir à peu près ce que c'était comme boulot, mais bon pour les trouver, en plus on venait d'un centre de formation (...) il est pas bien recommandé, et moi j'ai trouvé que chez mon médecin parce que je le connais bien et ça l'amusait plutôt...sinon j'étais allée voir à la crèche là elle m'avait remballée "ouais j'ai déjà pris des stagiaires de là-bas elles se sont mal conduites, machin">>. La déconvenue que représente la confrontation avec le réel, par la recherche d'un stage, amène Christine à ne plus parler de "métier", tel qu'il pouvait être encore rêvé dans la première phase de la formation, mais de "boulot", confirmant l'hypothèse posée ci-dessus sur l'opposition boulot-réalité, métier-rêve.

La prise de contact avec le milieu professionnel c'est également la confrontation à une identité de stagiaire pas toujours valorisée, qui peut éclairer le rejet du stage de formation, autant comme lieu d'incompréhension que comme espace stigmatisant, celui des publics en insertion. <<C'est pas parce qu'on était désespéré, parce qu'on était au chômage pendant depuis pas mal de temps donc déjà on n'était plus motivé aussi pour trouver quelque chose et on trouvait pas un employeur qui nous prenne gratuitement pour 15 jours...on a abandonné>>, être demandeur d'emploi renvoie à un statut social d'autant plus difficile à assumer qu'on est soupçonné, entre mépris et condescendance, et ce, à juste titre - <<on n'était plus motivé aussi>> - de manquer de motivation. Logique infernale qui implique d'exiger des plus en "difficultés" de faire preuve des capacités les plus difficiles à obtenir des personnes les "mieux insérées" socialement, telles que la motivation, et ce d'autant plus qu'il s'agit d'obtenir une insertion professionnelle des plus temporaires, quinze jours.

4.1.2.3.3. L'INCONTOURNABLE « MOTIVATION »

Cette catégorie de la "motivation" qui s'est imposée comme catégorie justificative de la réussite d'insertion sur le marché du travail, est une catégorie dont le sens reste soumis à de multiples formes d'appropriation et qui traduit ainsi toute la difficulté de compréhension

de cette catégorie polysémique. Car si le dictionnaire définit la "motivation" comme **<<l'action des forces qui déterminent le comportement>>**²²⁶, rien ne nous renseigne sur la nature de ces <<forces>>. Volonté pour les uns, désir pour les autres, intérêt...autant de sens qui peuvent animer ces forces susceptibles de définir la motivation.

Or cette catégorie justificative en s'imposant sans qu'il apparaisse nécessaire d'en préciser davantage le contenu empêche de comprendre le sens que chacun y attache et autour duquel naissent beaucoup de malentendus. Quand Christine s'approprie cette catégorie pour justifier son échec, elle s'approprie le discours dominant sans qu'il nous soit possible de déchiffrer davantage ce qu'elle entend par cette catégorie devenue justification de tous les échecs et de toutes les réussites. La catégorie de la "motivation" pourrait alors venir se substituer à celle de la "formation" sans que se soit établi le moindre consensus préalable sur sa signification.

4.1.2.4. LE PARCOURS D'INSERTION

La logique de dépossession, que j'ai évoquée plus avant et que l'on retrouve dès le système scolaire, va induire une conduite d'échec dès la scolarité : **<<Moi je voulais absolument continuer ma scolarité, j'avais déjà redoublé ma 6ème et ma 5ème mais je voulais absolument continuer, y a pas de raison, ils m'ont plus voulue, ils m'ont orientée dans un LEP pour faire de la vente...j'y suis restée un an ça ne me plaisait absolument pas (...) après j'ai arrêté l'école>>**. Comme Latifa, comme la plupart des jeunes rencontrés si ce n'est tous, Christine va faire l'objet d'une procédure de réorientation scolaire.

S'il faut chercher un dénominateur commun chez ces jeunes, et chez ceux qui fréquentent les Missions Locales de façon générale, c'est bien le rapport à "l'échec scolaire". Qu'il s'agisse d'un "échec objectif", attesté par la réorientation dans des filières scolairement et socialement dévalorisées, ou d'un "échec subjectif", qui renvoie à un objectif fixé non atteint même s'il ne renvoie pas à un processus de contrainte imposée par une instance extérieure, "l'échec scolaire" est ce qui caractérise l'ensemble des jeunes rencontrés. Je suivrais ici tout à fait l'analyse relative au niveau de formation que propose Chantal NICOLE-DRANCOURT : **<<On connaît l'importance de la scolarité aujourd'hui dans les devenirs sociaux. Mais paradoxalement, la formation à ces niveaux intermédiaires est moins déterminante "en soi" (un CAP, BEP ou BAC n'est plus un ticket d'entrée garanti sur le marché) que "pour soi" (où en est l'individu avec son diplôme réussi ou raté). En conséquence, il faut analyser le niveau de formation, moins dans sa version finale, que dans l'écart entre ce qui est tenté et ce qui est obtenu.>>**²²⁷

4.1.2.4.1. PARCOURS DE REORIENTATIONS

²²⁶ Petit Robert, Ed 1984

²²⁷ 1991, p 93

Le parcours va se poursuivre entre héritage imposé et héritage mythifié : << *Après ben j'ai voulu continuer dans la vente, j'ai cherché un employeur pour faire une école, je voulais faire dans la boulangerie, mais en fait ça me plaisait pas du tout, donc après j'ai fait un essai en bureau de tabac et j'me suis rendu compte que la vente ça m'plaisait pas, donc je me suis dit ben d'façon le milieu hospitalier ça ne me dérangeait absolument pas, c'est vrai que ça m'a toujours un petit peu attirée(...) ça m'a toujours attirée ce truc, déjà quand j'étais petite c'est ce que je voulais faire, je voulais rentrer dans un hôpital, mais je voulais découper les jambes (rires)>>. Son parcours contrarié par le système d'orientation/sélection scolaire, va induire un projet de formation professionnelle qui se prolongera au-delà du cadre scolaire, signifiant en cela qu'il s'est imposé comme le seul cadre de référence dans lequel Christine a pu temporairement construire son parcours. Et ce à l'image de Latifa. Jusqu'à ce qu'elle accepte que ce projet ne lui convenait pas et qu'il lui fallait se réorienter vers ce qu'il lui semblait avoir toujours aimé, même s'il s'agit sans doute là d'un passé mythiquement reconstruit.*

On voit bien, en suivant le fil de la construction du discours de Christine, comment se reconstruisent les moments de négociation. Ce qui est visiblement à nouveau imposé de l'extérieur, du moins proposé, on peut l'imaginer dans le cadre d'un stage visant à définir un projet d'orientation professionnelle, fait l'objet d'une réappropriation positive, "par défaut", comme s'il fallait tenter de faire preuve de sa bonne volonté. Elle n'avait déjà pas aimé le secteur de la vente dans lequel on l'avait initialement réorientée, et dans lequel elle avait d'elle-même, toujours par "défaut" de pouvoir mobiliser d'autres "horizons pertinents" sur lesquels prendre repère, tenté de nouveau de poursuivre son parcours, elle n'allait pas encore faire "la fine bouche" sur l'horizon qu'on lui ouvrait, le secteur hospitalier.

C'est donc dans les termes du "plaisir" que Christine va justifier, et l'abandon du secteur de la vente, et le "choix" du secteur hospitalier. Comme Latifa, et comme la plupart des jeunes rencontrés, la catégorie justificative du "choix" de l'orientation professionnelle sera toujours celle du "plaisir".

4.1.2.4.2. METIERS AU MASCULIN-FEMININ

Il est intéressant de noter enfin, que l'argument qu'elle mobilise pour justifier, a posteriori, son attrait depuis l'enfance pour le secteur hospitalier, ne relève pas d'une catégorie traditionnellement mobilisée par les femmes, et/ou au sujet des femmes, quand il s'agit d'aborder ce type de profession, la catégorie du soin, de l'aide. Au contraire, il s'agissait de << *découper des jambes*>> ! Autrement dit, loin d'être dans le registre du soin, tels que peuvent être symbolisées les professions de l'aide-soignante ou de l'infirmière, elle situe sa reconstruction dans le registre de l'action tel que l'on peut se représenter la profession du chirurgien. C'est davantage l'imaginaire du masculin, que celui du féminin, qui est ici initialement posé, et qui peut éclairer, à titre d'hypothèse partiellement explicative, l'abandon et le refus du secteur de la vente, fortement marqué par la symbolique féminine, et peut-être rejeté pour cette raison même.

Il convient ici de s'interroger sur les effets d'assignation des deux sexes respectifs à

des secteurs professionnels d'autant plus fortement marqués par le genre qu'ils se situent au bas de l'échelle sociale. Lors des procédures de réorientation en fin de 5ème ou en fin de 3ème, les filles avaient²²⁸ le choix entre "les" filières du tertiaire - secrétariat, vente, paramédical - et "la" filière du secondaire - le textile presque exclusivement. Les garçons étant pour leur part assignés dans leur majorité au secteur secondaire dans les métiers de la métallurgie, de la mécanique, du bâtiment, etc. Ces assignations sexuellement différenciées, opérées par le corps enseignant, s'appuient, chez les élèves, pour la plupart originaires des classes dites populaires, sur des systèmes de valeurs véhiculés dans la sphère familiale, fortement attachés à une différenciation tranchée des rôles assignés à chaque sexe.

Si un processus "d'homogénéisation" entre les sexes tend à se diffuser dans la société, à travers notamment la classe moyenne, le développement de nouvelles filières professionnelles, qui ne reproduisent pas les oppositions de genres sur lesquelles s'appuyaient les anciennes identités de métiers, pourrait également participer à ce processus d'homogénéisation. Toutefois des différences significatives subsistent entre les sexes quant à l'accès au marché du travail. Pour illustrer ces propos, je m'appuierai sur les travaux de Marie DURU-BELLAT qui note : **<<Les formations en BEP étant moins sexuées, on observe mieux les différences. Après un BEP d'électronique, les taux de chômage des garçons et des filles sont de 15 % et 44 %. A contrario, les garçons qui abordent des formations traditionnellement "féminines" ne perdent pas leur avantage. Après un BEP d'agent administratif, les taux de chômage des garçons et des filles sont de 22 % et 33 %>>**²²⁹. A quoi alors référer ces notables différences ? On sait que beaucoup de jeunes filles ayant entrepris des formations "traditionnellement masculines", et l'électronique demeure un secteur professionnel marqué par le "masculin" même s'il l'est moins que le secteur du bâtiment, renoncent à poursuivre leur insertion professionnelle dans le secteur dans lequel elles se sont formées²³⁰. En revanche, on explique moins pourquoi un secteur d'activité comme celui du secrétariat-comptabilité, marqué par une forte présence féminine depuis l'entre-deux-guerres, semble à nouveau être réinvesti par les hommes qui semblent bénéficier d'une large préférence.

Le modèle de l'homme "pourvoyeur" des ressources familiales pourrait se trouver remobilisé et renforcé par la crise de l'emploi. Si aucune mesure gouvernementale n'affiche explicitement la volonté d'organiser socialement des priorités d'accès à l'emploi, il se pourrait que se mettent en place, comme "spontanément", des modes de gestion de la main-d'oeuvre qui vont privilégier le recrutement des hommes au détriment des femmes dans des secteurs dont elles avaient fait de quasi forteresses. Cela ne serait pas sans de lourdes conséquences sur la survie économique des familles monoparentales, en constante augmentation et très majoritairement sous la responsabilité des femmes.

²²⁸ J'emploie l'imparfait car les procédures d'orientation ont notablement changé ces dernières années, et il sera intéressant d'en observer les conséquences.

²²⁹ 1990, p 132

²³⁰ REVEL (D), 1993

4.1.2.4.3. NIVEAU INSUFFISANT

Les "projets" que Christine évoque et qui se succèdent font toujours référence aux secteurs d'activités : la vente, la boulangerie, le milieu hospitalier, et non pas aux métiers, traduisant sans doute par là, comme nous allons le voir, une impossibilité à faire coïncider aspirations et possibles. **<<Après je me suis dit ben peut-être infirmière un truc comme ça et puis bon mais y a pas le BAC y a rien donc je me suis dit ben aide-soignante et c'est là que j'ai fait un deuxième stage où vraiment ils m'ont mis des bâtons dans les roues en me disant que mon niveau il était vraiment bas et m'avaient fait faire une remise à niveau qui a servi à rien...préqualification...qualification...pour pouvoir accéder à des examens et rentrer dans une école, bon moi je laisse tomber c'est trop long (...) et depuis ben depuis je fais des remplacements à droite à gauche, j'fais des ménages, j'garde des enfants...>>**. En quelques mots, le chemin d'une désillusion est parcouru. Niveau insuffisant qui ne peut se récupérer que par un parcours du combattant, qui sera à peine engagé, faute de croire, non dans le projet, mais en elle-même, puisque par deux fois déjà on lui a signifié son incapacité - **<<niveau insuffisant>>** - à poursuivre les objectifs qu'elle s'était fixés.

Elle introduit son "projet" en faisant appel à des catégories de "métier" - **<<infirmière>>**, **<<aide-soignante>>** - qu'elle associe toutefois à un **<<truc>>** comme pour bien marquer, par la dévalorisation au rang de l'indéfinissable, le déni qui lui est renvoyé depuis de longues années déjà. Quand l'espoir qu'elle y avait investi s'effondre, il sera alors fait référence à des "activités" : **<<Je fais des ménages, je garde des enfants>>**. Activités qui par leur dénomination même nous invitent à penser qu'elles ne sont pas constitutives de l'identité qu'elle souhaite se construire, ce qui dans le cas contraire, l'aurait conduite à nous dire qu'elle était "femme de ménage" ou "baby-sitter".

Comme Latifa, Christine va appréhender en termes de durée un parcours de formation potentiel. Ce n'est pas en termes de difficultés, comme pourrait le laisser à penser l'évocation de son faible niveau scolaire, qu'elle évalue la situation mais en termes de temps. Si l'une est prête à consacrer de nombreuses années à son parcours de qualification professionnelle, l'autre aura renoncé rapidement ayant sans doute fait une auto-évaluation plus négative de ses chances de réussite. Mais surtout l'évaluation des chances de réussite du parcours se fait de façon projective pour l'une, de façon rétrospective pour l'autre.

Désillusionnée, Christine ne remet pas pour autant en question son "projet", peu à peu éclairci dans le cheminement du discours, elle le réajuste. D'une logique scolaire, diplômante, elle passe à une logique professionnelle, validante. Désormais, il s'agit pour elle de faire reconnaître un nombre d'années travaillées et non plus un niveau scolaire : **<<Pour faire le truc d'aide-soignante faut deux ans de travail accumulé, donc là je continue je fais des ménages et quand j'aurai le nombre d'heures et ben j'attaquerai, pour la formation d'aide-soignante (...) ou alors il faudrait que je puisse rentrer dans un hôpital>>**.

4.1.2.5. LE TRAVAIL

Relancée sur ce que représente pour elle l'activité d'une aide-soignante : **<<C'est...je sais pas j'ai l'impression d'être utile, autant dans un bureau de tabac j'ai l'impression ben je suis là pour un paquet de cigarettes et autant dans bon jusqu'à maintenant j'ai vu que des maisons de retraite (...) j'ai l'impression d'être utile, enfin j'aime bien être utile pour quelqu'un>>**. On retrouve ici tout à fait ce que Marie DURU-BELLAT note comme dénominateur commun aux filles dans le choix d'un métier : **<<Avec une caractéristique générale qui veut que les filles ont le sentiment que c'est de leur devoir de prendre soin d'autrui à travers l'exercice d'une profession>>**²³¹. Je suis loin de m'accorder avec l'auteur pour penser que c'est une caractéristique "générale" aux filles, mais dans certains cas force est d'admettre la concordance.

Ce qui me paraît encore plus intéressant ici de pointer est le cheminement qui s'opère. Si son intérêt pour le secteur hospitalier a été référé au début de son discours à un désir enfantin de **<<découper des jambes>>**, on peut postuler qu'un processus de socialisation à la féminité l'amène maintenant à motiver le même choix par le besoin de se **<<rendre utile>>**.

4.1.2.5.1. LA « PRECARITE » PROFESSIONNELLE

Travailler doit s'inscrire dans le cadre d'une activité appréhendée comme "utile" parce que reconnue socialement comme telle, mais se consacrer à une activité professionnelle utile pour la société ne doit pas impliquer pour autant un sacrifice : **<<Mais là c'est pareil, les personnes âgées j'en ai marre à force j'connais que ça j'aimerais bien connaître autre chose (...) c'est pas que ça me plaît pas mais heu...parce que j'ai commencé à faire un truc chez les personnes âgées alors tout le temps on m'oriente vers les personnes âgées et si je veux aller ailleurs et ben j'ai pas de qualification, j'ai rien donc il faut que je reste là-dedans>>**. Ce qui est en jeu, de nouveau, est moins le fait, en soi, de son travail auprès des personnes âgées, mais bien davantage cette assignation contrainte dont elle fait l'objet, dépourvue qu'elle se sent de toute possibilité de choix, du fait de son niveau scolaire qui la stigmatise dans les "activités" de celles qui ne peuvent rien faire d'autre que rester **<<là-dedans>>**.

Les activités "professionnelles" exercées par Christine s'inscrivent dans le registre de la "précarité" telle que peuvent la définir les catégories officielles. Exercées quelques heures par semaine dans des cadres pas toujours formalisés par un contrat de travail, les **<<remplacements>>** qu'assurent Christine sont typiques de la "précarité" professionnelle telle qu'elle est socialement pensée.

Or, ce qui "fait problème" ici pour Christine relève davantage des procédures d'assignation auxquelles elle est réduite, que de la "précarité" du statut qui caractérise ces activités. C'est l'obligation dans laquelle elle se trouve d'accepter toujours les mêmes emplois auprès des **<<personnes âgées>>** qui constitue pour elle le "problème", et non pas le fait que ce soient des **<<remplacements>>**. Le souhait qui apparaît en négatif de ces propos est bien davantage celui de changer de type d'activité que celui de se stabiliser dans une activité.

²³¹ 1990

On le voit une fois encore avec Christine, les catégories "indigènes" qui constituent un fait social comme "problématique" ne correspondent pas nécessairement aux catégories "officielles", et le problème social de la "précarité" professionnelle est significatif de ce processus d'occultation des catégories indigènes au profit de catégories légitimes officielles qui viennent construire comme "problématique" un fait social non nécessairement vécu comme tel, alors que d'autres faits sociaux seront occultés comme "problématiques".

4.1.2.5.2. DE L'UTILITE A LA NECESSITE

Être utile doit pouvoir correspondre à un choix professionnel rémunérateur, et ne s'inscrit nullement dans une tradition judéo-chrétienne de la bienfaisance. Relancée sur ce qu'elle entend par le fait de se rendre utile, elle poursuit en me relatant une expérience dont elle ne définira pas le cadre précis, mais que l'on peut supposer s'inscrire dans le cadre d'un contrat emploi solidarité : **<<Quand j'étais au foyer des Sans-Abri c'était rémunéré maintenant j'y ferais plus des trucs comme ça...avant j'aurais fait des trucs comme ça même bénévolement, ...non au bout d'un moment on change et puis on n'a plus envie, ...des trucs comme ça quoi style Armée du Salut, ça ne me viendrait même plus à l'idée...non...plus maintenant, moi je veux travailler et puis je veux avoir de l'argent je veux avoir un appartement c'est tout ce que je veux et puis ma foi y a tellement de gens qui pourraient donner des coups de mains, qui sont peut-être pas à la recherche d'un emploi, qui sont disponibles, ils peuvent le faire, ils ont qu'à y aller moi j'en n'ai pas envie !>>**. S'occuper des plus démunis est une activité dont elle a fait l'expérience au cours d'un CES. Se sentant peut-être glisser de leur côté, c'est aujourd'hui un luxe qu'elle abandonne volontiers aux nantis d'un emploi. Être utile, pas pour se dévouer par pure charité, mais pour se sentir reconnue utile par les autres et payée de retour par un emploi, source de revenus et d'autonomie. Le travail est très clairement revendiqué dans sa dimension instrumentale.

Ainsi, en approfondissant la question sur le sens donné à "l'utilité", on est passé du <<truc d'aide-soignante>> à <<moi, je veux travailler>>. Autrement dit, la catégorie de "l'utilité" vient révéler que le projet de certification d'aide-soignante est sans doute tout autant un projet "utilitaire", en ce qu'il peut permettre d'échapper à la "précarité" d'emplois non choisis et peu rémunérateurs, qu'un projet de "réalisation de soi" où elle pourrait se "rendre utile".

L'opposition qu'elle met en mots entre l'activité <<rémunérée>> exercée auprès de personnes en difficultés qu'elle aurait même accepté d'exercer bénévolement, et le "travail" auquel elle aspire désormais pour accéder à une autonomie dont elle est privée, vient nous renseigner sur l'évolution du sens qu'elle va conférer au travail au cours de son parcours. Au travail "réalisation de soi" guidé par le sentiment de l'utilité s'est substitué un travail "instrumental" guidé par la nécessité.

4.1.2.5.3. LES EMPLOIS DE PROXIMITE

Les emplois de proximité, dont Christine fait l'expérience, constituent un enjeu important puisque ils sont posés comme gisements d'emplois pouvant permettre la réduction du

nombre des demandeurs d'emplois, ou plutôt des demandeuses d'emplois. Car que représentent les "emplois de proximité", si ce n'est principalement les "emplois" déjà existant, bien que peu formalisés jusqu'alors, de "nourrice agréée", et d'"aide à domicile auprès des personnes âgées". La différence se situant dans la volonté politique d'étendre et de formaliser par la professionnalisation et la salarisation, des "activités" qui pour nombre d'entre elles relèvent encore du cadre informel du réseau familial ou de voisinage. Bernard EME et Jean-Louis LAVILLE se sont attachés à promouvoir l'idée des "services de proximité" comme réponse possible aux défis posés par la précarité et le chômage. Ils se feront les porte-parole du développement des associations intermédiaires et des entreprises d'insertion comme espaces pouvant générer des formes de socialisation positives alternatives à la société salariale excluante. La promotion des services de proximité doit s'inscrire pour les auteurs dans une politique plus globale de développement d'une "économie solidaire" préoccupée par le maintien de la cohésion sociale²³².

Mais le projet sociétal avancé par le courant de l'économie solidaire peut faire l'objet de lectures multiples. L'enjeu est la réduction du chômage par une mise en espace public des activités réalisées, la plupart du temps, dans l'espace domestique, domaine "réservé" du féminin. Il s'agit de porter sur la scène "publique", lieu de marchandisation des rapports sociaux, un espace social "privé" régi par un principe de "réciprocité généralisée"²³³, d'aide et d'assistance. Nous l'avons vu au cours de l'entretien de Latifa, l'interrelation entre espace public et espace privé se construit dans une dialectique complexe, mais il demeure que l'enjeu de visibilisation sociale des "emplois de proximité" est au coeur d'une redéfinition du sens du "travail domestique". Ce processus de visibilisation participe de la recomposition du processus de division sexuelle du travail en posant l'activité domestique du côté de la production, et non plus seulement de la reproduction, au risque de faire advenir cette activité jusqu'alors, principalement non professionnelle, au rang de sous-activité professionnelle. Le paradoxe consistant, alors même que la société salariale se dissout, à vouloir faire advenir le "domestique" au rang de "marchandise". Autrement dit, à vouloir intégrer, enfin, le "travail domestique" au noble rang "d'activité salariée", par un procès de salarisation précarisée, alors que les activités les plus prestigieuses tendent, dans un mouvement inverse, à sortir du salariat pour entrer dans le statut d'indépendant²³⁴.

Comment mieux illustrer la "précarité" des "emplois de proximité" qu'en laissant parler Christine : **<<Y a une maison de retraite à Vernaison elle m'a prise pour trois semaines, soit disant pour faire un mois d'essai, ...en fait c'était pour faire des remplacements pendant trois semaines, elle m'aurait dit dès le début c'était un remplacement de trois semaines, moi je l'aurais fait je m'en fous, mais là on a eu deux entretiens face à face quoi je veux dire plus des entretiens téléphoniques où elle me disait "mais oui on cherche moi je vous garde mais le mois d'essai est**

²³² in Cohésion sociale et emploi, 1994.

²³³ SAHLINS (M), 1976 p243

²³⁴ Le meilleur exemple étant celui des "consultants".

indispensable faut le faire" nananinanana puis tout compte fait c'était pour remplacer deux mi-temps et puis voilà elle s'est bien foutue de ma gueule j'étais contente...enfin des trucs comme ça quoi (...) puis même là dans les ménages que je fais c'est comme ça aussi, là cet été ils avaient besoin de ils m'ont pris avant l'été...ils avaient besoin de quelqu'un, ils avaient besoin d'une remplaçante et puis maintenant que j'ai remplacé tous ceux qui avaient besoin d'être remplacés ben maintenant on me trouve plus rien soit disant que ça va pas que j'ai eu des problèmes avec une personne...cet été ils étaient bien contents que je sois là (...) que des trucs comme ça sans arrêt sans arrêt...>>. Ce statut "précaire" de "remplaçante" est d'autant plus stigmatisant qu'il est symbolique. Place toujours temporaire de celle qui n'a pas de place ; pas de place dans la hiérarchie scolaire - pas de diplôme, pas de place dans le monde professionnel - "remplaçante", pas de place dans l'espace familial - célibataire.

Une fois encore, le "problème" que dénonce Christine relève moins des caractéristiques propres à son statut de <<remplaçante>> que des modalités relationnelles qui prévalent à l'organisation de ces activités. C'est moins le fait d'exercer une activité temporaire, aléatoire, qui pose "problème" à Christine, que le fait de se sentir dépendante, dépossédée, manipulée. Comme Latifa, Christine met en cause le cadre relationnel imposé par la société capitaliste salariale qui dans une période de fort déséquilibre entre l'offre et la demande de travail asservit les salariés et aspirants à des relations d'extrêmes dépendances.

Christine va introduire par ailleurs un élément clé dans la compréhension de son parcours. élément à la fois déterminé par son parcours et déterminant son parcours. Que vient-elle en effet nous signifier quand elle justifie sa perte d'activité de la façon suivante : <<Soit disant que ça va pas, que j'ai eu des problèmes avec une personne>> ? Mon statut informel d'observatrice participante en qualité de conseillère à la Mission Locale me permet de savoir, en dehors de la situation d'entretien, que Christine, comme Nagette et Mériem, fait partie des jeunes rangés dans la catégorie des jeunes "caractériels". Cette information dont je dispose antérieurement à la situation d'entretien ne peut pas ne pas faire écho à la justification qu'elle avance. Sa situation professionnelle actuelle, caractérisée par une grande "précarité", serait-elle alors la conséquence d'un caractère quelque peu difficile qui s'adapte mal aux exigences de souplesse et de discrétion que requiert l'activité d'aide à domicile ? Je peux, au regard des informations dont je dispose, "raisonnablement" le supposer.

L'évocation de cet incident vient pointer avec force l'évidence selon laquelle l'exercice d'une activité professionnelle ne se résume pas à l'exécution de tâches, mais engage la personne toute entière. Autrement dit, quand l'exercice d'une activité professionnelle est vécu comme une assignation sociale indépassable qui se réduit à l'exercice d'un "boulot", tout processus d'identification professionnelle est bloqué par une logique de rejet réciproque qui pourra jusqu'à stigmatiser l'individu comme "caractériel", "inadapté" ou autre "handicapé social".

L'enjeu de la professionnalisation se situe bien au-delà d'un simple enjeu statutaire. Car il s'agit avant tout d'obtenir une reconnaissance sociale du collectif professionnel qui permette de se reconnaître comme membre de ce collectif. Quand, de surcroît, le collectif

est dissout dans l'atomisation d'une pratique professionnelle qui renvoie chacun, ou plutôt chacune, dans l'espace clos du domestique, dans une confrontation individuelle à l'employeur, comme c'est le cas des aides à domicile, l'identification au collectif des "professionnelles" est encore plus difficile et incertaine. Les relations qui se voudraient professionnelles sont alors davantage tournées vers des relations de type affectif qui brouillent les frontières de la professionnalisation et empêche toute tentative d'"objectivation" de la pratique professionnelle.

C'est dans ce double dilemme que se construit le parcours de Christine. Dilemme de celle qui accepte cette activité professionnelle dans un objectif temporaire de capitalisation devant lui ouvrir l'accès à la professionnalisation dans la profession d'aide-soignante, mais qui, parce que le parcours se fait trop long, a mis en place une conduite de rejet qui la stigmatise et pourrait l'empêcher d'atteindre son objectif. Et dilemme également de celle qui ne peut même pas se construire une identité professionnelle provisoire capable de lui assurer une image acceptable pour elle-même et pour les autres car les caractéristiques propres au secteur d'activité des emplois de proximité ne le permettent pas.

Son parcours d'insertion professionnelle va donc s'inscrire dans une logique de mise à distance d'une "identité" professionnelle non signifiante, qui ne peut même pas se construire temporairement - <<je fais des ménages...je fais des remplacements>> - faute de construction d'un processus de reconnaissance réciproque qui aurait pu assurer une "identité" provisoire.

4.1.2.6. L'EXCLUSION

Ce statut "d'exclue" qui se dégage peu à peu est renforcé par un entourage mis en marge du modèle d'intégration social traditionnel. **<<Alors après on dit les jeunes y sont pas motivés pour aller chercher du boulot, ils sont fainéants,à force de tomber sur des gens qui vous prennent vraiment pour des poires, ...pour de la merde, ...beaucoup bon ben ils bossent quand ils trouvent quelque chose par connaissance par des trucs comme ça sinon ils touchent, ils attendent leur allocation, maintenant y a le RMI donc arrivé à un certain âge on touche le RMI, ils attendent le RMI, ils trouvent du travail comme ça pas déclaré à droite à gauche, des chantiers, des trucs comme ça, je parle surtout pour des hommes, et puis voilà ils attendent que le temps il se passe, ils ont pas d'boulot et puis c'est tout, à force de se faire remballer, de se faire prendre pour des poires>>**. La catégorie de la "motivation" qui était restée jusqu'alors indéfinie va se préciser dans les termes du "laborieux", du "travailleur". Les jeunes seraient alors accusés de ne pas être "travailleurs" parce qu'ils n'accepteraient pas de se plier à un cadre salarial qui les humilie. C'est alors la catégorie du "manque de respect" qui vient justifier la situation d'auto-exclusion de ces jeunes qui se sont sentis rejetés ; collectif - <<les jeunes>> - dont elle ne se reconnaît pas - <<ils>> - car ces jeunes sont pour la plupart des <<hommes>> auxquels elle ne peut s'identifier.

4.1.2.6.1. IDENTIFICATION IMPOSSIBLE

Christine ne s'identifie pas au collectif des "professionnelles" qui exercent dans le secteur des emplois de proximité, faute d'une professionnalisation certifiée qui lui permettrait de mettre en place un processus de reconnaissance réciproque nécessaire à la construction de cette identité professionnelle. Et elle ne peut s'identifier, une fois encore, au collectif des "jeunes" marqués par une identité masculine qui l'exclut de fait en tant que femme.

Christine pointe ici avec justesse un processus de catégorisation qui passe le plus souvent inaperçu et qui touche le caractère fortement sexué de cette catégorie explicative d'un ensemble de problèmes sociaux qu'est la catégorie "jeunes". Quand cette catégorie est associée à celle de "problèmes", il est notable de remarquer en effet qu'elle cible préférentiellement la partie masculine de cette sous-population. Quand il s'agit d'appréhender les problèmes spécifiques des "jeunes femmes" c'est alors la catégorie "femme" qui sera mobilisée comme catégorie explicative.

On voit par là comment se construit une logique de la différence des sexes, en catégorisant, dans l'ordre du "général" une sous-population, celle des "jeunes", implicitement pensée dans les termes du "masculin", et dans l'ordre du "particulier" la population des "femmes" qui reste impensée en tant que "jeunes". à contrario, la spécificité des problèmes des "jeunes hommes" reste impensée, car érigé en tant que norme à partir de laquelle les particularismes s'évaluent, le "masculin" n'est jamais catégorisé comme catégorie "spécifique" et demeure impensable en tant que tel.

Seront ainsi mises en oeuvre de multiples actions visant à traiter les problèmes spécifiques rencontrés par les femmes sur le marché du travail, telles que les actions visant la diversification de l'orientation professionnelle des filles, alors que jusqu'alors restent impensées des actions visant à aborder les problèmes spécifiques aux hommes.

Mais ce qui est également notable dans les propos de Christine, c'est que si elle ne peut s'identifier à ce collectif "jeune" marqué par le masculin, elle ne construit pas pour autant une catégorie "femme" à laquelle elle pourrait s'identifier. Latifa avait construit la catégorie culturelle comme "problématique" - <<je suis une arabe>> - et de ce fait justificative de ses échecs. Ce n'était pas en tant que femme qu'elle construisait ses difficultés, mais en tant que personne d'origine étrangère, et cette catégorie culturelle constituait un collectif d'identification signifiant. Christine ne se reconnaît d'aucun collectif, et si elle s'exclut du collectif des hommes elle ne se constitue pas pour autant comme membre du collectif des femmes. Comme elle, de façon significative, dix jeunes femmes, parmi les dix-huit rencontrées, ne s'identifieront à aucun collectif potentiellement porteur d'une identité socioculturelle. Ni "femmes", ni "jeunes", ni "maghrébines", ni "professionnelles", ces jeunes femmes semblent souffrir d'un processus temporaire de non-identification qui ne concernera que trois des jeunes hommes rencontrés, Johan, Frédéric et Vincent. Cette impossible identification pourrait être la voie de l'exclusion.

Christine va évoquer, à travers les "autres" que représentent les "jeunes", les périodes de recherche d'emploi dans les termes de "l'attente". Comme Latifa, Nagette, Sofia et Fahra, c'est dans les termes d'une temporalité indéterminée et non maîtrisable qu'elle construit le sens de "démarches de recherche d'emploi" qui prennent peu à peu l'allure de "non-démarches d'attente d'emploi" - <<Ils attendent que le temps il se passe>>.

Ce pourrait être dans les termes d'un excès de travail, de démarches, de déplacements, de courriers, que viendrait se construire la catégorie de la "recherche d'emploi", mais ce sera dans les termes de "l'attente", d'un temps qui s'étire indéfiniment et qu'elle va tenter, à l'instar de Latifa, de rattraper subitement : **<<Moi faut que j'trouve quelque chose vite parce que moi j'en ai marre marre marre...des fois j'touche même pas 1.000-1.200 francs par mois, qu'est ce que vous, encore moi j'ai la chance d'être chez mes parents, je suis quand même pas dans la misère, mais bon j'ai 25 ans, je touche heu 1.000 francs par mois faut pas déconner, pour ça je vais là, je vais faire un dossier (RMI) et puis on verra je vais faire comme les autres, le RMI j'veis attendre qu'il tombe tous les mois jusqu'au jour peut-être que j'veis trouver quelque chose de bien enfin de bien, de correct>>**.

4.1.2.6.2. RESSOURCES INSUFFISANTES

Le "problème" de la situation d'insertion professionnelle de Christine va se préciser et cette fois dans des termes financiers. La catégorie "financière" ne définit pas en elle-même la "précarité" professionnelle telle qu'elle est officiellement appréhendée par les processus de catégorisation légitimes que sont ceux, notamment, de l'INSEE, puisque la "précarité" renvoie à l'"instabilité". Ce qui permet ainsi d'exclure des catégories officielles de la "précarité" les contrats de travail à temps partiel, inscrits dans une temporalité indéterminée, mais le plus souvent caractérisés par des revenus bien en dessous du seuil garanti par le Salaire Minimum, et représentant ainsi une "fragilité" caractéristique de la "précarité".

Ainsi, une fois encore ce n'est pas la "précarité" telle qu'elle est officiellement catégorisée qui constitue un "problème" pour Christine, mais les bas niveaux de revenus auxquels la contraignent des activités "professionnelles" excessivement temporaires.

Pour répondre à cette situation "problématique", Christine va mobiliser l'aide publique qui non seulement pourra lui garantir la régularité de ses ressources financières, mais peut-être de surcroît les accroître notablement. Paradoxe de situations où il vaut mieux relever de l'assistance publique plutôt que de travailler tant la "précarité" des emplois occupés contraint de toute façon à la dépendance. Dépendance familiale dans un cas, dépendance de l'état dans l'autre.

Invention d'un système social, qui s'enracine dans le rejet, et qui préfigure ce que les tenants du Revenu d'Existence²³⁵ ont conceptualisé afin d'imaginer le passage d'une société du "salarial" à une société du "participat", permettant à chacun de contribuer à la production sociale selon ses besoins et ses capacités. à moins qu'il ne s'agisse plutôt, comme le souligne Robert CASTEL "de se débarrasser des gens en les installant dans l'assistance"²³⁶, en institutionnalisant comme principe social ce qui ne devrait rester qu'exception, protection ultime contre la désaffiliation, au risque de surcroît de précipiter la crise de la société salariale en incitant le patronat à baisser les salaires.

²³⁵ BRESSON (Y), 19 94, p 12 à 15

²³⁶ nov-déc 1995, p20

4.1.2.6.3. TEMPORALITE PROBLEMATIQUE

Relancée sur sa situation au domicile de ses parents, qu'elle venait d'évoquer comme ultime rempart contre ce que Robert CASTEL appellerait la "désaffiliation" : **<<Encore moi j'ai de la chance, j'suis chez mes parents, j'suis quand même pas dans la misère>>**, elle mettra en mots une situation complexe entremêlée de rejet et de compréhension. **<<Ils en ont marre, c'est pas qu'ils en ont marre qu'ils veulent me chasser quoi mais bon...là mon père va bientôt être à la retraite, ma mère elle est en préretraite; puis euh non sinon ça se passe bien franchement...mais enfin ils aimeraient bien que je trouve quelque chose aussi quoi parce que j'arrive à 25 ans et puis ça va vite les années, à 20 ans j'étais dans pareil, sans boulot, puis j'me disais, ouais d'ici à 25 ans j'trouverai quelque chose, puis cinq ans après j'ai toujours rien trouvé donc qui me dit que cinq ans après quand j'aurais 30 ans j'aurais quelque chose, J'vais pas rester chez mes parents jusqu'à...d't'façon si j'ai pas le choix...>>**. Ce qui semble faire problème c'est le décalage temporel de leurs situations. Leurs situations professionnelles respectives, celle de ses parents et la sienne, ne s'inscrivent pas dans un ordre temporel normal, tel qu'il s'est construit au cours des dernières décennies. Ils sont presque en retraite et elle n'est toujours pas parvenue à intégrer le marché du travail de façon "normale", c'est-à-dire stabilisée. Le "modèle dominant" voit généralement la jeune génération entrer sur le marché du travail alors que les parents s'y trouvent encore pour quelques années. Dans le cas de Christine, pas plus elle que ses parents ne se trouvent simultanément sur le marché du travail.

Mais cette situation ne lui est pas propre. Elle illustre parfaitement un mouvement qui se généralise et tend à "pousser vers la sortie" les salariés de plus de 50 ans, par des dispositifs de préretraites, et à "retarder" l'entrée des jeunes générations, au delà de 25 ans et, de plus en plus, au-delà de 30 ans, sur un marché du travail qui offre toujours moins de places. En prenant le risque d'une exclusion définitive d'une partie de cette jeunesse "sacrifiée" à un modèle économique qui n'a d'autres finalités qu'une rentabilité financière qui passe par un recours toujours plus "discret" à la main-d'oeuvre.

Mais cette crise de la société salariale n'affecte pas tous les milieux sociaux de la même façon, tout comme elle ne touche pas hommes et femmes de façon identique. **<<Les parents ont tendance à penser comme à eux quand ils avaient mon âge, y avait de l'emploi...et puis maintenant à force de discuter à droite à gauche ils s'aperçoivent qu'on est beaucoup dans ce cas-là (relance sur l'activité professionnelle des parents) mon père y travaillait à l'usine, ma mère elle faisait de la saisie dans une boîte de transports (...) dans ma famille c'est tous niveau usine des trucs comme ça donc déjà (...) j'ai ma cousine elle a bientôt 40 ans elle a plus de boulot, elle a plus rien, son appartement ils vont lui prendre enfin la jeter dehors...c'est pour ça je suis bien chez mes parents, quand y a pas de boulot sûr hein...>>**. L'univers de référence du monde professionnel de Christine se construit autour de catégories de "lieux" - **<<l'usine...une boîte de transport>>**. Elle ne parle pas de l'emploi occupé, encore moins du métier exercé mais elle évoque le lieu d'exercice de l'activité. Ce principe de dénomination est caractéristique d'une volonté de masquer un emploi occupé peu prestigieux par une référence indéterminée qui laisse dans le flou une

identité professionnelle stigmatisée qui ne veut pas dire son nom.

Le tableau qu'elle dessine s'apparente à celui de la décomposition des catégories sociales défavorisées. Par la présentation qu'elle fait de sa famille : **<<dans la famille c'est tous niveau usine, des trucs comme ça donc déjà>>**, elle exprime bien la conscience d'une condition sociale qui place sa famille au bas de la hiérarchie sociale, le **<<niveau>>** en étant la justification ; le **<<déjà>>** venant renforcer la conscience d'un "handicap social" qui la place en mauvaise posture dans la compétition qui se joue, davantage "autour" d'elle, qu'"avec" elle.

Comme Latifa, Christine retraduit ce principe de classification-hiérarchisation qui s'est imposé au cours du processus de socialisation scolaire comme cadre de référence signifiant, en évaluant par le **<<niveau>>** le statut socioprofessionnel des membres de sa famille.

4.1.2.6.4. LES "BOULOTS" INCLASSABLES

Quel sens prend alors le travail pour Christine dans un contexte de mise en marge du modèle intégrateur dominant sur lequel elle avait fondé ses espoirs, à la suite de ses parents ? **<<à force on n'est plus motivé, y a plus rien à faire puisqu'on se dit y aura rien y aura rien, à force que les choses aboutissent à rien on s'dit que d'toute façon ça sert à rien de galérer pendant un an et demi à faire des stages heu puisqu'y aura rien au bout, j' préfère travailler et puis voilà parce qu'au moins j'aurais quelque chose à marquer sur le CV, et ben si je fais ça que ça ça sert à rien, je m'en rends compte ça sert à rien...non, puisque c'était pas dans, comme quand j'gardais des enfants bon ben, si l'employeur me l'demande je lui dit, mais ça sert à rien puisque c'était pas dans une école c'était pas dans un centre c'était pas dans une structure donc c'est pas reconnu donc c'est pas, ça fait des petits boulots comme ça quoi>>**, description d'une pratique d'insertion professionnelle où les **<<stages>>** pas plus que les **<<petits boulots>>** exercés ne servent à constituer un "capital" d'expériences dont elle pourrait se revendiquer au cours d'ultérieures démarches de recherche d'emploi.

Car les expériences de travail doivent prendre valeur de capital qu'il faut pouvoir accumuler pour faire figurer sur le curriculum vitae. à condition toutefois qu'elles s'inscrivent dans le cadre légitime du contrat de travail, de l'emploi déclaré dans un lieu identifié et identifiable à un "lieu de travail". Garder des enfants à domicile, ou faire des ménages ne sont que des **<<petits boulots>>** qui ne permettent pas de revendiquer un statut de "salariée" qui pourra figurer sur l'incontournable carte d'identité qu'est devenu le curriculum vitae. Car Christine, comme Agnès, Mériem, Cyril et Sami, construit son parcours d'insertion sur les sables mouvants du travail au noir qui n'assure ni expérience digne d'être mentionnée comme telle, ni assurance, ni protection sociale.

4.1.2.6.5. LA "PERSONNE" EN QUESTION

Le "petit boulot", figure du gagne-pain, ne constitue en aucun cas un objectif, il n'est qu'un pis-aller. L'enjeu n'est pas du registre de la survie. La famille, la société, sont là pour assurer le minimum : nourriture, hébergement. L'enjeu est plutôt du côté de la reconnaissance : **<<Sinon heu y a que le voisinage qui fait que je me dis que en fait,**

qu'on peut trouver du boulot un jour faut que ça tombe sur nous quoi...être là au bon moment et puis plaire heu plaire...plaire par rapport à son travail parce que, on a des fois des façons de travailler qui plaisent pas du tout aux employeurs, puis s'adapter aux façons d'travailler en équipe quoi...suffit de tomber au bon endroit au bon moment>>.

Trouver du travail relève, comme pour Latifa, Nagette, Sophie, Cyril ou Sami d'un principe de "hasard" qui viendra justifier le quasi miracle d'être **<<tombée au bon endroit au bon moment>>**.

Se voir refuser un emploi, un travail, c'est se voir refuser en tant que personne. Car trouver du travail c'est trouver quelqu'un qui vous engage en tant que personne et pas seulement en tant que "travailleuse". Le travail est au-delà de la tâche exécutée, de la fonction occupée, il est davantage ce que l'on est, ce que l'on engage de soi, puisqu'il faut **<<plaire>>**. Autrement dit, il faut correspondre aux critères posés par l'employeur, qui relèvent davantage d'appréciations subjectives que de déterminants objectifs comme pourrait l'être le diplôme.

Chantal NICOLE-DRANCOURT pointait de la même façon, avec justesse, ce phénomène, en écrivant : **<<Le savoir-être est un critère en hausse. Cette hypothèse n'exclut pas l'idée que la modernisation exige une main-d' oeuvre de plus en plus qualifiée. Elle ne gomme pas le problème d'inadéquation formation/emploi qui gêne les entreprises dans leur recrutement. Mais elle met l'accent sur l'inflation d'exigences à caractère subjectif et sur l'arbitraire des critères de recrutement, qui marquent l'évolution des années 80. Les entreprises ne cherchent plus seulement une main-d' oeuvre bien qualifiée, ils veulent une main-d' oeuvre bien socialisée>>**²³⁷. Ce processus est d'autant plus flagrant dans des secteurs d'activités où la professionnalisation est encore peu appréciée par des qualifications reconnues, processus qui tend à advenir mais qui n'est pas encore la "norme".

Mais pour dépasser le seul exemple de Christine, je serais tentée d'analyser ce que met en évidence Chantal NICOLE-DRANCOURT, dans des termes quelque peu différents. Je ne partage pas le souci de l'auteur d'accréditer le problème de l'inadéquation formation/emploi souligné par les entreprises, ou du moins faut-il en préciser les termes. Ce que les entreprises dénigrent ce n'est pas l'inadéquation, c'est l'inadéquation "immédiate". Ce qu'elles refusent d'accepter, depuis les années 80, pour cause d'une concurrence acharnée qui ne laisse plus le temps de l'adéquation, c'est la nécessaire adaptation du salarié à un poste de travail qui sera toujours spécifique et qui nécessitera toujours de compléter, d'adapter, la formation et/ou l'expérience à des postes de travail spécifiques et de surcroît en perpétuelle évolution.

Et une fois encore la catégorie qui s'impose comme "problématique" est une catégorie "temporelle", qui s'efface au profit d'une catégorie légitimée car socialement "acceptable", celle de la relation "formation-emploi". Car il est plus facile de faire porter la responsabilité de "l'introuvable relation formation-emploi" sur les épaules d'individus anonymes jamais assez, ou assez bien formés, que d'accuser le fonctionnement d'un système économique capitaliste qui s'est emballé dans un "contre la montre" que rien ne

²³⁷ 1991, p 71

semble pouvoir enrayer, et ne peut accepter des individus qui ne soient immédiatement opérationnels, donc susceptibles de mettre en jeu la rentabilité de l'entreprise.

à cela vient s'ajouter ce que l'auteur résume en termes de "savoir-être", et qui renvoient à de multiples éléments. Car il s'agit tout autant de capacités "d'adaptabilité", de "souplesse", d'acceptation de la hiérarchie, que de correspondre à l'identité de l'entreprise, ce qui pourra passer, selon, par le partage du "saucisson, vin blanc" à 9 heures du matin, ou par la "frénésie du commérage" qui caricature, de "l'autre côté", les emplois féminins. Le "savoir-être" correspond ainsi à une multitude de critères éminemment subjectifs qui constituent l'étoffe des relations humaines et que l'on voudrait pouvoir gommer par toujours plus de qualification.

Je ne pense donc pas qu'il y ait une réelle surenchère d'exigence de "socialisation", mais plutôt que l'on a cru pouvoir effacer l'individu au profit de sa qualification, ce qui n'est pas advenu, et fait problème. Et ce, d'autant plus vivement, qu'une génération montante de jeunes, "socialisés" à un autre modèle culturel, se presse aux portes des entreprises dont elle n'a pas eu l'apprentissage des codes et des rituels. On ne se présente pas à un entretien d'embauche dans une entreprise de bâtiment et travaux publics, vêtu d'un magnifique survêtement blanc marqué Lacoste. C'est pourtant comme cela que le jeune "beur" de banlieue pense "être au mieux" pour la situation, pour attester du fait qu'il ne vient pas "faire l'aumône", puisqu'il a les "moyens" de s'habiller "Lacoste". Mais se présenter vêtu de blanc dans une entreprise où il va falloir accepter "d'aller au charbon", c'est faire injure au code d'humilité en vigueur, tout comme afficher un "Lacoste" s'apparente à de la provocation de la part d'un jeune censé être dans le besoin et venir faire allégeance. Il y a là un monde d'incompréhensions réciproques qui sont appréhendées comme autant de provocations de part et d'autre.

4.1.2.6.6. REVENU MINIMUM D'EXCLUSION

Pour Christine, tout comme le "petit boulot", le RMI et plus globalement l'ensemble des aides sociales, ne constituent pas un objectif, mais un système palliatif supplémentaire pour se construire une vie "normale" : **<<ça m'dérangerait d'attendre, que ça se passe chez moi, mais si vraiment je trouve rien ben tant qu'à faire puisque j'ai droit au RMI je le prends et puis je travaille au noir à droite à gauche (...) et moi j'ai pas envie d'en arriver là non plus...>** >. Ce qui est intéressant à noter ici, n'est pas tant le contenu du propos, que le fait même de ce propos dans ce cadre-là. Si je suis là, avec elle, dans l'objectif de faire une enquête auprès des jeunes de la Mission Locale, elle n'en a certainement pas pour autant oublié mon statut de conseillère de la Mission Locale, et à ce titre, même si cela est peut-être très vague pour elle, comme pour la plupart, de "représentante" des institutions mises en place par l'état pour gérer les processus d'insertion professionnelle.

Malgré cela, ou, pour cette raison même, elle n'hésite pas à me faire part de ce qui n'a même pas besoin d'être caché, tant cela est devenu une banalité, une "contre-norme" ; elle touchera le RMI et travaillera au noir à côté. Mais sait-elle seulement que cette pratique peut lui coûter la suppression du RMI ? Quand une pratique "hors-norme" parce qu'"interdite" par la loi, le système, ...se banalise au point de devenir une "contre-norme"

pour les institutions et une "norme" pour les individus, il devient nécessaire de s'interroger sur les fondements et l'opérationnalité d'un dispositif tel que celui du RMI.

Poursuivant son discours : **<<...Les autres...ben je dis y en a qui se démerdent autrement et puis voilà et puis ils s'en sortent...surtout les mecs ça...les mecs sont casés, ils ont un enfant et puis voilà...après c'est le cercle hein, ils ont un appartement parce qu'ils ont travaillé pendant quelque temps, après ils ont plus de travail, peuvent pas les mettre à la rue parce qu'ils ont un enfant, donc y a des aides, y a des machins comme ça...ils s'en sortent bien...y en a qui s'en sortent pas...(relance: s'en sortir ?) s'en sortir c'est pouvoir faire sa vie comme comme heu nos parents ils ont fait et puis faire des enfants parce que heu une vie sans enfants c'est peut-être pas normal non plus, enfin ça dépend des gens mais moi j'ai envie d'avoir des enfants et puis pouvoir manger à sa faim et puis voilà c'est tout sans faire d'excès quoi, avant on m'aurait posé la question c'était voyager, partir, machin, plus maintenant, maintenant c'est le minimum quoi...minimum, avoir un toit et manger, avoir des enfants, pouvoir qui puissent aller à l'école et puis voilà...et puis avoir du boulot, et si y en n'a pas tout le temps, au moins de temps en temps>>**. Le travail n'apparaît pas comme ce qui donne sens à l'existence, c'est un moyen, substituable, pour réaliser sa vie, *<<faire sa vie>>*, se réaliser. Faire sa vie, pour Christine c'est avoir des enfants. Pour cela, il faut obtenir de la société le minimum auquel on a droit - *<<j'ai droit au RMI>>* - et le compléter - *<<au moins de temps en temps>>* - par du travail.

On voit dès lors combien le travail n'est pas, pour Christine, un vecteur de réalisation personnelle incontournable, ou alors peut-être, comment il lui a fallu se reconstruire, au fil d'un parcours d'exclusion, une identité "acceptable" pour elle-même, tournée vers la "reproduction" d'elle-même - *<<avoir des enfants>>*. Du reste, *<<s'en sortir>>*, c'est pouvoir faire sa vie comme les parents, avoir des enfants, un toit, vivre *<<sans excès>>*. Loin de toute velléité anarchiste ou contestataire, ce que Christine revendique c'est l'intégration minimum à la normalité. Comme elle, Nagette, Sophie, Sonia, Sandrine B, Annie et Sofia aspirent à "une petite vie tranquille" que symbolise la trilogie famille-boulot-loisirs.

Il s'agit pour moi de contribuer aux débats sur le RMI en essayant de comprendre comment se vit "de l'intérieur" ce que l'on a pris l'habitude de nommer "de l'extérieur", l'exclusion ; puisque si le "I" du RMI est bien le "I" de "l'insertion", le doute subsiste quant à savoir si l'allocation est en elle-même constitutive d'insertion ou si l'insertion est au contraire l'objectif visé post-allocation ? On voit bien par là, dans la difficulté qu'il y a, à clarifier le couple insertion-exclusion, dedans-dehors, normal-pathologique, à identifier les critères de l'insertion par rapport à ceux de l'exclusion, à quel point l'enjeu est un enjeu de frontières.

Autrement dit, Christine accepterait bien à la limite le statut de bénéficiaire du RMI, si on lui accorde en contrepartie la possibilité de *<<faire sa vie>>*, *<<d'avoir des enfants>>*. Revenu Minimum d'Insertion dans la société à nécessairement compléter par quelques activités non déclarées, car l'Insertion dans le travail paraît, au fil des ans, un objectif qui échappe au possible.

4.1.2.6.7. MERE DE FAMILLE

Pour Christine ceux qui réussissent, relativement au système de valeurs qu'elle s'est construit, ne sont pas ceux qui ont trouvé un emploi stable, comme pourrait me conduire à le penser "mon" système de valeurs, mais ceux - des hommes pour la plupart - qui se sont <<casés>>, et devenus pères de famille, obtiennent la reconnaissance de la société en allocations diverses : **<<Et les autres...je dis qu'y en a qui se démerdent autrement...ils s'en sortent...surtout les mecs ça...les mecs sont casés ils ont un enfant>>**.

Le sentiment d'exclusion se construit alors peut-être davantage sur l'impossibilité dans laquelle elle est de pouvoir accéder au statut de mère, reniée dans son identité de femme, qui l'amène à penser que cette réussite est surtout le fait des hommes, alors qu'il y a, pour le moins, autant de femmes.

à nouveau Christine va mettre en mots une identité "problématique", celle de la femme qu'elle est et de la mère à laquelle elle aspire, en s'opposant à la catégorie du "masculin", à ces <<meecs>> qui eux s'en sortent parce qu'ils ont construit cette identité "parentale" qu'elle ne parvient pas à construire.

4.1.2.7. LES STRUCTURES D'INSERTION-EXCLUSION

Le discours de Christine, à l'image de Béatrice et de Nagette, se poursuivra sur le ton de la "galère" : **<<On est beaucoup à penser des trucs comme ça c'est dommage parce que...on n'a plus de, en fait on laisse faire les choses (...) J'aurais jamais pensé qu'on en arriverait là tous...>>**. Face à ce discours et profitant de la pause qu'elle marque, je vais la relancer sur le rôle des associations telles que l'Assintercom, et sur la façon dont elle perçoit leur action : **<<ça dépend pas d'eux en fait ce qui se passe, eux ils sont là pour nous aider si on s'en sort pas, mais si les autres de l'autre côté ils font pas d'efforts, les employeurs ils prennent pas, ou alors les stages ils sont réservés de tel à tel âge, pour tel ou tel niveau ou pour tel ou tel revenu de la famille on s'en sort plus faut..non faudrait que ce soit ouvert à tous... non, les associations elles sont là pour nous aider mais elles composent avec...avec les trucs prévus par le gouvernement>>**. Les actions des associations telles que celles de l'Assintercom sont identifiées aux bonnes oeuvres de charité, face aux "autres", à ces "méchants" indifféremment, entreprises, centres de formation, gouvernement, qui font tout pour lui mettre des <<bâtons dans les roues>>.

Car l'enjeu de cette énonciation est avant tout de préserver les relations, les "bonnes" relations, établies avec la Mission Locale, qui peut s'avérer un jour, elle le sait, un interlocuteur incontournable. C'est donc aux "autres" qu'il faut renvoyer la responsabilité de la situation. Le pouvoir qui s'exerce sur elle dans le cadre de cette relation d'entretien est donc un élément fondamental pour comprendre les propos qu'elle tiendra à propos de la Mission Locale.

4.1.2.7.1. IMPUISSANCE

Impuissance partagée de part et d'autre, associations et demandeurs d'emplois sont pris au piège de décisions, politiques, économiques, qu'ils ne maîtrisent pas. **<<Non mais elles sont là pour nous soutenir quand même, pour nous faire dire qu'on n'est pas tout seul mais elles peuvent pas plus que nous, enfin je veux dire, elles peuvent nous orienter dans ce qu'on veut mais pour trouver du boulot, ça dépend de nous, ça dépend des autres aussi, des employeurs>>**, les associations d'aides aux demandeurs d'emploi sont cantonnées dans un rôle de soutien, voire d'orientation, mais en aucun cas elles ne peuvent l'aider directement à trouver un emploi.

La relation qui pré-existe à notre entretien ne lui permet pas de me le dire, mais la Mission Locale ne lui sert à rien, puisqu'elle ne lui a jamais proposé autre chose que des stages dont elle ne voulait pas.

Pour ne pas exprimer explicitement le rejet dont elle se sent victime à la Mission Locale, elle endossera la responsabilité de l'échec de la relation : **<<Madame X (de l'Assintercom) je l'ai vu il y a quelques mois, mais bon c'est toujours pareil aussi quand vous avez affaire à un jeune depuis pas mal d'années, au bout d'un moment y a peut-être d'autres jeunes qui sont peut-être un peu plus motivés pour trouver du boulot et je comprends que les associations préfèrent s'intéresser à ces jeunes-là>>**. Conscience d'une motivation qui n'existe plus et qu'elle peut lire dans le regard de la conseillère qui s'épuise à proposer toujours la même chose : **<<On tourne en rond, j'ai l'impression de tourner en rond>>**.

Dans le même volonté d'assumer l'échec d'un parcours d'insertion qui prend chaque jour davantage l'allure d'un parcours d'exclusion, elle ira jusqu'à tenter une comparaison avec l'ANPE ; comparaison qu'elle voulait sans doute en faveur de la Mission Locale, mais que ses mots trahiront : **<<Si j'ai besoin d'un renseignement ou n'importe quoi, comme ça j'appelle l'Assintercom, j' préfère aller à l'Assintercom qu'à l'ANPE où un truc comme ça parce que l'ANPE, c'est pas mieux.>>**.

4.1.2.7.2. FAUX CHOMEURS OU VRAIS DEMANDEURS D'EMPLOI

La référence à l'ANPE lui permettra d'enchaîner son discours par le recours à l'exemplification. La voisine sera ainsi mobilisée pour renforcer un discours qui s'inscrit toujours plus dans la description de la "dépossession" : **<<Le nouveau truc maintenant c'est on nous propose quelque chose on est obligé d'accepter...moi j'suis pas obligée j'touche pas d'allocations ! donc quand je vois ma voisine elle est au chômage maintenant, mère de famille hein et ben elle touche des allocations et ben quand l'ANPE lui demande de se présenter à tel ou tel endroit même si c'est un truc, c'est pareil elle a pas de qualification, elle a rien, et ben s'ils lui proposent d'aller tel jour à telle heure ou de téléphoner à tel employeur elle est obligée d'y aller, elle est obligée de téléphoner même si c'est un truc qui correspond pas à ce qu'elle cherche, tout ça parce qu'elle touche des allocations...ben voilà, donc elle est obligée de prendre le bus, pour sortir de Corbas faut 1 heure, 1heure 1/2, et puis voilà elle y passe sa journée, ça aboutit jamais à rien mais au moins elle s'est présentée et elle garde ses allocations...comme elle dit ça me promène!>>**. Ce qui est intéressant ici est la conduite de "résistance"²³⁸ qui est opposée à l'imposition. Il n'y a

dans ce discours ni révolte, ni remise en question, ni même plainte, mais plutôt dérision. La dérision de celle qui se sent dépossédée, jusqu'à même la possibilité de s'opposer à ce qui lui paraît dénué de sens.

Le système de contrôle des dépenses publiques en matière d'aide à l'emploi vient ici illustrer sous une forme caricaturale, mais néanmoins significative, le processus global de réduction des dépenses publiques qui visent à trier les "vrais demandeurs d'emploi" des "faux chômeurs". Autrement dit, il s'agit de construire la catégorie légitime du "vrai" demandeur d'emploi autour de la catégorie non moins légitime "d'actif". Le demandeur d'emploi légitime digne d'être aidé par le maintien de ses allocations est celui qui se pliera au modèle dominant de "l'actif" demandeur d'emploi, "chercheur" inépuisable. Tous ceux qui se seront démoralisés, fatigués par les réponses négatives, voire par l'absence de réponses, sont reclassés au rang de "non-demandeurs d'emploi" puisque "non-actifs". Ils feront alors l'objet d'une prise en charge "sociale", le plus souvent dans le cadre du dispositif du RMI, pour personnes catégorisées comme "en grandes difficultés".

La catégorie "d'actif" qui constitue l'archétype de la société salariale aura alors permis de discriminer, ceux et celles qui d'un côté auront été appréhendés comme "aptes" à s'inscrire dans le bastion des "actifs", qu'ils soient en "activité" ou "demandeurs d'emploi", ceux et celles qui d'un autre côté auront été classés comme "inaptes" à s'adapter à la société salariale, et relèveront de l'assistance.

4.1.2.7.3. LE "PISTON"

Comme s'il n'y avait plus rien à dire d'elle-même, elle poursuivra son discours en évoquant l'entourage, le voisinage : **<<Je fais des réunions avec mes voisines, donc on discute de tout, y a des gens de toutes sortes quoi, non ça va au bout d'un moment ça m'énerve parce que c'est toujours pareil, je suis au chômage des trucs comme ça oui, "mais si tu veux trouver quelque chose faut être motivée", comme y en a qui m'disent que ils avaient pas d'emploi enfin c'est surtout des femmes, des mères de famille et puis bon je m'aperçois qu'y en a beaucoup qui ont trouvé des emplois parce que la copine travaillait à l'ANPE ! parce que la copine travaillait dans la boîte ! (...) je m'aperçois qu'en fait le piston... >>**. L'entourage lui renvoie non seulement son absence de motivation, dont elle est consciente et qu'elle a déjà évoqué à propos de ses rencontres avec la conseillère de la Mission Locale, mais en plus, son isolement relationnel qui l'empêche de profiter du "piston" salvateur.

Une fois encore elle va mobiliser une représentation sexuée de son entourage - **<<surtout des femmes, des mères de famille>>** - pour justifier ses propos. Mais cette fois, ce sont des femmes, auxquelles elle ne s'identifiera pas, car pour la plupart ce sont des **<<mères de famille>>**.

Comme Latifa, Christine se construit une identité "d'exclue" qui trouve son ressort dans l'impossibilité de s'identifier à un collectif signifiant, capable de justifier sa situation.

²³⁸ J'emprunte à Marilena CHAUI, philosophe brésilienne le concept de *résistance* auquel elle donne la définition suivante : **<<Nous ne nous référons pas à des actions délibérées de résistance, mais à des pratiques dotées d'une logique qui les transforment en actes de résistance>>** in *Conformismo e resistência*, 1996, p 63

Les <<hommes>> s'en sortent, car pour la plupart pères de famille ils obtiennent diverses allocations, et les <<mères de famille>> s'en sortent également car "pistonnées" par l'entourage elles parviennent à trouver des emplois.

Toute la construction de son discours trouve sa logique dans l'exposition de l'enchaînement de dépossessions. Elle est dépossédée de diplôme, d'expériences professionnelles "réelles", d'argent, de motivation, de réseau relationnel, ...jusqu'à la possibilité même d'être mère.

4.1.2.7.4. ETRE « ACTIF »

Dès lors, la recherche d'emploi devient une affaire d'attente et de chance. **<<Des fois j'entends parler d'un truc où ils cherchent, comme là, les ménages chez les personnes âgées c'est l'ANPE qui m'a contactée, elle m'a demandé de faire un courrier et tout, j'ai fait un courrier et puis bon ils m'ont prise et machin, sinon, j'entends parler d'un truc où ils cherchent j'envoie un courrier et j'attends (...) ils attendent (les "autres") un jour qui sont un peu mieux qu'un autre pour faire des démarches, pour aller voir les gens et puis il suffit que ça marche pas et ben ils laissent tomber pendant plusieurs mois, puis après ils recommencent...comme moi je fais quoi...>>**. Rechercher un emploi ne s'inscrit pas dans une démarche offensive de recherche "active", mais plutôt dans une posture d'attente "passive", ponctuée de quelques actifs sursauts.

L'entourage qui constitue l'horizon de références de Christine dispose sans doute comme elle "d'expédients" de natures diverses qui permettent de survivre à une situation de chômage prolongé et pour beaucoup non indemnisé. Installés dans une "précarité" professionnelle que l'on peut imaginer inconfortable, la mise en route de démarches de recherche d'emploi "actives" semble pour autant quasi impossible tant la perte de confiance, en soi et en autrui, est grande. C'est que les démarches de recherche d'emploi pourraient venir révéler un rapport au monde qui dépasse largement ce seul cadre.

Cette opposition dans les modalités de recherche d'emploi pourrait illustrer un certain type de rapport à la société, ou plutôt à une société plurielle, celle des "actifs" dont font partie les demandeurs d'emploi, celle des "inactifs", retraités, étudiants, femmes au foyer.... Ainsi, faire partie de la communauté des "actifs", autrement dit des "productifs", c'est adopter un rapport "actif" à la société, c'est contribuer par son activité à sa production. Ainsi comme le note Marie-Louise PELLEGRIN-RESCIA "le terme inactif connote non pas seulement celui qui n'a pas d'activité mais celui dont l'activité n'est pas appréciée (ne reçoit pas de prix) puisque l'on refuse de le payer. "Inactif" devient donc synonyme d'"incapable" : ce sont ceux que la société préfère payer à ne rien faire, ceux dont l'activité n'étant pas classable, dérangerait le système de classification"²³⁹.

Ainsi refuser d'entrer dans une pratique de recherche d'emploi "active", c'est peut-être déjà refuser une certaine conception de la société, d'une société qui ne penserait plus l'Homme que comme "producteur", et plus comme "acteur" ou "créateur". Refuser ce qu'avait imaginé de pire Hannah ARENDT, "la perspective d'une société de

²³⁹ 1993, p82

travailleurs sans travail, c'est-à-dire privés de la seule activité qui leur reste", car l'époque moderne aura réduit la *vita activa*²⁴⁰ au seul travail.

Mais Christine n'exprime pas son refus de participer à cette société des "actifs" et de se conformer au modèle de "l'actif" qui y prévaut, elle en est rejetée et s'en écarte peu à peu de peur d'en être par trop de fois rejetée.

4.1.2.7.5. LA SORTIE

Certains vont alors rompre avec le modèle social dominant qui ne leur laisse entrevoir aucune issue positive. **<<À force, pas d'échouer, mais de tomber dans des mauvais trucs, à force de se faire prendre pour des poires, ben la plupart, ils sont comme ça ils attendent (...) et puis autre chose sans travailler, sans RMI, y en a qui s'en sortent très très bien mais ça ne me regarde pas...peut-être qu'ils ont raison, si y a pas de travail (...) peut-être qu'il faut changer de, y en a qui sont vraiment plus dans le système et qu'ont pas l'intention d'y retourner un jour (...) mais si c'est pour rester dans le système dans ces conditions là heu !! y en a qui réagissent plus vite que d'autres...après c'est fini on peut plus rentrer dedans c'est fini c'est pour ça que moi je résiste jusqu'au bout et puis on verra bien>>**. Image d'un sas d'exclusion à double entrée. Exclue du "système" par une société qui ne lui reconnaît pas de place, ni comme "travailleuse", ni comme "mère". Exclue de ceux qui se sont exclus, avec courage et audace, du "système". Christine résiste dans un sas d'exclusion dont elle ne parvient pas à sortir par la grande porte, et dont elle a peur de sortir par la petite, car la sortie sera alors sans retour.

Double exclusion dont elle se sent victime en tant que femme, doublement fragilisée : **<<C'est vrai c'est surtout les mecs c'est surtout mes potes qui sont comme ça, les filles c'est pas pareil, disons que peut-être qu'une fille si elle est en dehors du système c'est peut-être un peu plus dur pour elle de s'en sortir au niveau financier en tout point de vue quoi donc elle aura peut-être plus tendance à vouloir continuer, puis bon il suffit qu'elle tombe sur un mec, elle se case avec un mec en dehors du système, c'est fini après elle prend le même chemin, mais c'est pas pareil, c'est pas la même mentalité>>**.

Hommes et femmes ne sont pas égaux face à l'exclusion. Il semblerait pour Christine, ainsi que pour Béatrice et Nagette, que ce soit un "luxe" que les femmes, seules, ne peuvent que plus difficilement s'offrir, préférant alors l'option d'une insertion "au rabais".

Mais l'exclusion du système qui caractérise davantage la population masculine que féminine, comme l'avait noté à juste raison Christine, semble se payer d'un prix très élevé pour un nombre croissant d'entre eux. Lorsque l'on observe la population des personnes Sans Domicile Fixe, il est frappant d'observer la forte disparité qui prévaut entre les sexes au détriment des hommes. Les femmes, en tant que mères, seraient alors davantage préservées de la grande exclusion, par le maintien, grâce la plupart du temps aux enfants, du lien social et familial.

²⁴⁰ Hannah ARENDT a défini la "vita activa" à travers trois activités humaines fondamentales : le travail, l'oeuvre et l'action.

4.1.2.8. PORTRAIT D'UNE "EXCLUE"

Dans une première partie du discours, le travail va se penser de façon prédominante en référence au "secteur d'activité". Quand le travail sera associé à un projet "positif", comme lorsqu'il s'est agi d'évoquer un projet de formation d'aide-soignante, la catégorie de "métier" sera mobilisée. A l'inverse, quand il sera fait référence à des expériences "négatives", c'est la catégorie de "secteur d'activité", voir même de "boulot" qui entrera en scène. Cette construction d'un système de valeurs où le travail se pense en termes de "boulot" est à rapporter à une histoire tant individuelle que familiale.

Tout d'abord, une logique de dépossession d'elle-même semble avoir articulé toute la construction de son discours, venant signifier l'impossibilité dans laquelle elle se trouve, depuis sa réorientation scolaire, à se réapproprier un parcours dont elle a été exclue. Toutes ses tentatives de projets échouent, faute de pouvoir faire coïncider aspirations et possibles, l'horizon du travail ne demeurera qu'un horizon d'"activités" qui n'arriveront jamais à prendre la forme d'un véritable "emploi", encore moins d'une perspective de professionnalisation dans un "métier".

à ce parcours de la dépossession peut s'ajouter un univers familial de travail qui aura toujours été pensé dans le registre du "lieu d'activité" - <<l'usine>> - pour éviter d'avoir à nommer un univers professionnel familial dévalorisant et dévalorisé par un <<niveau>> stigmatisant.

Mais c'est alors même que le discours semble se repositiver par l'évocation d'un projet de certification professionnelle basé sur l'activité professionnelle et non plus sur le niveau scolaire, que va s'opérer une rupture qui nous fera plonger dans le discours de la "galère".

Cette rupture, c'est l'évocation des "activités" actuelles, des "petits boulots" qui sont le lot du quotidien et qui sont tout à la fois, sources potentielles d'espoir de certification et donc de sortie de la précarité professionnelle, et enfermement possible dans une précarité tant sociale que professionnelle.

Car cette rupture c'est aussi l'évocation d'un passage, celui des 25 ans, âge de sortie de la "jeunesse", âge auquel on aspire légitimement à "faire sa vie".

Le travail se réduira alors au "boulot", à cette activité purement "alimentaire", de surcroît substituable, car l'objectif n'est désormais plus l'insertion professionnelle, mais une insertion sociale qui permette d'accéder à une "vie normale", c'est-à-dire, à une vie de famille.

Nous sommes sortis désormais de l'univers du travail, pour entrer dans celui de la famille, car ce qui se joue n'est plus désormais l'accès à une identité "d'active", mais l'accès à une identité de "mère".

L'exclusion pourrait alors, pour Christine, avoir pris la forme d'un processus de repli de l'identité sur une seule "identité visée" de mère. Ce que beaucoup appréhende comme épanouissement ultime de la femme, deviendrait alors pour Christine ce qu'il reste, à défaut d'avoir pu s'identifier à autre chose. à moins, au contraire, que la situation d'exclusion professionnelle ne vienne révéler encore plus vivement l'urgence de

réalisation d'un projet "familial" qui tarde à se concrétiser, faute non plus d'avoir trouvé un emploi stable, mais faute d'avoir trouvé un compagnon, susceptible de devenir mari et père.

Nous avons pu voir avec le portrait de Christine comment les structures d'aide à l'insertion professionnelle telles que les Missions Locales ou l'ANPE pouvaient s'inscrire de façon très paradoxale dans le parcours d'insertion d'un(e) jeune.

Ces structures "d'aide" à l'insertion professionnelle qui ont pour mission de favoriser, par l'accès aux dispositifs de formations et l'accès aux offres d'emploi, l'insertion professionnelle des personnes en recherche d'emploi, doivent également répondre à des objectifs de contrôle des dépenses publiques qui interfèrent de façon préjudiciable sur le déroulement des démarches d'insertion des publics concernés. Déresponsabilisés parce que dépossédés de leurs demandes par des logiques institutionnelles qui visent la rentabilité, certains demandeurs d'emploi adoptent alors des positions "d'attente" que l'on peut appréhender comme des "réponses" ajustées à un système non signifiant, car soumis à des principes qui ne sont pas ceux de ces demandeurs d'emploi.

Ces logiques, du "projet", de la rentabilité, de la "motivation", s'inscrivent dans un processus plus global qui vise la construction sociale légitime du "vrai demandeur d'emploi", défini par un rapport "actif" aux démarches de recherche d'emploi. Cet ensemble de procédures de catégorisation qui tente de dissocier les "vrais" demandeurs d'emploi "actifs", des "faux" demandeurs d'emploi "inactifs", répond à une logique de réduction du coût social du chômage. Les "vrais" demandeurs d'emploi attestant par leur engagement et leur participation active aux procédures en vigueur, qu'elles soient celles des stages visant "l'élaboration du projet professionnel", ou celles des stages de "techniques de recherches d'emploi", ou encore des modalités de prise de contact avec les employeurs potentiels, bénéficieront des indemnités chômage au titre des ASSEDIC. Les autres "faux" chômeurs, car ne pouvant se mouler au cadre légitime de la recherche d'emploi, s'auto-excluront du régime salarial pour entrer dans celui de l'aide sociale que symbolise l'allocation au titre du Revenu Minimum d'Insertion.

L'enjeu du processus de catégorisation qui vise la définition légitime des "vrais" demandeurs d'emploi est l'accès à la société salariale dominante. Lorsque le chômage ne constituait pas un problème social parce que son taux restait faible, il importait peu de différencier les "vrais" des "faux" chômeurs car leur coût social ne portait pas préjudice au bon fonctionnement de l'édifice.

De la même façon, la particularité des formes d'emploi n'était alors pas problématique, considérée tout au plus comme un choix de "marginalisme professionnel" qui pouvait concerner à l'époque, au début des années 70, quelques 600.000 à 800.000 jeunes si l'on suit les évaluations proposées par Jean ROUSSELET²⁴¹. Si problématique qu'elle pouvait apparaître à quelques-uns, cette situation ne l'était pas du tout dans les mêmes termes qu'aujourd'hui. Le "marginalisme professionnel" tel que le décrit Jean ROUSSELET correspondait alors à tous ceux qui **<<ne peuvent et surtout ne veulent pas occuper immédiatement un véritable emploi, c'est-à-dire tous ceux qui, plus**

²⁴¹ 1974, p 28

hésitants, à la fois moins motivés et moins hâtifs (et parfois aussi moins contraints financièrement) en arrivent à transformer en une longue suite d'expériences diverses, entrecoupées de périodes d'inactivité, ce qui pour les autres demeure encore une rapide conversion>>²⁴².

Ce qui serait aujourd'hui catégorisé comme relevant d'une "précarité professionnelle", plus souvent appréhendée comme subie que comme choisie, est à l'époque qualifié de "marginalisme professionnel" davantage choisi que subi. La "précarité" professionnelle d'alors est appréhendée comme refus, temporaire ou non, du modèle salarial dominant, et amène l'auteur à s'interroger sur les motifs de ces **<<attitudes de fuite devant la véritable activité de travail>>** dans les termes de **<<problèmes personnels et liés aux personnalités des sujets, à leur vécu, à leur passé socio-éducatif ou à leur environnement.>>**²⁴³. Les débats sur l'"allergie au travail" qui animeront les années 70 amèneront les organisations syndicales à expliquer ces "refus du travail" par les mauvaises conditions de travail auxquelles les jeunes étaient confrontés²⁴⁴.

Au delà des divergences, on voit comment en l'espace d'une génération marquée par un chômage croissant et persistant, la problématique de la "précarité" professionnelle s'est peu à peu déconstruite et reconstruite dans des termes à la fois identiques et différents. Identiques en ce qu'il s'agit toujours d'opposer le "vrai travail" aux formes d'emploi particulières, qu'elles soient "marginales" ou "particulières". Différents en ce qu'il ne s'agit plus de penser, socialement, la "précarité" professionnelle dans les termes du "choix", de la "fuite", mais davantage dans les termes de la "contrainte".

Sociologiquement, je soutiens la pertinence d'approches capables d'appréhender dans la tension du "choix" et de la "contrainte" un phénomène social aussi complexe que celui de la "précarité" professionnelle.

Mais plus intéressant encore, lorsque l'auteur s'attachera à dresser un tableau des différentes formes de "marginalisme professionnel", la catégorie "temporaire" qui définit la "précarité" professionnelle, ne sera mentionnée que de façon marginale. Non significative au début des années 70, cette catégorie de la temporalité s'est constituée socialement comme justificative et explicative de la particularité d'emploi. Mais force est de constater, à la lumière des entretiens, que ce processus social de catégorisation ne correspond pas nécessairement aux processus de catégorisation indigènes.

Pour Christine, ce qui fait "problème" n'est pas le caractère "temporaire" des activités exercées, mais le caractère "contraint" de l'assignation professionnelle à laquelle elle se sent soumise, ainsi que la "dépendance financière" à laquelle ces activités la contraignent. Les catégories officielles de la "précarité" ne correspondent pas aux catégories indigènes telles que Christine les met en oeuvre, et cette discordance me paraît significative du processus même de construction sociale de la "précarité" comme processus variable, en transformation, donc construit.

²⁴² *op cit*, p 32

²⁴³ *op cit*, p 32

²⁴⁴ Cf GUYENNOT (C), *L'insertion. Un problème social*, 1998, p 67

Mais plus intéressant encore, si Christine n'évoque pas cette catégorie officielle du "temporaire" pour qualifier comme problématiques les activités exercées, elle mobilisera la catégorie de la "temporalité" dans les termes de "l'attente" pour bien nous signifier que cette catégorie est pertinente, mais pas là où il est légitime de la trouver. Attente d'un emploi stable, mais peut-être davantage encore attente d'un statut social celui de mère de famille.

La société salariale a induit un rapport au temps problématique qui se décline dans de multiples termes qu'il s'agit alors d'identifier et de ne pas résumer au seul caractère "temporaire" de certains emplois particuliers. La "précarité" ne se réduit pas au "temporaire", elle englobe alors de multiples dimensions que je m'attache petit à petit à dégager au fil de ce travail. Qu'il s'agisse du refus des entreprises de "prendre le temps" de former leurs salariés, de "l'attente" dans laquelle se placent certains demandeurs d'emploi face à l'absence de réponses d'entreprises qui ne "prennent pas le temps" de répondre aux demandes, de temps générationnels problématiques en ce que les parents sont contraints à la préretraite alors que les enfants n'ont pas encore pu intégrer le marché du travail, ou encore du cycle de la vie familiale qui ne cesse de repousser l'âge de la constitution d'une famille, toutes ces temporalités marquent la société salariale contemporaine et constituent une configuration temporelle socialement problématique.

Cette temporalité problématique induite par la société salariale pourrait influencer, parmi d'autres facteurs, sur la construction identitaire des individus en empêchant pour certains d'entre eux l'élaboration d'une socialisation professionnelle et sociale signifiante. L'entrée toujours plus tardive sur le marché du travail, l'extension de formes d'emploi marquées par une inscription temporaire dans le régime salarié, rendent plus difficile l'identification à des catégories professionnelles signifiantes. Il devient alors difficile, comme nous avons pu le voir avec Christine, de passer du "boulot" au "métier", c'est-à-dire d'une activité temporaire vécue sur un mode atomisé car le plus souvent informelle, à une activité inscrite dans un collectif formalisé support d'une identité professionnelle que l'expérience acquise au cours d'un temps indéterminé pourra assurer. Elle "s'occupera des personnes âgées" ou "gardera des enfants", à défaut de se construire une identité "d'aide à domicile" ou de "nourrice agréée".

C'est également pour cause de temporalités problématiques que Christine ne peut s'identifier ni à la catégorie des <<jeunes>> ni à la catégorie des <<mères de famille>>. En âge d'être mère de famille, et ayant presque dépassé l'âge "officiel" de la jeunesse, Christine est dans un entre-deux biographique indéterminé qui l'empêche de se construire une identité acceptable pour elle-même, car la configuration identitaire qui la caractérise est marquée par le négatif. Elle n'est plus "jeune", elle n'est pas "qualifiée", elle n'est pas "professionnelle", elle n'est pas "mère de famille", elle est une "femme en recherche d'emploi" qui pourrait devenir une "exclue".

Les catégories du genre sont apparues significatives dans le processus de construction identitaire de Christine. Bien que négativement significatives, ni <<homme>>, ni <<mère de famille>>, ces catégories constituent néanmoins un horizon signifiant pour Christine qui tente de se construire une "identité pour soi" de "femme", ni <<jeune>>, ni <<mère>>, acceptable et porteuse de sens.

4.1.3. NADINE, OU LA FONCTION PUBLIQUE

Je rencontre Nadine sur son lieu de travail où elle a la possibilité de m'accorder un moment pour réaliser l'entretien. Elle sera la seule que je rencontrerai sur son lieu de travail et cela s'explique par le fait que je travaillais, en qualité de conseillère en insertion de la Mission Locale, dans les mêmes locaux qu'elle.

Nadine, cadette d'une famille de trois enfants, a 27 ans lors de notre rencontre. Elle travaille depuis bientôt trois ans au "service communication et relations extérieures" d'une municipalité de la banlieue Lyonnaise où elle est embauchée comme fonctionnaire.

Sa rencontre avec la Mission Locale s'est produite alors qu'elle venait de terminer une formation universitaire et qu'elle recherchait des possibilités d'insertion professionnelle : *<<à cette époque-là je cherchais un peu, alors pour information j'sortais de la fac en fait et bon la fac j'avais suivi un DEUG Culture et Communication, plus spécialisé dans la communication et le cinéma, et la fac c'était très théorique, donc moi ce que j'attendais en sortant de la fac parce que j'avais été un peu déçue, c'était plutôt un enseignement pratique, un peu, bon je cherchais dans la photo et quand j'étais venue voir la personne qui recevait pour l'Assintercom, en fait, bon, j'lui avais fait part de mes envies et elle m'avait plutôt orientée dans ce qui était, tout ce qui est contrat un peu formation, que les professionnels peuvent proposer aux jeunes, donc elle m'avait orientée un peu sur ce qui existait, ce que j'avais droit à mon âge, etc>>*. Nadine fait appel à la Mission Locale pour que les conseillers puissent l'aider à construire un projet d'insertion professionnelle dans le secteur de la *<<photo>>*.

4.1.3.1. RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE

C'est par le recours à la formation en alternance que lui sera proposé la construction d'un parcours d'insertion dans le secteur de son choix, car c'est l'unique possibilité qui s'offre à elle pour acquérir une qualification professionnelle. Compte tenu de son niveau scolaire le dispositif du Crédit Formation Individualisé ne lui est pas accessible, et compte tenu de son statut précédent - étudiante - elle ne bénéficie pas d'indemnités chômage qui lui ouvriraient des droits à l'Allocation Formation Reclassement. Enfin, surtout, Nadine recherche une formation axée sur la pratique professionnelle, et les contrats en alternance constituent la meilleure option relativement à cet objectif.

C'est donc sur l'opposition entre les catégories du *<<théorique>>* et du *<<pratique>>* que Nadine reconstruit sa prise de contact avec la Mission Locale, pour justifier un passage charnière entre le monde "scolaire" et le monde du "travail". Ce système de valeurs associées au travail, fondé sur un principe d'opposition entre le "théorique" et le "pratique", constitue un système d'opposition qui s'est constitué socialement comme légitime, et qui vient nous dire toute l'efficacité du processus de socialisation au référent professionnel dominant de la "pratique". Car si le "théorique" est le référent dominant du monde scolaire et universitaire, le "pratique" s'est constitué en opposition comme le référent du monde professionnel. De façon similaire ce couple d'opposition -

pratique-théorique - sera mobilisé par Sylvain, Nagette et Xavier B pour donner sens à de situations d'exclusion scolaire et justifier de leur situation actuelle par un processus d'autojustification visant l'acceptation de parcours d'échec.

Mais elle va se heurter, comme Latifa, Sofia et Paulo, aux difficultés de la recherche de contrats en alternance, et se verra obligée de réévaluer ses projets. **<Bon ça avait pas pu se faire, parce que bon les professionnels ben il faut qu'ils acceptent, qu'ils en aient un besoin, et puis ça leur demande aussi, surtout dans la photo, c'est donc des gens qui sont plus ou moins artisans, les photographes, et ils ont peut-être pas assez, ils gagnent peut-être pas assez pour prendre quelqu'un comme ça, même en formation, et donc j'ai cherché pendant un moment et puis ça a pas marché.>** Rechercher un contrat en alternance s'inscrit dans une pratique de recherche d'emploi qui s'avère bien souvent encore plus difficile que la recherche d'un emploi "normal".

4.1.3.1.1. LE SECTEUR PRIVE

Les contrats en alternance s'avèrent en effet bien souvent une charge non négligeable pour les entreprises et ce d'autant plus que les "jeunes" sont plus âgés ; les salaires rétribués étant fixés en pourcentage du SMIC et en fonction de l'âge. Beaucoup d'entreprises préféreront alors recruter des jeunes déjà qualifiés et expérimentés plutôt que de "prendre le temps" de former des jeunes à un coût non négligeable.

Le recrutement d'un salarié en contrat en alternance impose également, de par le rythme de l'alternance, une organisation du travail qui ne s'adapte pas forcément facilement avec les contraintes des entreprises et ce d'autant plus que les effectifs sont réduits, comme cela peut être le cas chez un artisan photographe.

Tous ces éléments contribuent à rendre très difficile la recherche de contrats en alternance, et d'autant plus dans un contexte où les entreprises réduisent leurs <<besoins>> en main d'oeuvre.

La catégorie de la temporalité se constitue comme catégorie déterminante pour expliquer les difficultés rencontrées par les jeunes pour s'insérer sur le marché du travail par le biais de ces contrats en alternance. "Précaires" parce que temporaires, ils sont également "problématiques" pour les entreprises parce que leur temporalité impose une gestion de la main d'oeuvre adaptée à un rythme qui n'est pas celui de l'entreprise.

Ayant essuyé quelques échecs, Nadine se réorientera vers un autre projet d'insertion professionnelle également suggéré par la conseillère de la Mission Locale, et visant directement une insertion dans l'emploi : <<Elle m'avait orientée aussi vers, enfin on avait parlé de choses et d'autres, et du service communication dans les grandes entreprises qui se font, parce que moi j'avais fait un peu de la photo donc, j'avais aussi des cours de communication, c'est pour ça que ça serait bien de voir dans les grandes entreprises, style Rhône-Poulenc, des grands services, bon ça aussi, des candidatures spontanées j'en ai fait à la pelle pendant pfou, pendant un an au moins et puis ben c'est vrai que c'est pas évident toujours pour les gens qui sortent des écoles>>. Non titulaire d'une qualification professionnelle validée - <<j'avais fait un peu de la photo donc, j'avais aussi des cours de communication>> - Nadine se lancera dans une recherche d'emploi qui, au bout de longs mois de démarches, se révélera infructueuse.

Le parcours d'insertion professionnelle de Nadine se déconstruit et se reconstruit au fil d'expériences de démarches de recherche d'emploi qui lui révèlent peu à peu l'inadaptation de sa formation aux emplois qu'elle vise. Ce parcours d'insertion marqué par de continuelles bifurcations visant à accorder aspirations et possibles va marquer une pause avec l'entrée dans la fonction publique.

Après avoir tenté quelques années durant d'exercer un "métier-passion", Nadine se verra obligée de revoir ses projets à la lumière de compétences davantage monnayables sur le marché du travail : *<<Après j'ai un peu désespéré, j'ai laissé tomber un peu le côté, euh, disons artistique entre guillemets, que j'avais pensé exercer, disons en tant que professionnelle, parce que j'ai vu que c'était pas très, vraiment possible, puis c'est vrai qu'après, j'me suis dit, après tout, en fait, vaut peut-être mieux garder ça comme une passion et puis ben, je suis sur autre chose, donc comme j'avais un peu une formation avant Bac G1, j'ai un peu cherché des emplois dans le secrétariat, ça pas été positif, enfin ça a pas été positif, c'est pareil, aussi j'avais pas vraiment d'expérience et donc après j'me suis dit, bon (rire), j crois que je vais rentrer dans l'administration, donc j'ai passé des concours, et puis, au bout du deuxième et ben j'en ai réussi un>>*. La fonction publique va se présenter à Nadine comme une alternative, par défaut, lui permettant à la fois d'occuper une activité professionnelle rémunérée et de conserver ses projets "artistiques", dans lesquels elle avait pensé se professionnaliser, comme activités non professionnelles.

Dès le début du processus de reconstruction de son parcours que constitue cet entretien, Nadine expose un système de valeurs associées au travail qui s'oppose très clairement à la passion. Le travail est implicitement une nécessité qu'il n'est même pas besoin de justifier, et face à laquelle l'activité-passion doit s'ajuster.

4.1.3.1.2. LE SECTEUR PUBLIC

C'est par un contrat "précaire" que Nadine fera ses premiers pas dans l'administration : *<<Après j'avais trouvé un contrat CES en fait à la Mairie, donc j'ai fait un contrat CES à peu près pendant un an, enfin avant mes un an j'avais réussi mon concours donc j'avais, j'avais une candidature dans l'administration, et puis ben un beau jour ils m'ont proposé un poste (rires). Donc j'ai pas refusé et depuis ben, ça fait, octobre 93 que j'y suis, octobre 94 et depuis octobre 94, voilà, et donc là je bosse dans un service pas qui s'approche de mes études mais enfin qui est un petit peu en relation, parce que je suis au service "communication relations extérieures" donc en fait je fais un peu de la photo, bon comme ça sans être vraiment pro quoi, je fais des photos de manifestations, des trucs comme ça et puis aussi je fais un peu de vidéo, sinon je fais l'accueil des habitants etc, mais c'est intéressant si, ben voilà.>>* Le Contrat Emploi Solidarité aura constitué une mise à l'épreuve professionnelle qui aura permis à Nadine de concrétiser, par le recrutement formalisé que représente le concours, son insertion professionnelle dans la fonction publique. Vécu comme préalable à son insertion définitive dans la fonction publique, le Contrat Emploi Solidarité ne se constitue pas, pour Nadine, comme un contrat de travail "problématique" du fait de son caractère temporaire. Inscrit dans la continuité de son parcours, ce contrat "précaire" n'aura pas représenté une rupture dans son parcours d'insertion.

Fonctionnaire depuis bientôt deux ans, Nadine ne s'identifie pas à son statut professionnel. Si elle tente de donner sens à son activité dans la continuité de son parcours universitaire, c'est dans les catégories du "faire", de la tâche, qu'elle met en mots son activité professionnelle. N'ayant pas été recrutée sur le critère de sa qualification professionnelle, il semble qu'elle ne parvienne pas à se penser comme "professionnelle" ; elle va dès lors tenter de donner sens à son activité professionnelle dans d'autres termes.

La formation professionnelle s'ébauche comme un élément important de la construction de l'identité professionnelle de Nadine, elle va se renforcer comme élément déterminant au fil de l'entretien. C'est avec Nadine que la qualification professionnelle se dessinera le plus clairement comme condition nécessaire à la construction d'une identité professionnelle significative, c'est-à-dire capable de conférer la reconnaissance tout à la fois d'une singularité et d'une appartenance à un collectif.

4.1.3.1.3. LA MISSION LOCALE

Après avoir retracé brièvement son parcours d'insertion professionnelle, Nadine va rebondir sur la question d'ouverture de l'entretien, pour nous signifier l'insignifiance de cette éphémère rencontre : **<<L'Assintercom, je crois que je l'ai vu une fois, c'était Madame X,...mais c'est vrai que bon, en même temps ils peuvent pas prendre les gens par la main, mais, c'est un peu à nous de nous prendre en charge, mais c'est vrai que c'est pas très évident parce que quand on sort comme ça de tant d'années d'écoles, d'études, se retrouver comme ça, un peu, sur le marché du travail, c'est vrai qu'y a des gens comme ça qui apportent une aide comme l'Assintercom, mais c'est vrai qu'on attend toujours un peu plus quoi, (rires), donc on se trouve un petit peu perdu euh, mais en fait c'est assez réconfortant d'un autre côté de se sentir écouté, et puis, on s'intéresse un peu à nous en fait parce que bon, elle a quand même pris peine à me dire des chemins à suivre, voilà, sinon j'sais pas ce que je pourrais vous en dire d'autre>>.**

à la différence de ce qui s'est passé pour Latifa, Christine, Béatrice, Cendra, Agnès, Nagette, Sandra, Estelle, Annie, Mériem, Fahra, Johan, Said et Paulo, la Mission Locale n'aura pas représenté une rencontre significative dans le parcours de Nadine. Appréciee pour la qualité d'écoute, la Mission Locale ne sera pas parvenue à se constituer comme interlocuteur privilégié dans son parcours d'insertion professionnelle. Comme Latifa, Nagette et Said, Nadine aurait souhaité un accompagnement, davantage que des conseils.

Cette "prise en charge" revendiquée s'inscrit dans la logique d'un parcours universitaire vécu sur un mode trop peu directif qui viendra justifier "l'échec" relatif de ce parcours universitaire. "échec" relatif qui s'inscrit dans un parcours scolaire et post-scolaire marqué par des successions d'échecs.

La Mission Locale se révélera peu à peu un lieu de reproduction de conduites d'échecs éprouvées de longues dates ; ce qui pourra expliquer sa prise de distance rapide avec une structure qui n'aura pas pu lui épargner de nouvelles désillusions. **<<Elle m'avait dirigée un peu vers l'AFPA, c'était pas pour la photo vraiment, c'était pour l'audiovisuel, carrément du cinéma, mais bon, ce qui est embêtant dans ce genre de**

filière c'est que, c'est un peu une formation sur le tas, si y faut passer par des formations, ils font passer des tests et puis bon moi j'trouve que les tests c'est bien mais ça mesure pas l'envie que quelqu'un peut avoir de faire quelque chose et moi j'avais queuté mon test à l'AFPA, j'avais, j'veux pas dire sur des bêtises, mais sur des choses qui me paraissaient pas essentielles par rapport à ce que j'avais envie de faire, et puis bon se sentir éliminée pour des trucs qu'on trouve mineurs par rapport à la chose qu'on veut faire, c'est carrément, bon pas carrément, mais c'est un peu décourageant en fait, et c'est vrai que bon ben j'avais un peu laissé tomber parce que je trouvais que c'était pas, la passion que j'avais de ce truc c'était pas compatible avec les, pas les professionnels, mais avec les écoles, les formations>>, Nadine sera la seule jeune parmi les trente rencontrés à évoquer la <<passion>> qui l'anime pour une activité. Contrairement à la majorité de ces jeunes qui construisent leur parcours d'insertion professionnelle au gré du hasard de rencontres et d'opportunités et fixent un "plaisir" non défini comme condition à leur maintien dans une activité, Nadine met en mots sur un registre catégoriel quelque peu différent - celui de la <<passion>> - le ressort de son parcours d'insertion.

Il ne s'agit pas pour elle de trouver "n'importe quel boulot" qui pourra se révéler suffisamment "plaisant" pour qu'elle y reste, mais de pouvoir exercer sa passion du regard, qu'il s'agisse de la photo ou du cinéma, quelques soient les moyens nécessaires. Après avoir tenté de s'insérer dans le milieu des photographes par le biais de contrats en alternance, elle tentera de se professionnaliser dans le milieu du cinéma par le biais d'une formation professionnelle dispensée par l'AFPA. De refus en échecs, Nadine va tenter de construire son parcours d'insertion dans une logique de mise à distance de cette passion de toute part niée.

Elle va en conséquence construire son parcours en tentant d'adapter sa <<passion>> au cadre le plus symboliquement "dépassionné" que représente celui de la fonction publique : <<**C'est pas que je désespère pas, mais c'est vrai que là, j'y suis pas ad vitam eternam, et puis bon j'ai passé un concours administratif, mais bon j pense que j'vais me lancer dans un concours à caractère culturel, parce que le culturel c'est ce qui me tient un peu à coeur, c'est pas que j'en ai fait un peu le tour de mon poste, j pense que ça peut évoluer mais c'est vrai que j'suis jeune, je pense que j'changerai un peu d'horizons et que moi le culturel ça m'intéresse, et travailler dans une bibliothèque et dans un service encore plus culturel, enfin, moi ça m'intéresserait**>>. Si l'administration a pu représenter une option "par défaut" face à un enchaînement de mises en échecs, sa passion pour le domaine artistico-culturel va à nouveau occuper le devant de la scène, et être objet d'une réappropriation dans le cadre formalisé du <<concours à caractère culturel>> organisé par la fonction publique.

Nadine va poursuivre son parcours d'insertion animée d'une logique de "travail-passion" que n'importe quel cadre professionnel, jusqu'au plus "dépassionné" que représente celui de la fonction publique, pourra concrétiser.

4.1.3.2. DE L' ÉCOLE À L'UNIVERSITÉ

Nadine ayant marqué une pause, je l'interrogerai sur son penchant pour les métiers à caractère artistico-culturels : <<**J'ai toujours fait un peu, je suis un peu une touche à**

tout, c'est vrai, j'ai fait de la musique comme ça quand j'étais gosse, ensuite j'ai fait une formation un peu de arts plastiques pendant mes études secondaires, et puis après comme ça j'ai découvert un peu le cinéma, le théâtre, et par moi-même en fait, après j'y ai pris goût et pourquoi pas, parce que j'avais tellement eu une orientation scolaire qui m'avait déplu, en fait c'était un peu de ma faute parce que c'est vrai je faisais pas trop d'efforts et que les gens qui font pas trop d'efforts on les met dans des, dans des orientations un peu ...pas garages, ça dépend de la personne, mais moi je sais que j'avais suivi une formation G1, et je sais que c'est quelque chose qui me plaisait pas du tout, le secrétariat c'était quelque chose qui me plaisait pas du tout, je me voyais pas du tout faire, être secrétaire, donc après avoir eu mon bac, quand même, je me suis dit enfin j'ai envie de faire quelque chose qui me plaît et j'ai regardé ce que je pouvais faire après mon bac et donc j'ai décidé de suivre un DEUG en fac, un peu spécialisé>>. C'est de façon implicite que Nadine va évoquer son premier échec scolaire. Ayant, on peut l'imaginer, opter pour une Première A3, elle se verra contrainte à une réorientation pour résultats insuffisants, dans une section, G1, pour laquelle elle n'a aucun goût. Comme Latifa et Nagette, elle va justifier par la "justification scolaire" dominante, celle du manque de travail, un échec scolaire dont elle ne peut être que la seule responsable.

4.1.3.2.1. "L'ÉQUIVALENT-TRAVAIL"

La procédure de justification mise en oeuvre fait appel à l'insuffisance du travail fourni. La catégorie du travail, ou plutôt du manque de travail, se constitue donc comme catégorie justificative d'échecs scolaires répétés, et permet de donner sens à ces échecs, qui resteraient sans cela, comme ce fut le cas de l'échec au concours de l'AFPA, incompréhensibles.

Cette catégorie du "travail" qui s'est constituée socialement comme justificative de la réussite ou de l'échec scolaire tente, comme l'a analysé François DUBET, de faire tenir ensemble deux logiques contradictoires inhérentes au fonctionnement du système scolaire : une logique démocratique - tous les enfants sont égaux - et une logique méritocratique - les élèves ont des performances scolaires différentes. Mais lorsque cet "équivalent-travail" ne fonctionne plus, autrement dit lorsque l'élève travaille sans obtenir de résultats, cette logique justificative du travail perd son sens et laisse l'élève désarmé face à un échec scolaire qu'il ne peut plus justifier.

On comprend dès lors comment cette catégorie du "travail" peut se constituer comme catégorie justificative d'échecs, dès lors qu'il s'agirait, sinon, de construire d'autres catégories justificatives bien plus stigmatisantes, que ce soit en termes d'incapacités personnelles ou d'inégalités sociales. D'autant plus stigmatisantes qu'elles pèsent du poids d'un déterminisme sur lequel on ne peut agir, contrairement à la catégorie "travail" qui s'est socialement construite comme catégorie éminemment individuelle dont chacun peut prétendre à l'entière maîtrise, à la condition d'une "volonté" suffisante.

Nadine, comme l'ensemble des jeunes rencontrés, aura affronté des échecs scolaires qui lui auront imposé des réorientations dans des secteurs non désirés. Mais à la différence de la plupart, elle aura été confrontée à des réorientations scolaires durant le cycle terminal de son parcours. Elle aura pu en conséquence, pourvue du Baccalauréat,

s'orienter à nouveau dans un secteur de son choix, comme ce fut le cas de Chantal et de Vincent.

4.1.3.2.2. LE BACCALAURÉAT COMME NIVEAU MINIMUM

Le Baccalauréat s'est peu à peu imposé comme le niveau scolaire minimum, celui auquel 80 % d'une classe d'âge sont censés parvenir depuis les années 90. Ceux et celles qui ne parviennent pas à obtenir ce niveau de formation, autrement dit 71 % des jeunes fréquentant la Mission Locale de l'Assintercom en 1996, et 81 % en 1995, se trouvent dès lors relégués dans la catégorie stigmatisée des 20 % de jeunes n'ayant pas atteint le niveau du baccalauréat. Et de fait, le "laissez-passer" que constitue le Baccalauréat peut permettre de rattraper des parcours scolaires marqués par l'échec, en ouvrant les portes des formations universitaires et technologiques, ce qui s'avérera toujours beaucoup plus compliqué pour qui n'est pas titulaire de ce précieux diplôme.

Les jeunes qui fréquentent les Missions Locales se caractérisent essentiellement par de faibles niveaux scolaires, même si depuis le milieu des années 90 les jeunes de niveau Baccalauréat et supérieur sont en progression constante. La qualification professionnelle, devenue une pièce maîtresse dans l'accès au marché du travail, constitue pour la plupart un défi d'autant plus difficile à relever que, comme nous l'avons vu tout au long de ce travail, elle s'inscrit au coeur de parcours d'insertion qui témoignent tous de la complexité des possibilités de qualification dans le cadre des dispositifs d'insertion. Qu'il s'agisse de la formation en alternance ou de la formation alternée, il ne suffit pas au jeune d'être animé d'une volonté de qualification professionnelle pour entamer un parcours qualifiant, il lui faut également accepter un ensemble complexe de règles du jeu qui constituent autant de mises à l'épreuve dans des parcours déjà fragilisés.

Nadine poursuit la reconstruction de son parcours d'insertion professionnelle en nous exposant une fois encore un échec scolaire qu'il lui aura fallu dépasser : **<<Mais c'est vrai que la fac j'ai été déçue, ça correspondait pas à mon caractère, si j'avais su j'aurais fait quelque chose qui se finisse en deux ans et au bout y aurait quelque chose de plus concret que la fac, mais bon en fait j'suis pas tellement déçue, bon, j'ai un bac +2, la fac ça m'a apporté une certaine culture générale, mais c'est vrai que ça me correspondait pas quoi, donc c'est pour ça qu'après j'ai décidé d'arrêter enfin, c'est oui et non, j'aurais bien aimé continuer en fac, parce qu'après ça se concrétisait un peu plus, c'était plus pratique mais c'est vrai que la licence c'était sur dossier et moi j'avais des notes, bon j'avais la moyenne, mais des notes trop moyennes pour pouvoir, les places étaient limitées en licence audiovisuel, c'était limité à cinquante places je sais plus, donc sur un nombre incalculable de gens qui avaient réussi leur DEUG, et donc j'avais pas été retenue>>**. Une fois encore, des résultats insuffisants vont écarter Nadine des objectifs qu'elle s'était fixée.

4.1.3.2.3. SAVOIRS PRATIQUES CONTRE SAVOIRS THEORIQUE

Le système d'opposition entre savoirs "théoriques" et savoirs "pratiques" vient une fois encore justifier un échec qui prend sens comme inadaptation à un système

d'enseignement basé sur des savoirs théoriques.

Le ressort de la logique d'échecs qui marque le parcours d'insertion professionnelle de Nadine est au coeur de ce système d'opposition entre savoirs théoriques et savoirs pratiques. Par deux fois, Nadine aura été sanctionnée dans des filières "théoriques" auxquelles son <<caractère>> ne s'adapte pas. Autrement dit, le mode de socialisation qui aura été le sien se sera appuyé sur des modalités d'apprentissage davantage "pratiques" que "théoriques", la prédisposant davantage aux formations "pratiques" que "théoriques".

C'est avec Nadine que ce processus de socialisation aux apprentissages pratiques vient s'exposer le plus nettement. Le même processus de non adaptation aux apprentissages théoriques aura été à l'oeuvre chez l'ensemble des jeunes rencontrés, mais pour la plupart ils auront été écartés définitivement, dès la première fois, de toute forme d'apprentissage socialement catégorisée comme "théorique". Avec Nadine, à l'inverse, nous pouvons prendre la mesure, à travers l'exposition d'un enchaînement d'échecs motivés par le même principe, de l'efficacité de ce processus de socialisation aux apprentissages pratiques qui touche, non pas seulement Nadine dans sa singularité, mais la plupart, si ce n'est l'ensemble, des jeunes qui fréquentent les Missions Locales.

Si les apprentissages "théoriques" sont valorisés par le système scolaire car ils ouvrent la voie aux situations professionnelles les plus prestigieuses, les apprentissages "pratiques" ont la préférence du milieu professionnel, à condition qu'ils s'appuient sur des connaissances théoriques dont le niveau attendu est toujours plus élevé. Autrement dit, la socialisation aux apprentissages "pratiques" ne constitue pas un handicap socioprofessionnel en soi. Elle devient un "handicap" lorsqu'elle est corrélée à un faible niveau de connaissances théoriques initiales, ce qui reste le cas de la majorité des jeunes qui fréquentent les Missions Locales.

La formation professionnelle s'est socialement construite au cours des dernières décennies comme le moyen privilégié de la promotion sociale. Mais les formations "théoriques" ont acquis un statut privilégié dans le processus de différenciation qui s'est mis en place corrélativement pour conserver la structure hiérarchisée de la société. La formation professionnelle s'est constituée comme *un* des moyens privilégiés de la mobilité sociale ascendante mais les formations professionnelles qui incluent un haut niveau de savoirs "théoriques" en constituent *le* moyen le plus privilégié.

Nadine va poursuivre la reconstruction de ce parcours d'insertion marqué par l'échec selon un principe identique d'exposition d'un système de valeurs qui privilégie le savoir pratique sur le savoir théorique : ***<<C'est vrai qu'avec un bac+2 on n'a pas de formation donc après sur le marché du travail c'est très dur de se retrouver en concurrence avec des gens qui au contraire ont fait un BEP, ou ont fait un bac technique et dans ces métiers-là c'est beaucoup plus important d'avoir fait un bac technique qu'une scolarité vraiment...et c'est vrai que si j'avais su c'est pareil, j'aurais fait un BEP, un Bac Technique, mais ça m'aurait apporté plus de choses, ça m'aurait ouvert des portes, que là, j'ai vraiment, je me suis retrouvée en concurrence pas déloyale, mais avec des gens qui avaient davantage pratiqué l'outil communication que moi, donc c'est vrai que je me trouvais ni avec une***

formation de secrétariat parce que bon, c'est vrai que c'est pas qu'on pousse pas la chose mais enfin, bon en plus ça me plaisait pas, ni avec une formation communication, donc j'étais là à chercher du travail, à pas savoir quoi faire, c'était pas très évident, donc je me suis dit, je vais finir fonctionnaire (rires)>>.

Dans le même mouvement qui prône l'accès de 80 % des jeunes au niveau du Baccalauréat, s'est mis en place un processus de hiérarchisation des filières de formation qui oppose les filières "nobles" de l'enseignement général et théorique, aux filières de "second rang" de l'enseignement technique et pratique. Recalée par deux fois dans le système d'enseignement général et théorique, scolaire puis universitaire, Nadine reconstruit l'aboutissement de son parcours de formation initiale dans les termes de l'échec : <<sans formation>>, ni théorique, ni pratique, alors qu'elle est objectivement titulaire d'une formation technique en secrétariat que sanctionne l'obtention du Baccalauréat G1.

Nadine va tenter de redonner sens à ses échecs scolaires en se réappropriant le discours dominant des chefs d'entreprises sur les formations professionnelles et techniques "pratiques". Ayant été exclue contre sa volonté des filières symboliquement prestigieuses de l'enseignement général et théorique, elle va survaloriser les filières de formations axées sur la pratique en constituant ses échecs d'insertion professionnelle comme le résultat d'une absence de formation pratique.

Rejetée par la symbolique "théorique" du système scolaire, faute de dispositions pour les apprentissages généraux, elle est rejetée par la symbolique "pratique" du marché du travail, faute d'avoir su mettre en oeuvre ses dispositions pour les apprentissages concrets. Deux systèmes de valeurs associées au travail s'opposent, entre le secteur public qu'illustre le système scolaire et universitaire, et le secteur privé que représente le marché du travail, qui pour un temps auront mis Nadine à l'écart de l'un et de l'autre.

Désillusionnée, c'est dans les termes du déclassement - <<**je vais finir fonctionnaire**>> - que Nadine aura reconstruit un parcours d'insertion acceptable car source de bénéfices secondaires non négligeables. La fonction publique se présentera donc comme l'alternative par défaut de celle qui n'ayant pu obtenir la qualification professionnelle nécessaire à son insertion sur le marché du travail, pourra prétendre à un emploi qui ne requiert pas de formation spécialisée, mais un niveau de formation générale que le Baccalauréat lui assure.

Fonctionnant sur des logiques de formation-emploi bien différentes, le secteur privé et le secteur public attirent des individus qui auront construit leur parcours selon des logiques de certification quelques peu différentes. Si le secteur privé exige des candidats à l'emploi des formations spécialisées, le secteur public s'adapte davantage à des candidats qui auront, comme Nadine, privilégiés l'option du niveau de formation, tel qu'il s'est institué comme principe organisateur dominant dans le système scolaire. Deux logiques de formation s'opposent entre le "privé" et le "public", qui viennent alimenter les incessants débats sur l'inadaptation des formations scolaires au marché du travail. Si le premier exige des individus de "métiers", le second privilégie des individus qui auront miser sur le "niveau de formation".

4.1.3.3. FONCTIONNAIRE

La fonction publique s'est donc présentée comme une alternative, mais Nadine ne pense pas cette alternative dans une temporalité nécessairement indéterminée : **<<C'est une garantie de l'emploi qui compte beaucoup maintenant donc c'est vrai que le salaire est pas toujours en conséquence mais on peut pas se plaindre, et puis bon on y reste et voilà, enfin on y reste, oui et non quoi, je veux dire si je trouvais quelque chose dans le privé, en même temps je cherche pas, si je pouvais trouver quelque chose dans le privé qui soit sympa, je me dis qu'après tout la carrière fonctionnaire n'est pas définitive quoi (rires)>>**. Comme l'immense majorité des jeunes rencontrés au cours de ce travail, Nadine, bien que recrutée dans l'ancre symbolique de la stabilité, ne se fixe pas pour objectif une embauche définitive.

Alors que la *<<garantie de l'emploi>>* est une dimension professionnelle qui est devenue de plus en plus convoitée face à la "précarité" croissante des emplois proposés sur le marché du travail, Nadine ne fait pas de cette valeur sociale ambiguë, une valeur signifiante de son actuel statut.

Valeur sociale ambiguë, car si la stabilité d'emploi demeure le modèle d'emploi dominant, les aptitudes à la mobilité et au changement sont de plus en plus valorisées professionnellement, tandis que sont stigmatisés comme "inadaptables" tous ceux qui privilégient l'immobilisme et la sécurité de la routine quotidienne. La "stabilité" est au coeur d'un paradoxe social qui stigmatise comme "précaires" les individus qui ne bénéficient pas de contrats de travail stables, et d'"inadaptables" ceux qui se refusent au changement.

Nadine éprouve des difficultés à s'identifier à son environnement professionnel face auquel il lui faut alors mettre des distances. Pour "sauver la face" de "l'artiste", il faut à Nadine prendre ses distances avec la "fonctionnaire" qu'elle ne peut se résoudre à être, ou plutôt à "n'être que".

4.1.3.3.1. SERVICE COMMUNICATION

Je relancerai Nadine, à ce moment de l'entretien, sur ce qui présente le plus d'intérêt dans son activité professionnelle : **<<Ce qui est le plus intéressant c'est les relations avec les gens qui viennent nous demander des renseignements sur, sur n'importe quoi en fait, donc ça fait plaisir de pouvoir les renseigner, de trouver, de chercher quelque chose pour eux, c'est surtout ça je crois en fait, moi qui suis en fait d'une nature plutôt timide, je crois que c'est le poste qui m'a fait un peu du bien, c'est vrai que ça a toujours été mon point faible, et c'est vrai que là, quand on m'a proposé ce poste en fonction de mes études quoi, alors en fait j'étais pas très, pas hyper qualifiée et c'est vrai que ça a fait du bien à mon caractère un peu et bon c'est vrai que le contact avec les gens c'est assez sympa, bon y a des efforts à faire aussi d'un autre côté parce que, parce que j'ai du mal par exemple quand on fait des reportages vidéo, photo, c'est vrai que j'ai du mal à aller près des gens mais c'est aussi quelque chose qui est venu petit à petit>>**. L'intérêt professionnel est explicitement posé en termes de dépassement personnel, autrement dit

d'épanouissement. C'est parce que le poste occupé lui a permis de dépasser un "handicap" personnel qu'il se construit aujourd'hui comme <<intéressant>>. L'insertion dans le milieu professionnel aura permis à Nadine, comme à Annie et Sandrine B, de développer des capacités relationnelles qui faisaient jusqu'alors défaut.

La timidité à laquelle fait référence Nadine est un trait de <<caractère>> qui s'est peu à peu constitué comme "handicap" dans une société dominée par le règne "communicationnel". La dimension "relationnelle" qui caractérise son poste de travail est une dimension qui s'est construite au cours des dix dernières années comme critère fondamental, au même titre que le diplôme, dans les processus de recrutement. Il ne suffit pas de se prévaloir d'une compétence professionnelle certifiée, il faut également désormais attester de compétences "relationnelles" devenues indispensables dans les nouveaux procès de travail, qui mettent en jeu les capacités communicationnelles des équipes de travail.

Ainsi, la dimension explicative des échecs successifs de Nadine dans le secteur de la communication et de l'audiovisuel se dessine peu à peu à travers un trait de <<caractère>>, autrement dit, sociologiquement parlant, à travers un processus de socialisation incompatible avec les prérequis d'une formation qui exigent d'autant plus de compétences relationnelles qu'elle en a fait une spécialité.

Nadine, comme Christine, Béatrice, Agnès, Sandrine B, Sofia et Sonia, n'est pas une jeune femme qui se caractérise par un contact facile. Plutôt renfermées, <<timide>> dira Nadine, elles présentent toutes des modalités relationnelles qui se sont construites comme problématiques dans la société française de ces dix dernières années, car en opposition avec le modèle devenu dominant de l'individu "entreprenant" et "communiquant".

Dans une société entièrement dominée par le champ professionnel, les valeurs de "l'efficacité" et de la "communication" qui se sont imposées comme valeurs piliers de l'économie capitaliste de cette fin de siècle, stigmatisent comme "inadaptés" tous les individus qui <<trop timides>> n'auront pas été socialisés aux normes sociales de la communication. Le secteur public peut alors représenter à ce titre un espace encore quelque peu préservé qui permet à certaines catégories de personnes de s'insérer sur un marché du travail partiellement "protégé" des valeurs dominantes sur le marché privé.

4.1.3.3.2. LE TEMPS PROFESSIONNEL

Nadine va illustrer les contradictions inhérentes à un poste de travail qui relève davantage des modalités de fonctionnement du secteur privé que de celles du secteur public : **<<Quand on est comme ça, fonctionnaire et en même temps dans la communication, c'est pas évident parce que en tant que fonctionnaire on a un statut bien spécifique avec des horaires à faire, des heures à respecter plus ou moins, et d'un autre côté un service qui demande d'être là pas à n'importe quel moment, mais qui demanderait d'être là les week-ends, qui demanderait d'être là après dix-huit heures, etc, donc c'est pas facile, parce que les élus sont pas complètement pour qu'on travaille le samedi, parce que après tout on travaille pas pour rien, et que bon ça demande un peu de, pas de sacrifice mais enfin, un petit**

quelque chose de la part de la personne qui le fait, et que bon avec ce statut d'horaires à respecter, d'heures sup qui ne sont pas payées etc, donc en fait c'est pas très facile de gérer les deux>>. La dimension temporelle se construit comme dimension problématique. Nadine dénonce un cadre de travail qui impose un rythme trop rigide qui s'adapte mal aux spécificités de son poste qui demanderait souplesse et disponibilité.

Le secteur public et le secteur privé s'opposent une fois encore sur un rapport temporel qui reste marqué par la régularité d'un rythme de travail qui a constitué l'emblème du "métro-boulot-dodo" pour le premier, et se caractérise de plus en plus par la flexibilité et la disponibilité pour le deuxième. Il s'agit donc de mettre en évidence l'existence de deux rapports au temps qui structurent les espaces professionnels, privé et public, de façon quelque peu différente.

On voit peu à peu comment s'élabore la construction socialement dominante du sens du travail : dans la tension de systèmes de valeurs propres aux secteurs public et privé. Le travail se pense ainsi dans la contradiction de catégories qui sont valorisées d'un côté, dévalorisées de l'autre.

La "stabilité" professionnelle, valorisée dans le secteur public, est synonyme d'"immobilisme" dans le secteur privé. Les salariés sont alors tout autant en quête d'une "stabilité" d'emploi qui leur permettra d'échapper à la stigmatisation des emplois "précaires", qu'en quête de "mobilité" professionnelle comme condition nécessaire aux adaptations permanentes aux nouveaux modes de production, et à la promotion sociale. Ainsi, selon les référentiels dominants dans chaque entreprise, un individu ayant cumulé de multiples expériences professionnelles pourra tout aussi bien être stigmatisé d'"instable", que valorisé comme individu "adaptable".

De la même façon, le "rythme" professionnel dominant diffère d'un secteur à l'autre. "Régulier", dans le secteur public, le rythme tend toujours plus vers l'"irrégularité" dans le secteur privé. Au temps "administratif" s'oppose la flexibilisation et l'annualisation du temps du travail. à la routine d'une régularité inflexible s'oppose l'aléatoire d'un rythme de travail qui se caractérise par toujours moins de rythme.

Ces tendances qui opposent des catégories temporelles propres à chacun des secteurs, constituent ainsi un horizon de possibles qui définit le sens du travail pour tout un chacun. En s'opposant, les catégories temporelles des secteurs public et privé tendent à brouiller les frontières de définition du travail légitime et cela oblige les individus à reconstruire des catégories signifiantes dans un horizon marqué par la contradiction.

4.1.3.3. EN QUETE DE PROFESSIONNALISME

Nadine va poursuivre et justifier ce décalage professionnel entre les contraintes inhérentes à son statut de fonctionnaire et les besoins spécifiques de son poste de travail dans les termes d'un manque de professionnalité : *<<Donc des fois on prend un peu sur soi ce qui est normal, mais c'est vrai que ce qui serait bien, pour bosser dans de bonnes conditions c'est que j'ai une bonne formation, que je puisse faire des choses qui soient bien, parce que c'est pas le tout de faire des choses mais il faut les faire bien, des choses qui soient bien il faut s'en donner les moyens je pense,*

et, moi je pense que ce qui serait bien c'est que j'ai une formation bien spécialisée, enfin qui corresponde à ce que je dois faire>>. Le décalage que Nadine opère dans les catégories justificatives mobilisées - rythme de travail tout d'abord, puis maintenant absence de spécialisation professionnelle - vient nous dire, par delà l'apparente incohérence de l'enchaînement, la lourdeur d'une "machine administrative" qui s'adapte mal, que ce soit du fait du rythme ou du fait de la formation interne, aux spécificités de certains postes qui ne s'intègrent pas dans le répertoire classique des emplois de la fonction publique.

Nadine vit d'autant plus mal l'atypisme de son poste qu'elle ne peut s'appuyer sur une compétence professionnelle reconnue pour justifier sa position marginale au sein de l'administration. La formation professionnelle se construit donc comme le moyen par lequel elle peut tenter de légitimer une position atypique, qui l'empêche jusqu'alors de se construire une identité professionnelle car elle ne peut revendiquer une compétence singulière qui la distinguerait des autres "fonctionnaires", dont elle fait néanmoins partie. Ne s'identifiant pas aux <<fonctionnaires>> car sans doute la spécificité de son poste l'éloigne des caractéristiques administratives traditionnellement dévolues aux emplois de "fonctionnaires", mais surtout parce que cette "identité pour autrui" est pensée comme une étape dans un parcours qui doit la rapprocher de sa <<passion>> pour les métiers <<à caractère culturel>>, Nadine ne peut, faute de spécialisation professionnelle, se construire une identité, temporaire, de professionnelle de la communication.

Dans un no man's land identitaire, elle va tenter de sortir de cette impasse en profitant des opportunités de formation qui se présenteront dans le seul cadre qui lui est désormais accessible, celui de la fonction publique, et en construisant un temps hors-travail capable de lui assurer cette identité artistique réelle qu'elle a renoncé à exercer en tant que professionnelle.

4.1.3.4. DE LA PASSION AU TRAVAIL

Le temps hors-travail se construit autour de cette <<passion>> pour l'audiovisuel qui anime Nadine, et qui structure tout autant son temps professionnel que son temps non professionnel. ***<<Mais c'est pareil, il faut encore accepter de travailler le week-end, ou le soir, et des fois, on a d'autres choses à faire,...la vie extérieure au boulot c'est vrai c'est encore toujours un peu les mêmes points d'intérêt, c'est vrai qu'en même temps aussi j'aime bien un peu déconnecter d'avec le boulot, mais, c'est bien, moi j'aimerais bien faire un peu de, pas de cinéma, mais bon faire des p'tits films comme ça sur la famille, des envies de faire des choses originales et puis de montrer un peu parce que on a envie de montrer quoi, c'est des p'tites choses qui me tiennent à coeur, j'aimerais bien faire un court-métrage sur des trucs comme ça sympas, mais c'est toujours que des projets, c'est du domaine un peu du rêve entre parenthèses, ... mais, là c'est pareil en dehors du boulot, cette année je faisais de la photo, c'est des trucs sympas, ça me tenait à coeur de faire des expositions avec des gens sympas, et c'est vrai que j'essaye un peu en dehors de mon boulot de faire des choses que j'aime bien>>*** ; l'audiovisuel constitue un secteur d'intérêt qui dépasse largement le seul cadre professionnel pour Nadine. N'ayant pu jusqu'alors se professionnaliser dans ce secteur d'activité, elle va l'investir sur un mode non

professionnel qui lui permet de réaliser ses projets en dehors de son travail qui ne reste qu'un <<boulot>> puisqu'il ne peut être source d'identification professionnelle.

4.1.3.4.1. PLAISIR CONTRE TRAVAIL

Mais le système de valeurs associées au travail se construit sur la complexité de l'ambivalence et laisse Nadine dans le doute de ses choix futurs : **<<C'est vrai qu'en fait on se demande si vaut mieux pas que ça reste une passion plutôt qu'une contrainte, c'est ce que je me dis parfois, je me dis en fait, j'aimerais bien faire ça dans mon boulot et tout, mais après ce qui est boulot devient moins plaisir et ça peut être un peu à double tranchant, et moi je me rappelle que j'avais pris une scolarité A3, c'est-à-dire dessin, et que avant de commencer cette scolarité j'adorais dessiner c'était quelque chose qui, et à partir de quand a débuté cette scolarité c'était la contrainte de dessiner comme ça tous les jours et c'est devenu carrément, pas un rejet, mais quelque chose que je faisais moins avec coeur, qui m'embêtait un peu et donc là c'est un peu la peur que j'ai vis-à-vis de, c'est-à-dire que si c'est quelque chose que je fais comme ça pendant mon boulot, c'est, ça va pas me dégoûter, mais ça, je vais le faire avec beaucoup moins d'entrain, c'est pour ça que j'ai un peu peur de faire rentrer ça complètement dans la vie professionnelle>>**. Nadine va nous sortir du doute dans lequel l'ambivalence de la <<passion>> pouvait nous plonger. C'est bien dans les termes du <<plaisir>> et non de la "souffrance" que Nadine construit sa passion pour les métiers de l'audiovisuel. Mais, alors que la plupart des jeunes rencontrés poseront la nécessité du <<plaisir>> comme condition à l'exercice d'une activité professionnelle, Nadine doute de la compatibilité de l'un avec l'autre, et préfère construire son parcours professionnel dans la logique d'une opposition des deux catégories. Pour elle, comme pour Christine, Sophie, Sonia, Chantal, et Sandrine B, le travail n'est pas un lieu de plaisir, car c'est un espace contraint, qui de surcroît transforme en contrainte ce qui était auparavant plaisir. C'est donc le cadre professionnel qui ne peut s'accorder avec la passion, qui doit donc rester préservée, pour se conserver, de tout cadre contraignant tel que celui du travail ou de la scolarité.

Alors qu'elle aspirait quelques instants auparavant à une réelle professionnalisation dans le secteur de l'audiovisuel, afin de pouvoir légitimer un poste de travail marqué par la singularité d'une activité à laquelle elle ne parvient pas à s'identifier, Nadine va rejeter peu après cette éventualité de peur d'y perdre tout le plaisir qui l'anime. Cette apparente contradiction dans le discours va se résoudre dans les termes d'une temporalité problématique, celle d'un rythme de travail marqué par la répétition et la routine.

4.1.3.4.2. LE TEMPS DU TRAVAIL

<<J'y réfléchi à deux fois avant de m'y engager complètement parce que c'est vrai que si ça devient vraiment quotidien, un peu harassant quoi, ...donc là par exemple c'est quelque chose, la photo, que je fais deux fois par semaine, bon on y va, en même temps c'est bien parce qu'y a une contrainte, donc on se force, enfin on se force pas, mais on se tient à faire quelque chose et en même temps c'est pas tous les jours, donc on prend du plaisir à le faire, alors que si ça se produisait dans le boulot, dire, tous les matins faut que j'aie faire des photos à tel endroit, faire des

prises de vues à tel endroit, ça m'embêterait vite en fait>> ; Nadine tente de se protéger du fléau que constitue la routine quotidienne. Dès lors, se professionnaliser dans le secteur de l'audiovisuel c'est courir le risque d'une routinisation qui est la mort certaine de cette <<*passion*>> qu'il faut pouvoir garder intacte.

Le travail s'oppose à la passion, moins parce qu'il représente une contrainte alimentaire, que parce qu'il s'inscrit dans un rythme contraint par la régularité d'une activité qui se doit d'être quotidienne, et quotidiennement identique.

La catégorie temporelle vient se constituer, une fois encore, comme catégorie problématique. Il s'agit cette fois de l'impossibilité à faire s'accorder travail et passion. Cette catégorie temporelle va se construire chez Nadine comme catégorie justificative d'une impossibilité à construire une "identité pour autrui" de professionnelle en accord avec son "identité pour soi" "d'artiste", car le temps de "l'artiste" ne pourrait s'adapter au temps contraint de "l'artisan" ou du "professionnel".

Il ne s'agit pas de savoir si cette représentation du travail artistique correspond à une "réalité" ou à un mythe. Il s'agit plutôt de prendre acte du système de valeurs de Nadine qui oppose le temps de l'artiste et le temps de l'artisan pour justifier une impossibilité à concilier travail et passion.

C'est dans une logique similaire qu'elle vient nous dire sa difficulté, identifiée comme un manque de qualification, à s'adapter à un temps professionnel qui la stigmatise comme "non-performante" : ***<<J'ai toujours un peu d'appréhension par rapport à peut-être, par rapport à une autre personne c'est le fait, pas d'être compétitive, mais d'être performante dans mon travail quoi, c'est vrai que j'ai l'impression de pas avoir vraiment de formation carrée, c'est-à-dire bon, par exemple mon collègue il est très fort donc en mise en page, donc en PAO, je me sens pas capable de le remplacer parce que justement j'ai pas la formation, et je veux dire je suis pas pointue dans un travail précis quoi>>***. Le manque de formation professionnelle se construit dans le discours de Nadine comme l'élément explicatif d'un défaut de performance professionnelle.

La formation professionnelle, pensée comme rationalisation maximale du temps du travail consacré à une activité, s'inscrit parfaitement dans la logique de rentabilité qui caractérise l'économie capitaliste. La formation professionnelle constitue donc non seulement le moyen pour accéder à une identité professionnelle, caractérisée par un processus de reconnaissance réciproque, mais surtout le moyen pour entrer dans le temps professionnel socialement légitime de la rentabilité. Ne pas être "professionnel" c'est en conséquence "perdre du temps", ce précieux temps qui s'est constitué socialement comme l'étalon de toute réussite.

4.1.3.4.3. TEMPS PRIVE, TEMPS PUBLIC

Si la professionnalité attestée par une qualification professionnelle reconnue s'est constituée comme référence de la performance, et donc de la réussite professionnelle dans le secteur privé, les critères de la réussite ne se sont pas construits de la même façon dans le secteur public. ***<<C'est vrai que ce qui compte un peu dans l'administration bon c'est le fait déjà d'avoir un peu de l'ambition, de prendre aussi***

du grade, d'avoir de l'ancienneté et de pouvoir passer au grade supérieur, bon moi ce qui me plairait c'est de monter un peu dans la hiérarchie fonctionnaire et puis deuxièmement ce qui compte c'est la paye (rires) et puis troisièmement d'avoir, d'être dans la bonne activité quoi je veux dire, quoi c'est vrai l'administratif quand je vois mes collègues c'est pas qu'ils me gonflent un peu, mais je trouve qu'ils sont pas, je vois par exemple, si j'avais un poste à choisir en mairie, à part le mien, c'est vrai que on se pose des questions (rires)>> ; le processus de reconnaissance professionnelle qui prévaut dans la fonction publique est lié à un système spécifique de gratifications qui s'appuie sur un rapport au temps différent de celui qui prédomine dans le secteur privé. Il ne s'agit pas de valoriser des compétences professionnelles en termes de performance, mais en termes de temps dévolu au service public.

Nadine va donc substituer les critères de <<l'ancienneté>> comme critères légitimes de reconnaissance professionnelle dans la fonction publique, aux critères de la <<performance>> qui ne constituent pas des critères d'appréciation pertinents dans le fonctionnement du secteur public.

C'est ce qui permet de comprendre qu'elle place en première position le critère du <<grade>>, comme critère de reconnaissance professionnelle supérieur à celui de l'activité exercée, car l'enjeu de son insertion professionnelle passe par une reconnaissance professionnelle qui se décline en termes de <<grade>> dans l'administration, et non de "professionnalité" comme c'est le cas dans le secteur privé.

Son identité professionnelle ne se construira pas sur des catégories de "métiers", mais sur des catégories de "positions", catégories légitimes et signifiantes dans la hiérarchie administrative, qui lui permettront de mettre à distance une identité de "métier" problématique.

On voit très bien ici comment s'élabore progressivement un processus de socialisation à un univers professionnel, celui de la fonction publique, qui impose à Nadine de reconstruire les catégories légitimes de reconnaissance qui seront le ressort de la construction du processus d'identification. Il lui faut alors substituer les catégories du "grade", et de la "position", signifiantes dans le cadre de l'administration, aux catégories de la "professionnalité" et du "métier", signifiantes dans le secteur privé dans lequel elle a été socialisée par son milieu familial.

Nadine poursuit son récit en nous dévoilant un peu plus son système de valeurs : <<**C'est peut-être parce que je rêve trop, en fait le boulot c'est avant tout une contrainte, pour tout le monde, bon tous les matins faut aller au boulot, y a des jours on n'a pas envie d'y aller, c'est vrai que ça c'est mon côté un peu, moi comme je dis des fois je gagne au loto et puis voilà, je vais voir mes collègues je vais leur dire "vous m'avez bien vu regardez-moi bien, salut" (rires), je viendrais leur dire au revoir quand même mais ouais je sais pas ça dépend du gain (rires) si c'est pas grand chose je continuerais à travailler malgré tout mais si c'est une grosse somme je laisserais un chômeur prendre mon travail et j'irais mener la belle vie sous les tropiques (rires)>>. Le travail se confirme être une contrainte temporelle - <<tous les matins faut aller au boulot>>, bien davantage qu'une contrainte de l'activité de travail. Son travail l'intéresse, car elle nous l'a expliqué, il lui a permis de dépasser une timidité stigmatisante. Pour autant, à l'instar de Sandrine B et d'Annie, elle lui substituerait**

volontiers une vie de rentière.

4.1.3.4.4. UN RYTHME PROBLEMATIQUE

Nadine semblerait pouvoir se satisfaire d'une vie libérée de la contrainte d'une activité quotidienne. Car la routine de l'activité, qu'elle soit contrainte par un cadre professionnel, ou contrainte par un cadre extra professionnel, constitue un problème qu'elle vient à nouveau exposer : **<<Disons que c'est sûr que c'est quand même la liberté quoi, être obligé d'avoir, bon y a des gens qui ont vécu avec ça pendant toute leur vie quoi, mais, ça paraît le rêve de se dire je me lève pas ce matin ou j'ai pas envie de me lever, je reste couchée, (rires) je pense que c'est pour tout le monde pareil quoi, ma foi on est obligé de se lever le matin ça durera comme les autres, cinquante ans et puis ben tant pis (rires) on fera avec, mais voilà>>**.

Nadine énonce une préoccupation quasi obsessionnelle, celle d'une temporalité problématique. Nadine, comme Annie, est préoccupée par la contrainte de son emploi du temps dans les termes d'une présence quotidienne qui l'oblige à rompre son rythme biologique de sommeil. Le travail lui impose un rythme social qui ne correspond pas à son rythme personnel, et se constitue dès lors comme rythme problématique car il met en péril son équilibre biologique.

4.1.3.5. ETRE "JEUNE"

Ayant évoqué la nécessité incontournable de cette contrainte sociale qu'est le travail, je la relancerai sur les activités professionnelles de ses parents pour tenter de comprendre un peu mieux le système de valeurs associées au travail qui s'est construit autour de la pratique professionnelle parentale. **<<Mon père est en pré-retraite, il a 57 ans et ma mère travaille toujours, mon père travaillait dans une société, une entreprise de...je sais pas vous connaissez "Agri Sud Est", ils font.. des fleurs, enfin ouvrier, ma mère tient un café et elle aurait l'âge de la retraite depuis deux trois ans mais,...c'est vrai qu'on a le couplet aussi des parents qui ont encore commencé, c'est la génération qui a commencé à travailler à 15-16 ans, quand on râle le matin "ouais faut aller travailler" (rires),...ils comprennent pas toujours que nous les jeunes on fasse la tête pour aller, pour se lever le matin, pour aller au boulot, qu'on en n'ait pas toujours envie, que on fait que 35 heures par semaine, que elle travaillait plus, c'est vrai que c'est pas toujours évident de se faire comprendre>>** ; élevée dans un milieu où le travail aura toujours occupé une place prépondérante, Nadine, à l'image d'Annie, dont les parents sont dans les deux cas artisans-commerçants, semble avoir construit un système de valeurs en réaction au modèle parental. C'est en termes de conflit de générations qu'elle construit ce système d'opposition, et qui l'amène à se construire une identité de <<jeune>> qui est d'autant plus signifiante pour elle qu'elle lui permet de comprendre et d'expliquer des systèmes de valeurs que tout sépare.

C'est donc l'identité de <<jeune>> qui va se construire comme pertinente pour Nadine, à l'image Makram, de Sylvain, de Béatrice, de Cendra, de Nagette, de Paulo, de Cyril et de Said. Le principe d'opposition signifiant qui organise sa conduite n'est pas celui du genre, ou de la classe sociale, mais celui de la génération. C'est en tant que jeune

qu'elle se sent différente et pas en tant que femme, ou fille de la classe populaire.

Pas plus que Latifa et Christine que nous avons "rencontrées" précédemment, ou que l'ensemble des jeunes filles enquêtées, Nadine ne mobilisera la catégorie du genre féminin pour donner sens à son identité.

4.1.3.5.1. EFFET GENERATIONNEL

La catégorie générationnelle est pertinente pour Nadine car elle lui permet de penser une société qui a changé dans ses modalités communicationnelles : **<<Je sais pas, on n'a pas du tout la même vie quoi, les mêmes bases de, la société est pas la même non plus, ...je dis pas qu'ils l'ont pas ressenti, mais ils l'ont jamais exprimé comme nous, comme moi par exemple je peux l'exprimer, dire, ouais j'en ai marre, j'ai pas envie de me lever ce matin, et tout, mais je veux dire y a des jours comme ça je sais qu'on va faire un boulot emmerdant et que y a pas toujours du boulot super quoi, des fois y a des choses qu'on n'a pas envie de faire quoi, ils comprennent pas qu'on ait, pas des revendications comme ça, mais ils comprennent pas qu'on, pour eux on a un boulot c'est déjà bien, on a une paye qui tombe à la fin du mois, c'est pas pour tout le monde pareil et bon, eux se sont jamais plaint quoi, ...je pense que eux avaient les mêmes sentiments que nous, mais je crois qu'ils l'exprimaient pas et qu'ils l'ont complètement occulté, c'est-à-dire que bon maintenant on dit les choses bon, le matin où j'ai pas envie d'aller au boulot je dis bon j'ai pas envie d'aller au boulot, je crois que eux le disaient pas, mais ils le faisaient quoi ils se levaient le matin, bon au boulot>>**. L'ère communicationnelle s'est imposée à l'ensemble des sphères de la société, jusqu'aux relations les plus privées. Il faut aux travailleurs faire preuve de compétences relationnelles, il faut aux parents communiquer davantage avec leurs enfants, ...la société toute entière est sous l'emprise du règne communicationnel. Le travail, ou plutôt *<<le boulot>>* n'était pas moins une contrainte auparavant qu'aujourd'hui, mais cette contrainte ne s'exprimait pas, comme ne s'exprimaient pas beaucoup de sentiments, dans une société où prédominait le règne du silence sur celui de la communication.

Comme le notait Jean ROUSSELET en 1974 : **<<Quand la plupart des travailleurs, quel que soit leur rang dans l'échelle sociale, semblait être à peu près satisfaits de leur statut professionnel (...) c'est probablement qu'ils n'étaient pas encore en mesure d'en concevoir un autre. Il n'en est plus ainsi aujourd'hui, et c'est parce que les effets du progrès en matière d'information s'ajoutent à ses conséquences purement technologiques que ce qui était hier encore tolérable dans la plupart des modes de travail commencent subitement à ne plus l'être.>>**²⁴⁵. Cette révolution communicationnelle à laquelle il faisait déjà référence au début des années 70 pourrait bien en effet expliquer en partie des difficultés croissantes, non seulement chez les "jeunes" mais dans l'ensemble de la population, à accepter des situations de travail d'autant plus mal vécues que de nombreux signaux sociaux tendent à laisser penser que la valeur "travail" n'est plus socialement posée comme la condition de la réussite.

Beaucoup de jeunes socialisés durant leur parcours scolaire à "l'équivalent-travail"

²⁴⁵ p 170

comme condition de leur réussite, scolaire donc sociale, auront vécu le désenchantement d'une relation travail-réussite qui n'aura pas fonctionné. Insignifiante pour expliquer leur échec, cette relation travail-réussite aura perdu toute valeur. Et lorsque l'environnement social viendra corroborer ce sentiment diffus issu de l'expérience individuelle que le travail n'est pas la clé de la réussite sociale, les <<boulots>> proposés seront d'autant plus difficiles à accepter qu'ils n'apporteront bien souvent ni prestige social, ni compensation financière.

Il sera alors tentant de se laisser entraîner au rêve du Loto, à l'illusion du joueur de foot millionnaire, aux mirages du trafic de drogues, ou pour les plus riches aux espoirs des placements financiers. Car ce sont bien ces "signaux" sociaux de la réussite que la société communicationnelle de cette fin de siècle tend à promouvoir, en contrepoint d'une armée croissante de salariés exclus du marché du travail.

Alors même que la société du chômage s'impose en France depuis vingt ans, le travail ne semble pas s'être constitué comme un impératif acceptable à n'importe quelles conditions. Nadine, comme l'ensemble des jeunes rencontrés, malgré la menace du chômage et de la "précarité" professionnelle, ne considère pas que la stabilité d'emploi et la garantie du revenu puissent suffire à satisfaire ses attentes professionnelles. La menace permanente du chômage n'a pas asservi les individus à la contrainte aliénante du travail, et pour ce qui est des "jeunes", il semble bien qu'ils restent porteurs d'exigences et de revendications inaliénables à la seule nécessité alimentaire du travail.

4.1.3.5.2. PLAISIR COMME ROUTINE

Mais les préoccupations de Nadine ne sont pas de l'ordre d'une réussite financière, même si elle nous l'a dit précédemment elle place au deuxième rang de ses priorités le salaire. Ce qui la préoccupe davantage est de pouvoir parvenir à concilier l'inconciliable, le travail et le plaisir : **<<C'est vrai que, est-ce qu'on rêve un peu trop, est-ce qu'on n'a pas envie d'avoir le beurre et l'argent du beurre, c'est-à-dire on n'a pas envie d'aller au boulot et en plus de s'y plaire, parce que bon le travail dans le dictionnaire c'est pas marqué plaisir quoi, c'est dire...les jeunes sont peut-être un peu plus blasés aussi, y a pas, de vouloir travailler en rigolant, en se tournant les pouces, en même temps, se tourner les pouces toute la journée, ben y a rien de plus chiant hein, franchement aller au boulot pour s'em... pour rien faire, franchement alors ça, ça non plus, quand je sais que dans la journée je vais avoir une demi-journée à tuer ou quelque chose qui me fait pas plaisir, à la limite je préfère crouler sous le boulot, on voit pas l'heure passer, c'est beaucoup moins embêtant, on a peut-être envie de faire du boulot qui plaît, en même temps du boulot qui plaît y doit pas y avoir énormément de gens qui font du boulot qui leur plaît, enfin j'y crois pas trop>>**. Nadine tente de comprendre cette difficulté, qui lui semble être le propre de cette jeunesse dont elle se revendique, à accepter le travail comme une contrainte nécessaire. Explorant, par la mise en mots, des pistes d'explications à ce "rejet" du travail que semble partager la jeunesse, Nadine ne parvient pas à dégager des pistes explicatives pertinentes, si ce n'est dans les termes d'un rêve inaccessible.

Face à ces contradictions insurmontables, Nadine va se plier à l'acceptation d'une

réalité qui la contraint mais qu'elle se doit d'accepter, comme ses parents avant elle, comme la plupart de ses congénères aujourd'hui, et à laquelle elle ne voit pas d'autres issues qu'une passive soumission. **<<Mais bon c'est comme ça, c'est vrai qu'il faut prendre sur soi, faut faire avec, faudra que ça dure tant d'années, je me dis que y aura certaines semaines ou certains matins, ben je me dis que je râlerai encore pendant quarante ans, parce que je sais que se lever tous les matins pour se dire super je vais au boulot, je crois pas que ça va m'arriver souvent quoi, des fois c'est même pas vis-à-vis du boulot, c'est le fait de se lever, parce qu'on a envie de dormir, parce que telle chose, quoi, c'est même pas vis-à-vis du boulot qu'on se dit "ah ouais non j'ai pas envie d'y aller c'est nul c'que j'fais", c'est pas toujours ça, c'est même pas souvent ça, c'est dire "ah lala faut se lever ce matin j'ai pas envie d'y aller" quoi c'est tout...>>** ; une fois encore Nadine vient nous dire toute la difficulté qui est la sienne d'adapter son rythme biologique au rythme professionnel que le temps de travail lui impose.

Complainte récurrente, et quasi obsessionnelle, la perturbation de son temps biologique que constitue l'adaptation à un temps de travail socialement construit, va amener Nadine à penser d'autres rapports au temps de travail. **<<Matériellement, je peux pas ne pas travailler, enfin oui, c'est quelque chose que non, je vois pas comment je pourrais faire, mais c'est vrai que je me dis que peut-être que les gens qui ont un autre système de vie, qui sont un peu hors-système, ouais, marginal, c'est-à-dire qui, bon j'connais pas énormément de gens, des fois, on entend dire par des amis que untel travaille six mois, pis que six mois c'est pas qu'il fait rien, mais il profite un peu de son argent, c'est vrai que c'est quelque chose qui fait envie parce qu'on se dit, moi je travaille 365 jours sur 365, enfin exceptées les vacances, ça fait le ronron qui use, moi l'habitude un peu me fait peur, dans tout d'ailleurs, mais le ronron quotidien, des fois me met un peu les boules je dois dire, c'est un peu angoissant de se dire ben pendant tant d'années je vais faire telles choses, je vais me lever à telle heure, je vais avoir les vacances, après les vacances ça sera la rentrée, c'est quelque chose qui me fait, qui m'angoisse pas terriblement, mais j'y pense assez souvent quoi, j'me dis quand même travailler pendant quarante ans, se lever tous les jours à telle heure, pfou, ça me fait peur>>** ; comme Christine, Béatrice ou Nagette, Nadine va évoquer la marginalité "professionnelle" de certaines personnes comme issue à un système social qui ne lui convient pas, non pas parce que comme Christine elle s'en sent exclue, mais parce que ce système social ne respecte pas son rythme, qui aurait besoin non pas de régularité, mais d'irrégularité.

Nadine voudrait pouvoir se protéger du fléau "dépassement" de la régularité, de cette régularité sécurisante qui s'inscrit dans la logique de stabilité après laquelle courraient plus de trois millions de chômeurs.

Une fois encore, avec Nadine, les catégories qui définissent socialement la "précarité" professionnelle - instabilité, irrégularité - ne constituent pas nécessairement des catégories problématiques, bien au contraire. Il est bien évidemment plus facile de rêver d'instabilité et d'irrégularité quand on est fonctionnaire que lorsque l'on est demandeur d'emploi, mais nous le verrons ultérieurement la situation de salarié "stable" ne suffit pas à expliquer ces revendications.

4.1.3.5.3. UNE FEMME ACTIVE

La "marginalité" évoquée par Nadine ne fait pas référence à la même "marginalité" que celle évoquée par Christine, Béatrice ou Nagette. Car contrairement à ces dernières, Nadine est insérée professionnellement, et elle n'envisage pas d'autres solutions que de se plier à la contrainte d'un temps professionnel que la plupart est obligée d'accepter et qu'un nombre croissant aspirerait également à accepter. **<<En même temps y a des tas de gens qui vivent comme ça et on se sent un peu obligé de faire la même chose quoi, mais c'est vrai que pas travailler, je l'envisage pas tellement parce que, un je peux pas, y a pas vraiment un tonton d'Amérique, gagner au loto j'y crois (rires), y a que comme ça qu'on peut gagner (rires) et puis sinon, je vois pas tellement de solutions quoi, ...la solution du mari riche (rires), non, je pense pas en plus que le mariage du style mon mari m'entretient, je pense pas que ça me correspondrait vraiment, parce que bon, c'est un peu profiter de l'argent de l'autre, si c'est pour être bobonne à la maison c'est quelque chose qui m'intéresse pas non plus quoi, moi je veux pas rester chez moi pour dire de faire le ménage c'est pas ça, c'est malgré tout avoir une activité mais pas contraignante, enfin contraignante comme peut l'être le boulot, tel horaire, sortir à telle heure, commencer à telle heure, mais je crois que c'est ce sentiment des jeunes, on veut avoir le beurre et l'argent du beurre, on veut avoir des sous et puis pas faire grand chose>>**. Contrairement à Latifa, Christine, Sonia, Mériem, Annie, Sandra ou Fahra le travail est pensé comme une obligation financière qu'elle se doit d'assumer et dont elle ne peut se décharger, que ce soit sur les épaules d'un mari, ou sur celles d'un système de redistribution. Obligation quasi morale - **<<c'est un peu profiter de l'argent de l'autre>>** - le travail est pour Nadine incontournable, car elle ne peut se penser dans un rôle de femme au foyer, qui serait alors la contrepartie "justifiée" d'une dépendance financière.

L'image traditionnelle de la femme au foyer ne constitue donc pas pour elle un modèle d'identification signifiant qui lui permettrait de se penser en tant que femme, différente des hommes. Et c'est donc en tant que **<<jeune>>** que Nadine se construit une fois encore pour tenter de donner sens à une singularité dans le rapport au travail qui caractériserait, pour elle, la jeunesse actuelle.

4.1.3.6. DE LA SOCIALISATION SCOLAIRE A LA SOCIALISATION PROFESSIONNELLE

Nadine va poursuivre l'entretien en évoquant la façon dont elle a vécu son passage de la vie scolaire à la vie professionnelle : **<<à l'école je vivais pas sur un nuage, mais bon je faisais pas attention véritablement, à la vie active, on vivait un peu dans un monde un peu fermé, bon ben c'est vrai le matin c'était pareil que le boulot, y a des matins j'avais pas envie d'aller en cours, c'est pareil, j'y allais, quoi, j'ai jamais fait, j'ai pas envie d'y aller donc j'y vais pas, je me suis toujours, pas forcée, mais je me suis toujours dit quand même que la vie c'était par moment des contraintes et que y fallait quand même s'y plier, j'avais le sentiment pareil à l'école de pas toujours avoir envie d'y aller, et c'était une histoire de profs, une histoire de cours, une histoire de sommeil, c'était divers, comme le boulot peut l'être>>**. La socialisation au

temps du travail se construit dès le temps scolaire, et c'est dès la prime enfance que la contrainte temporelle s'impose à l'enfant, généralement comme incontournable.

C'est en termes d'exclusion que Nadine pense le rapport du monde scolaire au monde professionnel, et pourtant l'un et l'autre ont pour caractéristique commune la socialisation de l'individu au temps socialement construit du rythme "professionnel". Nadine a la conscience aiguë d'une socialisation au temps du travail qui s'est imposée bien au-delà du seul cadre professionnel, et l'a obligée dès l'enfance à se plier à une contrainte temporelle qu'elle n'est toujours pas parvenue à incorporer.

4.1.3.6.1. RAPPORTS DE POUVOIR

Mais ce qui oppose ces deux mondes aux yeux de Nadine, et qui lui ont révélé le monde professionnel dans toute sa difficulté, ce sont les modalités relationnelles. **<<Je trouve quand même qu'il y a un grand fossé entre les, entre ces deux mondes et c'est pas évident tout le temps de, de rentrer sur le marché du travail, de, parce que bon à l'école y a tout le système qui, bon, autour de toi les gens, y a ceux avec lesquels on a des affinités, bon les profs ça se passe plus ou moins bien, mais ça dure pas, ça dure une heure par jour, alors qu'au boulot on est obligé de vivre, pas dans mon service c'est pas le cas, mais par exemple de, moi ça m'est arrivée de bosser, c'était à la Sécu, j'avais été embauchée pour un contrat de tant de mois, et c'est vrai que ça c'est très très mal passé avec le chef de centre et j'ai pas pu vivre cette, ce boulot, quoi cette relation, j'ai pas pu vivre, prendre sur moi et rester longtemps, j'y suis restée un mois et demi et puis comme ça s'arrangeait pas, je me suis dit je peux pas>>** ; Nadine aura commencé son parcours d'insertion professionnelle dans le cadre d'un emploi "précaire" qui l'aura confrontée, comme Christine, comme Fahra, Cendra, Nagette, Sandrine B, Johan, Makram, Sami, Xavier et Cyril, à l'expérience de relations professionnelles conflictuelles.

Ce qui aura constitué un souvenir problématique dans cette expérience professionnelle n'est pas la temporalité atypique du contrat, mais la confrontation à un cadre, le cadre professionnel, qui l'aura contrainte à gérer des relations conflictuelles ; ce que le cadre scolaire de l'enseignement secondaire ne lui avait pas appris à gérer.

Le monde professionnel se construit donc comme un monde de contraintes multiples, contraintes horaires, contraintes financières, contraintes relationnelles, que les individus sont plus ou moins préparés à affronter. Au cours du processus de socialisation primaire, tant familiale que scolaire, Nadine aura été modelée au temps social du travail, sans toutefois parvenir à l'incorporer totalement. En outre, au cours de ce processus de socialisation primaire les jeunes n'auront pas été socialisés à des modalités relationnelles qui ne se construisent pas sur le mode affectif, comme cela peut être le cas dans le cadre scolaire. Nadine, comme la plupart des jeunes rencontrés, aura eu beaucoup de difficultés à s'adapter à un cadre relationnel marqué par des rapports de pouvoir conflictuels.

4.1.3.6.2. PASSIFS CONTRE ACTIFS

L'adaptation au monde professionnel passe également par un rapport d'engagement qui

diffère sensiblement de l'expérience scolaire, telle que l'a vécue Nadine : **<<La vie active, c'est vrai que c'est beaucoup plus, faut faire son trou, à l'école c'est pas, c'est pas aussi, on est là un peu en spectateur à l'école, je dirais pas en touriste mais bon après tout c'est, à la personne de voir si elle veut bosser, si elle veut faire, alors que dans le boulot c'est pas la même chose quoi, faut s'intégrer le plus possible quoi, non, moi je trouve que y a un grand fossé quoi, et puis ben bien sûr on est dépendant de la hiérarchie, les chefs, alors que bon à l'école, après tout, le prof dit telle chose on en tient compte, on n'en tient pas compte, on s'en fout, quoi>>**. Le temps scolaire a été vécu par Nadine comme un temps contraint, mais par rapport auquel il était possible de prendre ses distances par un moindre investissement, voire un total désinvestissement.

Ce rapport potentiellement "passif" au monde scolaire aura contribué à construire un système de conduites marqué par le non-engagement et la prise de distance. Or ces attitudes "distanciées" s'accordent mal au cadre professionnel qui exige un engagement des salariés d'autant plus important que les postes occupés sont chargés de responsabilités.

Ce rapport "passif" à la scolarité peut se comprendre comme ce que Marilena CHAUI²⁴⁶, philosophe brésilienne, analyse en termes de "résistance" caractéristique des classes populaires, pour expliquer de nombreuses pratiques de résistances à l'imposition de catégories dominantes qui n'ont pas de sens pour les classes populaires.

Mais cette opposition entre "actif" et "passif" s'est également construite comme socialement signifiante pour penser d'un côté l'ensemble des individus engagés dans le procès de "travail", et de l'autre, tous ceux, scolaires, étudiants, femmes aux foyers, retraités, ...qui s'en trouvaient momentanément ou définitivement exclus. Il ne s'agit plus alors de penser la catégorie du "passif" comme pratique de résistance à l'imposition de modèles dominants non signifiants, mais de penser des processus symboliques d'exclusion, temporaires ou non, par rapport aux modèles dominants.

Pour les classes populaires, l'espace scolaire est donc potentiellement un lieu doublement marqué par la symbolique de la passivité. Espace d'imposition des normes dominantes, l'école peut générer des pratiques de mise à distance de ces valeurs dominantes. Espace symboliquement mis à l'écart du proces productif, l'école participe à la construction d'identités de jeunes "scolaires" - donc "non travailleurs" - autrement dit de jeunes "inactifs".

La catégorie sociale des demandeurs d'emploi constitue à ce titre une catégorie ambiguë puisqu'elle est catégorisée comme relevant des "actifs sans emploi", mais qu'elle ne participe pas temporairement au procès de "travail". Il en est de même de l'ensemble des individus qui sont en "activité" dans le cadre de contrats "précaires" et qui pour certains d'entre eux sont "stagiaires" de la formation professionnelle, sans contact direct avec le marché du travail.

Les dispositifs d'aide à l'insertion sociale et professionnelle des personnes sans emploi ont contribué à brouiller les frontières entre l'emploi et la formation, et il est bien

²⁴⁶ 1986

difficile aujourd'hui de distinguer les "actifs" des "passifs", si ce n'est par des processus de catégorisation officiels qui ne s'accordent pas, ou plus, nécessairement avec la réalité. Si les "stagiaires" de la formation professionnelle sont considérés comme "actifs", on peut alors se demander pourquoi les "étudiants" et les "scolaires" ne pourraient pas également intégrer cette catégorie, dans la mesure où leur formation constitue, de la même façon que pour les "stagiaires", un investissement pour leur future insertion professionnelle.

4.1.3.6.3. EN RETARD

Nadine va poursuivre son récit en évoquant une fois encore un rapport au temps problématique : *<<J'ai commencé à travailler j'avais 20, 22 ans à peu près, là j'ai 27 ans, bon je sais je les fais pas, je fais très, assez jeune, c'est peut-être ça aussi, non mais c'est vrai, bon moi j'essaye d'avoir une espèce d'autocritique sur moi et je sais que je suis pas complètement mature, j'espère que ça se fera sur le tas, mais, c'est vrai que quand je compare avec des collègues qui ont sensiblement le même âge, et qui, et ça je pense que ça fait partie, c'est tout un truc à revoir sur, sur sa personne, système d'éducation familiale, caractère prédominant, etc, quoi, moi je suis assez consciente de mes faiblesses, de mes capacités, je sais que mon caractère malheureusement fera toujours que j'arriverai pas au stade que les gens de mon âge quoi, qui sont déjà, qui ont des situations familiales, qui arrivent à assurer des tas de choses, qui, bon parfois ont des postes hyper importants>>*. Nadine nous fait part du décalage temporel qu'elle vit par rapport à son environnement, et comment elle se construit en conséquence comme jeune femme pas *<<mature>>*.

La catégorie temporelle vient une fois encore se constituer comme catégorie justificative d'une souffrance ; souffrance de la différence, d'une difficulté à s'adapter au temps social du travail, comme au temps social familial. Nadine est une *<<jeune>>* qui préférerait flemmarder au lit le matin plutôt que d'aller travailler, alors que les "signaux" sociaux lui imposent l'image d'une femme "active", mère de famille, qui court après le temps.

Nadine n'est pas parvenue à incorporer le temps social dominant, alors même que l'ensemble du processus de socialisation primaire, tant familiale que scolaire, aura contribué au bon déroulement de ce processus d'intériorisation. C'est alors un processus de défense contre l'imposition d'un modèle social et familial vécu comme problématique qui s'est mis en place, autrement dit un processus de résistance à la domination, qui aura abouti à ce que Nadine se pense comme ne pouvant accéder au même *<<stade>>* que les autres.

Poursuivant, Nadine va tenter de justifier sa situation, qu'elle vit comme problématique, dans les termes d'une différence qu'elle se fait fort d'assumer pleinement : *<<En même temps c'est pas pour ça que j'ai envie de changer, je veux dire, je vois très bien que, telle personne, au même âge que le mien, peut avoir une très très bonne situation, avec des responsabilités familiales x ou y mais, moi ça me donne ni envie de changer, je pense que les choses évolueront comme elles doivent évoluer, bon ben j'serai disons pas en retard sur les autres, c'est pas une question de retard, c'est une question de caractère qui est peut-être plus lent à se former, bon c'est vrai je suis encore chez mes*

parents à 27 ans, est-ce qui faut pas se poser de questions, est-ce que bon, faudrait pas que je prenne mon indépendance, en même temps, je suis bien, je rentre à midi, je mets les pieds sous la table, ça c'est tout un truc à revoir sur ma, j'en suis parfaitement consciente mais, moi à la limite, c'est pas que je vis très bien avec mais, je rame pas pour payer mon loyer, je veux dire, je me fais des plaisirs que d'autres se font pas, alors bon donc, je vois pas pourquoi j'en changerais>>. Nadine, contrairement à Christine, Nagette, Béatrice, Sophie ou Cyril, mais comme Sandrine B, Sylvain, Johan, Makram, Soufiane, Sami et Vincent, n'aspire pas à son indépendance, alors même qu'elle est salariée, fonctionnaire, avec des ressources mensuelles garanties.

Le discours dominant qui s'est imposé sur la problématique sociale de la "précarité" professionnelle des jeunes tend à construire le maintien des jeunes au foyer parental comme conséquence négative de situations professionnelles "précaires" qui empêchent les jeunes d'accéder à leur indépendance. Nadine vient illustrer à sa façon que la relation de causalité entre "précarité" professionnelle et maintien au foyer parental n'est pas aussi simple.

Ce n'est donc pas faute de stabilité professionnelle que Nadine n'aspire pas à son indépendance, mais plus sûrement parce que l'indépendance serait synonyme de sacrifices qu'elle n'est pas prête à assumer. Le maintien au foyer parental permet, pour reprendre ses termes de profiter *<<du beurre et de l'argent du beurre>>*.

Si de nombreuses interprétations sont possibles en termes d'"immaturité", telles que Nadine se les réapproprie, il est également possible d'expliquer ce "refus des responsabilités" par l'insignifiance à ses yeux d'un modèle social dominant qui ne correspond pas à son système de valeurs. Quitter le foyer parental, parce qu'elle est professionnellement indépendante, ne prend peut-être pas sens pour Nadine élevée dans un milieu social où le départ du foyer parental concorde encore bien souvent avec la vie en couple et la création d'une autre cellule familiale.

Le modèle d'indépendance pré-maritale des jeunes, filles et garçons, de la "classe moyenne", s'est constitué comme modèle dominant au cours des vingt dernières années, sans pour autant s'être imposé comme modèle légitime à l'ensemble des groupes sociaux et culturels. C'est imposer un regard ethnocentrique sur la question de la "précarité" professionnelle des jeunes que de la constituer en variable explicative du maintien au foyer des jeunes confrontés à des difficultés d'insertion professionnelle, qui dans leur majorité n'appartiennent pas à cette "classe moyenne" qui s'est érigée en modèle dominant.

C'est alors en termes de *<<retard>>*, puis de *<<caractère>>*, que Nadine tentera de donner sens à ce décalage "social" par rapport au modèle dominant, reprenant ainsi à son compte les catégories justificatives dominantes de la différence.

4.1.3.6.4. L'IDEOLOGIE DU MERITE

Consciente d'une vie qu'elle éprouve douloureusement différente, Nadine va illustrer remarquablement la réussite d'un processus de socialisation qui tend à faire advenir comme "personnel" un échec "social" occulté comme tel : ***<<En même temps je me fais pas une montagne, y a des gens qui sont beaucoup plus malheureux, j'ai la vie que***

j'ai, j'ai le travail que j'ai, je prendrai sur moi pour que ça change, ou je prendrai pas sur moi pour que ça change, mais j'aurai une vie, enfin pas peu importe ce qu'elle sera mais que j'aurai peut-être méritée et puis que, j'ai des reproches à faire à personne, des fois on est amer, sur telle chose ou sur soi-même d'ailleurs, mais je veux dire j'ai des reproches à faire à personne>>. C'est par la catégorie scolaire emblématique du <<mérite>> que Nadine analyse son parcours, et justifie une situation de "différence", si ce n'est "d'échec". Catégorie scolaire éminemment symbolique d'un procès de socialisation qui tend à construire les catégories de la réussite et de l'échec comme résultats d'efforts "mérités", autrement dit dont seul l'élève est responsable par le travail qu'il aura ou non fourni, la mobilisation par Nadine, comme avant elle par Latifa, de cette catégorie du "mérite" vient nous dire toute l'efficacité d'un processus de socialisation scolaire qui lui aura permis d'intérioriser comme "personnels" des échecs "sociaux" que l'idéologie démocratique républicaine ne peut accepter.

Dans la même logique de responsabilisation personnelle, Nadine va justifier les échecs de ses démarches de recherche d'emploi : *<<C'était pas dans mon caractère de faire du démarchage, j'avais eu des rendez-vous, je me sentais pas toujours très à l'aise, ça correspond pas à ma personnalité, les entretiens étaient pas toujours toujours, ...en même temps j'avais l'impression que je savais pas me vendre quoi, que je ...à l'époque elle m'avait parlé de réunions qui se passaient à Feyzin il me semble, et c'est vrai que je m'y étais pas rendue, c'est pas quelque chose que j'avais envie de, de voir exposer avec d'autres gens quoi. On n'a pas toujours envie de voir ses faiblesses comme ça exposées au grand jour, moi je sais que ça m'arrive encore aujourd'hui quand on m'adresse la parole de virer au rouge tomate, j'aime pas virer rouge tomate toute la journée quoi, donc c'est vrai que le regard des autres est des fois aussi un peu, on n'a pas envie de, c'est vrai le travail de groupe, est, peut être bien mais c'est vrai que j'ai pas très envie d'aller avec des gens qu'on connaît pas>>*. Une fois encore la <<timidité>> de Nadine va se constituer comme élément justificatif de situations d'échec. Ce "handicap" communicationnel qu'elle origine dans un trait de <<personnalité>>, et qui relève d'un habitus familial marqué par la non-communication, l'amènera à abandonner ses démarches de recherche d'emploi dans le secteur privé au profit de la préparation des concours de la fonction publique.

L'accès au marché du travail, dans le secteur privé, implique de se conformer à l'image d'un personnage actif, efficace, et communicant. Lorsque la socialisation primaire n'a pas permis la construction d'un habitus adapté à ces logiques du marché du travail, le processus d'insertion professionnelle se complique. Il faut alors à l'individu chercher des alternatives ; pour Nadine, la fonction publique se sera constituée comme une alternative lui permettant tout à la fois d'échapper à l'épreuve des entretiens d'embauche, et de s'insérer, à son rythme, dans son nouvel univers professionnel.

4.1.3.7. PORTRAIT D'UNE "ARTISTE"

La Mission Locale se sera révélée pour Nadine une rencontre éphémère mais signifiante. Elle n'aura rencontré la conseillère en insertion de la Mission Locale qu'une seule fois, mais les orientations proposées l'auront confrontée à une succession d'échecs qui se seront constitués comme signifiants dans son parcours d'insertion.

La Mission Locale sera très peu évoquée par Nadine, car son parcours d'insertion ne s'est pas construit dans une relation de proximité avec cette structure d'insertion.

Toutefois, comme Latifa, Nagette et Said, Nadine aurait souhaité un "accompagnement" des professionnels de l'insertion auprès des entreprises beaucoup plus que de simples "conseils". Et ce très probablement, car les orientations proposées par la Mission Locale auront confronté Nadine à des échecs qui seront venus prendre sens et se constituer comme révélateurs de logiques d'échecs préexistantes.

Les recherches de formations, d'emplois et de contrats en alternance proposées par la Mission Locale auront révélé à Nadine l'inadaptation de ses aspirations aux possibles du marché du travail, et mis en évidence un "handicap" communicationnel préjudiciable au bon déroulement des démarches de recherche d'emplois.

Ainsi, socialisée aux apprentissages "pratiques" plutôt que "théoriques", Nadine aura par deux fois été recalée dans les filières générales et théoriques de l'enseignement scolaire puis universitaire. Terminant son parcours de formation initiale sans véritable qualification professionnelle, Nadine sera confrontée à un marché du travail qui, dans le secteur désiré, valorise davantage les compétences pratiques que théoriques, pour lesquelles il semble qu'elle ait eu davantage "d'aptitudes", mais que son parcours scolaire ne lui aura pas donné l'opportunité de concrétiser.

à cette difficulté, viendra s'ajouter un "handicap" communicationnel lié à une socialisation familiale davantage orientée sur la non-communication que sur la communication, et qui se révélera "handicapante" dans la société communicationnelle qu'est devenue la société de cette fin de millénaire. Rechercher un emploi dans les années 1990 c'est pouvoir mettre en oeuvre des capacités d'exposition de soi qui relèvent de capacités communicationnelles qui ne vont pas de soi mais s'inscrivent dans un processus de construction de la personne pensée comme personne "communicante".

Comme Latifa, Cendra, Nagette et Annie, Nadine aura souffert de difficultés à "se parler", à <<se vendre>> dira Nadine, et c'est pour cela qu'elle construira ses reproches en direction de la Mission Locale dans les termes d'une trop faible prise en charge.

La "précarité" professionnelle aura été expérimentée par Nadine dans les termes d'un Contrat à Durée Déterminée et d'un Contrat Emploi Solidarité. L'un comme l'autre n'auront pas été perçus, dans l'a posteriori que constitue ce travail de reconstruction, comme "problématiques" du fait de temporalités limitées.

Dans le premier cas, l'expérience de travail "précaire" aura été problématique en ce qu'elle aura confronté Nadine, pour la première fois, à des relations professionnelles basées sur des rapports de pouvoirs conflictuels qui l'auront déstabilisée au point d'interrompre, avant le terme prévu, son contrat de travail. Comme Christine, Cendra, Agnès, Nagette, Sandra, Fahra, Sylvain, Makram, Sami, Xavier B et Cyril, Nadine n'aura pas regretté le caractère temporaire de son contrat de travail, bien au contraire, car elle aura souffert de rapports de pouvoirs qui se seront constitués comme "problématiques" bien davantage que n'avait pu l'être la nature du contrat.

Dans le second cas, le caractère temporaire du Contrat Emploi Solidarité aura été effacé par l'enchaînement direct avec son recrutement comme titulaire dans la fonction

publique, au même poste et au sein de la même municipalité. Le Contrat Emploi Solidarité se sera alors constitué comme préambule à un parcours d'insertion dans la fonction publique, et non comme expérience temporaire insignifiante.

La "précarité" professionnelle telle qu'elle est socialement construite ne se sera donc pas construite comme "problématique" dans le parcours d'insertion professionnelle de Nadine.

En revanche, la catégorie temporelle va se construire chez Nadine comme catégorie doublement problématique.

Socialisée dès l'enfance au temps social dominant de la quotidienneté et de la régularité, Nadine n'incorporera pas ce temps social qui restera pour elle un temps problématique, car un temps contraint. Ce sera le temps de l'obligation quotidienne du <<lever>> journalier qui vient perturber un rythme biologique qui ne peut incorporer ce rythme dominant inculqué pourtant dès la prime enfance. Mais ce sera également le temps de la <<routine>> qui organise le cadre professionnel, où la répétition quotidienne d'activités identiques empêche d'imaginer que le travail puisse se concilier avec la <<passion>>.

Mais le temps social dominant va également se construire comme problématique dans le parcours de Nadine car c'est aussi le temps d'un rythme social de développement qui définit des <<stades>> que les individus franchissent en fonction de critères socialement établis comme pertinents. La fin de la scolarité, l'accès à l'emploi, le mariage, la première naissance, ... se sont construits comme une succession socialement légitime d'étapes menant à l'âge "adulte". Or de plus en plus de jeunes construisent leurs parcours d'insertion sociale et professionnelle selon des chronologies et des rythmes qui s'écartent du modèle dominant encore en vigueur.

Nadine a terminé ses études il y a cinq ans, elle est fonctionnaire depuis bientôt trois ans, et à 27 ans, sortie de l'âge statistique de la "jeunesse", elle est célibataire et vit chez ses parents. Le modèle dominant d'insertion qui s'est répandu à travers la "classe moyenne" voudrait que Nadine ait pris son indépendance, puisqu'elle est financièrement en mesure de s'assumer pleinement. Ce décalage entre le temps social dominant qui lui impose un modèle d'indépendance pré-maritale et son temps social qui lui fait préférer la dépendance familiale, se construit de façon d'autant plus problématique qu'elle sort des catégories administratives de la "jeunesse", et qu'elle n'a plus dès lors de motifs légitimes pour justifier sa situation.

Le parcours d'insertion de Nadine est marquée par une lutte contre une temporalité qu'elle ne parvient pas à incorporer et qui la stigmatise comme <<immature>>.

Cette identité d'<<immature>> qu'elle s'attribue volontiers va organiser la logique d'un processus de construction identitaire marqué par un rapport problématique à la temporalité dominante.

Nadine se définit ainsi comme <<jeune>>, car cette catégorie sociale est pour elle bien davantage signifiante pour donner sens à la singularité de son parcours d'insertion sociale et professionnelle, que ne pourraient l'être les catégories de genre ou de classe. Cela lui permet ainsi de justifier une situation socioprofessionnelle marquée par une

indétermination qui serait le propre de la "jeunesse".

Se définir comme "jeune" lui permet d'expliquer un rapport au travail singulier. Singulier dans le fait de refuser la temporalité du travail telle qu'elle s'impose socialement dans les termes de la régularité et de la quotidienneté, et qui empêche par là même de penser le travail comme source de plaisir. Le travail ne peut être pensé par Nadine que dans les termes d'une contrainte incontournable que même le fait d'être une "femme" ne peut lui permettre de dépasser, car l'identité potentielle de "femme dépendante" est pour elle inenvisageable. élevée dans une famille où la mère, commerçante, a toujours travaillé, et beaucoup travaillé, le travail des femmes s'est imposé comme fait "naturel", et l'alternative du statut de "femme au foyer" n'est même pas concevable.

Ainsi, comme Latifa et Christine avant elle, et comme l'ensemble des jeunes femmes enquêtées, Nadine ne s'identifiera pas à la catégorie du genre féminin, qui ne se construit pas dans la reconstruction de son parcours d'insertion sociale et professionnelle comme une catégorie significative d'une singularité, comme peut l'être celle de "jeunesse", comme pouvait l'être pour Latifa celle "d'arabe".

Bien que "fonctionnaire" depuis près de trois ans, Nadine ne s'identifie pas à son activité professionnelle dont elle a fait le choix "par défaut". Dans l'impossibilité de faire s'accorder une "identité pour autrui" d'"agent administratif chargée de la communication", et une "identité pour soi" d'"artiste", Nadine va mettre à distance cette identité professionnelle impossible.

C'est par la formation interne qu'elle met à distance cette identité professionnelle qu'elle ne peut incorporer, en se projetant dans un futur qu'elle construit comme pouvant lui permettre de faire coïncider "identité pour autrui" et "identité pour soi".

Le processus de socialisation professionnelle à la <<carrière de fonctionnaire>> se met en place d'autant plus difficilement pour Nadine qu'elle occupe un poste "atypique" au sein de l'administration où elle travaille. Cette particularité rend la mise en oeuvre du processus de reconnaissance réciproque très difficile, puisque non reconnue par ses collègues et supérieurs, ni comme "agent administratif", ni comme "professionnelle de la communication", elle ne parvient pas à se reconnaître comme membre à part entière d'un collectif professionnel porteur d'identités.

La professionnalisation va dès lors se constituer comme le moyen pour parvenir à construire une identité professionnelle reconnue. La qualification professionnelle se construit donc comme indispensable pour la formation de l'identité professionnelle.

Mais Nadine, comme Latifa et Christine, mais aussi à l'instar de Sandrine B, de Chantal, de Sandra, d'Annie, de Mériem ne réduit pas son identité sociale à son identité professionnelle. Ce n'est pas dans la sphère familiale qu'elle va investir la construction de son identité sociale, mais dans la sphère culturelle. Et c'est comme photographe "amateur", voire comme cinéaste "amateur" que Nadine construit son temps non professionnel pour donner vie à son "identité pour soi" d'"artiste" qu'elle ne peut construire professionnellement.

4.1.4 POUR CONCLURE

Nous avons vu tout au long de ces trois entretiens de jeunes femmes fréquentant ou ayant fréquenté la Mission Locale, comment ont pu se construire des systèmes de valeurs et se mettre en place des conduites d'insertion professionnelle marqués par de nombreuses similitudes.

Christine, Latifa et Nadine illustrent parfaitement la problématique de l'orientation professionnelle traditionnelle des filles. "Aide à domicile", "baby-sitter", "secrétaire", "agent administratif" ou "chargée de communication", ces identités professionnelles pour autrui qui constituent l'horizon professionnel de ces jeunes femmes sont représentatives des "métiers traditionnellement féminins". De la même façon, le travail à temps partiel, les Contrats Emploi Solidarité, les remplacements informels, sont typiques de la "précarité" professionnelle féminine.

Et toutes les trois également, à leur façon, n'appréhendent pas le travail comme une nécessité incontournable, indispensable à la construction de leur identité sociale.

Latifa, initie un parcours d'insertion professionnelle pensé dans les termes d'une temporalité limitée. L'identité sociale de Latifa se construit autour de la catégorie de mère au foyer, et son identité professionnelle visée de "secrétaire" est pensée dans une temporalité exclusivement pré-maritale. Le travail prend alors sens pour elle en tant qu'activité temporaire mais régulière, réduite au temps social du célibat, et instrumentale puisque devant permettre la constitution de sa dot.

Christine, marquée par un parcours d'exclusion, davantage que d'insertion, tant sociale que professionnelle, a construit son système de valeurs associées au travail dans les termes d'un possible, non indispensable à la réalisation de son projet : être mère. Son identité sociale se construit autour de l'"identité visée" de mère au foyer, comme identité centrale, autour de laquelle une identité périphérique de professionnelle de la santé pourra se construire si des opportunités se présentent. Le travail prend sens pour Christine en tant qu'activité intermittente venant compléter des ressources négociées auprès des organismes sociaux. Activité temporaire et instrumentale, le travail n'est pas source d'identité professionnelle.

Quant à Nadine, si son parcours d'insertion professionnelle semble temporairement stabilisé, elle n'est pas parvenue pour autant à construire une identité professionnelle signifiante. Son identité sociale va se construire autour d'une "identité pour soi" "d'artiste" qu'elle oppose à une introuvable identité professionnelle. Le travail prend sens pour elle en tant qu'activité permanente et régulière qu'elle souhaiterait temporaire et irrégulière, pour mieux concilier la nécessité alimentaire que représente pour elle le travail et une nécessité de réalisation personnelle que représente sa passion des métiers artistiques.

Le travail représente un moyen de gagner de l'argent, qu'il soit ou non substituable. Substituable par un mari qui sera pourvoyeur des besoins familiaux pour Latifa, substituable par un système de redistribution pour Christine, mais incontournable pour Nadine qui ne peut s'envisager dans la peau d'une femme au foyer dépendante de son mari.

Mais pour toutes les trois, le travail est bien davantage une nécessité financière qu'un espace de réalisation personnelle où elles pourront se faire "plaisir".

C'est donc dans des espaces non professionnels, familiaux ou culturels, qu'elles vont construire leur identité sociale ; qu'il s'agisse d'"identités visées" de mères au foyer, ou d'une identité d'artiste amateur.

Bien qu'ayant des parcours et des logiques d'insertion socioprofessionnelle très différentes, ces trois jeunes femmes s'accordent toutes à ne pas attribuer au travail une valeur centrale dans la définition d'elles-mêmes. L'identité professionnelle, parce que "problématique" pour des raisons variées, est mise à distance au profit d'identités sociales ou familiales davantage significatives.

Problématique pour Latifa parce que l'identité professionnelle visée de <<secrétaire>> est une identité potentielle temporaire qu'elle ne parvient pas à mettre en oeuvre, faute d'aboutir dans ses démarches de recherche d'emploi.

Problématique pour Christine parce que le processus de reconnaissance réciproque, reconnaissance du salarié par l'employeur et reconnaissance de l'employeur par le salarié, qui va fonder l'identité professionnelle, ne peut se construire faute de formation professionnelle, de stabilité des contrats de travail, et d'homogénéisation des cadres de travail. <<Remplaçante>>, Christine ne parvient pas à s'identifier aux catégories officielles d'"aide à domicile" et d'"aide aux personnes âgées".

Problématique enfin pour Nadine parce que l'identité professionnelle d'<<agent administratif chargé de la communication et des relations extérieures>> ne s'accorde pas avec l'identité d'"artiste" qu'elle voudrait pouvoir valoriser.

La socialisation à l'emploi se révèle à ces jeunes femmes problématique, voire inaccessible. Elles s'attacheront en conséquence à construire leur identité dans les espaces familiaux et non professionnels.

C'est alors par divers processus de mise à distance de ces "identités pour autrui" actuelles inacceptables - "demandeuse d'emploi", "aide à domicile", "agent administratif" - qu'elles vont tenter de construire des identités socioprofessionnelles significatives.

Il s'agira alors pour Latifa de construire son parcours d'insertion dans une logique de qualification, appréhendée comme le moyen d'accéder temporairement au marché du travail pour y constituer une dot nécessaire à la réalisation de son "projet" : être mère de famille. Le travail ne constitue pas un objectif mais un moyen.

Il s'agira pour Christine de construire son parcours dans une logique de certification professionnelle, substituable si nécessaire par le RMI, car son objectif est de devenir mère de famille. Une fois encore, le travail est un moyen, pas un objectif.

Il s'agira enfin pour Nadine de construire son parcours dans une logique de qualification professionnelle appréhendée comme moyen de faire s'accorder "identité pour soi" et "identité pour autrui", tout en prenant soin de préserver sa passion dans l'espace non professionnel. Là encore, le travail est un moyen pas un objectif.

La formation professionnelle se construit pour toutes les trois comme un moyen de mettre à distance des "identités pour autrui" actuelles non acceptables. Mais le recours à la formation ne s'inscrit pas nécessairement dans des logiques d'insertion professionnelles durables. En outre, l'investissement que représente la formation est davantage appréhendé dans les termes du "possible" que dans les termes de

l'"incontournable", car dans tous les cas la formation ne conditionne pas la construction d'une identité sociale qui trouvera à se réaliser dans d'autres espaces que le seul espace professionnel.

En outre, de façon très explicite pour Latifa et Nadine, mais peut-être également pour Christine, la formation professionnelle se présentera comme le moyen de récupérer un parcours scolaire marqué par l'échec faute d'avoir fourni un travail suffisant. L'échec est ainsi évalué comme la conséquence d'un manque d'efforts que seules elles se doivent d'assumer. Car socialisées à l'idéologie scolaire du "mérite", elles ne peuvent que seules être responsables de ces échecs, qui sont dès lors construits comme des échecs individuels et non comme des échecs sociaux.

L'échec, construit socialement comme le résultat d'un manque de travail et d'efforts, va se révéler incompréhensible dès lors que le travail n'induit pas la réussite. C'est ce que viennent nous dire Latifa, Christine et Nadine en regrettant le manque d'appui plus conséquent de la Mission Locale lors de leurs démarches de recherche d'emploi. Car cette période de recherche d'emplois, marquée par un fort investissement, se révélera ou se sera révélée un échec qu'il leur faut tenter de comprendre autrement que par les catégories du travail et de l'effort. Quel est donc la nature de cet échec qu'elles ne méritent pas ?

La Mission Locale est alors mobilisée, directement et indirectement, pour tenter de donner sens à ces échecs. Directement, en exprimant le regret que la Mission Locale ne puisse pas intervenir plus directement lors des procédures de recrutement dans les entreprises. Indirectement, en exposant cette problématique au cours de cet échange, afin que je puisse, sans doute, les éclairer sur la nature de ces échecs.

Ainsi, ce qui est attendu de la Mission Locale c'est qu'elle puisse se substituer à elles lors des entretiens d'embauche qui constituent pour elles une étape infranchissable. Car ce qui est en jeu au cours d'un entretien d'embauche, et qui se constitue comme problème commun à toutes trois, et à de nombreuses jeunes femmes rencontrées, est la présentation de soi. L'échec n'est donc plus imputable à la catégorie de l'effort mais à la catégorie de la communication.

C'est la difficulté de "se parler", de <<se vendre>> dira Nadine, qui va se constituer en "handicap" majeur lors de cette étape cruciale qu'est l'étape de l'entretien d'embauche. Que cette difficulté soit justifiée dans les termes de la <<timidité>>, comme avec Nadine, ou dans les termes du manque de <<motivation>> comme avec Christine, elle renvoie dans tous les cas à un défaut communicationnel qui s'est constitué comme quasi "handicap" social dans une société devenue communicationnelle.

Socialisées, comme l'illustrera Nadine, dans des milieux familiaux davantage régis par la non-communication, l'habitus relationnel se révélera inadapté à affronter une société, qui dans le même temps, s'est construite dans les termes du "tout communication", et où l'entretien d'embauche, constitue une figure émergente de ce processus. Latifa et Nadine évoqueront toutes deux leur angoisse et leur refus de participer aux séances de "Techniques de Recherche d'Emploi" animées par la Mission Locale pour aider les jeunes à négocier au mieux l'étape de l'entretien d'embauche. Car ces séances les confronteront, elles le savent, Nadine l'exprimera clairement, Latifa y

apportera une justification en termes de <<perte de temps>>, aux difficultés qui sont les leurs de s'exprimer dans un cadre d'évaluation.

Ce n'est pas la capacité de ces jeunes femmes à s'exprimer qui est ici interrogée, les entretiens nous apportent la preuve s'il en était besoin qu'elles n'auront pas éprouvé de difficultés à se "mettre en mots" dans ce cadre d'interaction. C'est leur capacité à s'exprimer dans l'espace "public", qui vient mettre sur le devant de la scène une différence sexuée dans le rapport à l'appropriation de la parole. Quand les femmes ont le monopole du "bavardage", les hommes détiennent celui du "discours". Deux rapports à la parole se sont construits socialement, et qui aujourd'hui encore semblent discriminer les femmes lorsqu'il s'agit pour elles de s'approprier, par la parole, l'espace public.

Ainsi, dans le même temps où la société s'est construite dans les termes de la communication, les femmes pourraient creuser davantage encore leur "handicap" par rapport aux hommes, en ce que leur rapport à la parole s'est construit historiquement et socialement dans l'espace du "privé" d'où il pourrait être encore difficile de sortir pour certaines d'entre elles.

Il y a vingt-cinq ans, lorsque le chômage était considéré comme un chômage d'ajustement, les employeurs, lors d'un recrutement, ne demandaient pas à une secrétaire qu'elle justifie sa candidature, sache argumenter le bien-fondé de sa demande, et décrire sa pratique professionnelle. L'aspirante était testée sur sa pratique, non sur le discours qu'elle était capable de tenir sur sa pratique. Aujourd'hui, il faut à la secrétaire faire la preuve au cours même de l'entretien d'embauche, comme tout aspirant salarié, de ses capacités relationnelles et communicationnelles car c'est, outre ses compétences techniques, de sa capacité à s'intégrer dans une équipe de travail que dépendra le bon fonctionnement de l'entreprise.

Il m'apparaît ainsi, au terme de l'analyse de ces entretiens, que les femmes rencontrées pourraient avoir construit des systèmes de valeurs associées au travail et mis en place des conduites d'insertion professionnelle spécifiques, où le travail ne se constitue pas en vecteur principal de l'identité sociale, et où les "problèmes" professionnels construits comme tels ne relèvent pas de la "précarité", appréhendée dans les catégories de l'instabilité, mais de difficultés communicationnelles.

La "précarité" professionnelle qui s'est construite comme problème social principal de la recomposition du marché du travail depuis vingt ans, n'apparaît pas à la lumière de ces entretiens être construite comme problématique par ces jeunes femmes. En revanche, nous l'avons vu, leurs situations d'insertion socioprofessionnelles sont vécues comme "problématiques" à la fois dans les termes de difficultés communicationnelles "handicapantes", et de rapports au temps social dominant décalés.

La catégorie temporelle se révèle bien "problématique", mais pas dans les termes de la "précarité". C'est plutôt dans les termes de l'attente pour Latifa et Christine, et dans les termes de la routine pour Nadine, que le temps social dominant s'impose comme "problème", pas dans les termes de l'instabilité.

C'est également dans les termes du décalage, du retard, que cette catégorie vient faire sens dans la reconstruction des parcours de ces jeunes femmes qui sont confrontées à des situations socioprofessionnelles décalées par rapport à la norme en

vigueur dans leur milieu social et familial. Être célibataire, vivant au foyer parental, et sans enfant passé 25 ans, comme c'est le cas de Christine et Nadine, constitue une situation vécue comme "décalée" dans un environnement social où la plupart des femmes ont peut-être déjà stabilisé, au moins temporairement, leurs situations familiales et professionnelles.

Cette situation peut être alors partiellement explicative d'une impossibilité pour ces jeunes femmes à construire, dans le moment de l'entretien, leur identité dans les termes du genre. Elles ne se pensent pas en tant que "femmes", mais en tant que <<jeunes>>, <<arabes>>, car ces catégories sont sans doute pour elles bien davantage signifiantes pour justifier leurs situations socioprofessionnelles.

Nous allons désormais nous attacher à comprendre comment se construisent les systèmes de valeurs associées au travail et les pratiques d'insertion professionnelle de trois jeunes hommes, dont je vais exposer successivement les analyses d'entretiens.

4.2. LA "PRECARITE" AU MASCULIN

4.2.1. MAKRAM, OU LE REFUS DE L'ASSISTANCE

Makram, comme dix-huit des jeunes rencontrés sur les trente enquêtés, aura préféré me rencontrer à son domicile, ou du moins au domicile de ses parents. Je suis reçue dans une spacieuse maison, aux pieds des Minguettes de Vénissieux. Cadet d'une famille de quatre enfants, il a perdu son père quelques années auparavant.

Lors de l'entretien, Makram, 23 ans, attend d'être retenu dans un organisme de formation pour entamer une qualification en électrotechnique.

Il a pris contact avec la Mission Locale il y a environ deux ans, alors qu'il recherchait une formation qualifiante en électrotechnique : **<<J'étais venu pour une formation et puis ils m'ont envoyé, c'était pour un BEP électrotechnique, ils m'ont envoyé à l'IFRA et heu j'ai passé le concours à l'IFRA et en fin de compte j'ai pas été retenu, ...c'est bien sans être bien quoi, c'est-à-dire qu'on nous envoie dans un centre de formation mais heu y a pas une recherche avant (...) c'est, nos attentes un peu s'empêcher quoi, c'est pas ciblé ce que veut faire la personne et dans quelle direction il veut aller (...) c'était à l'époque où y avait Madame Z>>**. Tout comme Christine, Makram va d'emblée contextualiser sa première rencontre avec la Mission Locale par l'évocation d'une période située dans un passé qui paraît bien antérieur : **<<C'était à l'époque de Madame Z...>>**, identifiant, de nouveau comme Christine, avec précision, la personne qu'il a rencontré. Alors même qu'il s'agit d'évoquer une histoire pensée par le chercheur comme "récente", relevant d'une mémoire sans cesse actualisée par le présent, l'énonciation mobilisée nous tire vers un passé, qui loin d'être oublié, ou brouillé par le passage du temps, évoque néanmoins un étirement du temps qui paraît disproportionné, **<<c'était à l'époque de...>>**.

4.2.1.1. LES STRUCTURES D'INSERTION

La rencontre avec la Mission Locale se construit sur un malentendu. Makram est venu avec une demande de formation ciblée, il reproche à la Mission Locale de ne pas avoir pris le temps de réinterroger sa demande, de ne pas lui avoir proposé de retravailler son orientation.

Nous sommes de nouveau placés devant une apparente contradiction. Contradiction peut-être de celui qui pour mieux assumer un échec - <<*j'ai pas été retenu*>> - retourne la situation et la responsabilité du côté du conseiller qui aurait dû prévoir l'issue de la demande pour la contrer, plutôt que de le renvoyer à un échec qu'il ne peut, ne veut, pas faire sien - <<*ils m'ont envoyé*>>. À moins que ce ne soit le reflet de la situation de celui qui, dépossédé de sa demande, renvoie au "dépossesseur" son acte de "dépossession".

4.2.1.1.1. L'ORIENTATION

La façon dont Makram conçoit son orientation professionnelle peut nous éclairer. <<***J'y suis allé pour lui demander des renseignements sur les formations professionnelles, mais j pense qu'y a pas un suivi qui est important, plus de détails sur les formations qu'on peut faire, avoir des informations sur d'éventuelles nouvelles branches, un centre de documentation, savoir éventuellement si y a des nouveaux diplômes qui se passent, des nouveaux métiers qui vont, parce qu'y a des métiers qui vont cesser puis y a de nouveaux métiers qui vont arriver et l'essentiel c'est se diriger vers de nouveaux métiers***>> ; la Mission Locale est appréhendée comme un <<*centre de documentation*>> devant aider les jeunes à se repérer face aux changements en cours dans les métiers et professions, car pour lui l'orientation professionnelle est avant tout une affaire d'adaptation aux mutations, plus que de recherche de ses centres d'intérêts propres. Il s'agit d'opter pour le parcours qualifiant qui lui permettra de se professionnaliser dans un métier porteur d'avenir.

Il aborde là un problème fondamental relatif à la structuration même du dispositif d'insertion. "éclaté" entre plusieurs entités, le dispositif s'est construit sur un existant pluriel auquel se sont ajoutées des structures nouvelles. Ainsi, aux Centres d'Informations et d'Orientations des établissements scolaires, aux Centres Régionaux d'Informations pour la Jeunesse, à l'ANPE, aux centres de formation publics tels que l'AFPA, aux services des assistantes sociales, au travail des éducateurs,...sont venus se greffer à partir de 1982 les Missions Locales et dans leur sillage, l'éclosion d'une multitude de centres de formation privés, subventionnés par l'état, puis à partir de 1996, par les Régions. Toutes ces structures mobilisent des compétences professionnelles qui se croisent, se chevauchent, s'entremêlent et contribuent au flou dans lequel les jeunes naviguent pour tenter d'y construire quelques repères. Latifa et Makram nous en offrent un brillant témoignage.

Ainsi, Makram attendra de la Mission Locale qu'elle soit en mesure de lui fournir les mêmes informations qu'un centre de documentation, autrement dit, on peut l'imaginer, que le CRIJ ou un CIO. Or, s'il revient à la Mission Locale de pouvoir offrir ce type de "prestations", le manque de moyens empêche la plupart des Missions Locales de

disposer d'une documentation mise à jour, telle que celle dont dispose un CIO ou un CRIJ. "L'offre de formation" se construit alors bien davantage en relation quasi exclusive avec les offres de stages conventionnés des centres de formation habilités à fournir des prestations dans le cadre du dispositif CFI (Crédit Formation Individualisé, mis en place en 1989) qu'avec l'ensemble des formations nationalement disponibles. Car l'enjeu, est un enjeu de coût, de limitation de coût, et il convient donc de limiter l'offre de formation à ce qui a été négocié et budgété entre les différents copartenaires des dispositifs d'insertion.

C'est pourquoi à travers des enjeux croisés de légitimité, de concurrence et de compétences professionnelles, les conseillers des Missions Locales préféreront souvent traiter la question de l'orientation professionnelle par le biais des outils qui leur sont propres (documentation propre, outils pédagogiques propres, centres de bilan conventionnés par le dispositif), plutôt que d'avoir recours à des structures "concurrentes", ou disqualifiées telles que les CIO ou CRIJ. Structures disqualifiées comme les CIO car si les jeunes sont sortis du système scolaire sans qualification, ou en échec scolaire, c'est en partie, pense-t-on du côté des professionnels de l'insertion, de la responsabilité des CIO, ou du moins de l'institution scolaire dans son ensemble.

Ces enjeux budgétaires, de pouvoirs, et de compétences, qui dépassent à proprement parler les jeunes qui fréquentent ces dispositifs, leur sont bien souvent préjudiciables et concourent de nouveau à une disqualification du dispositif.

4.2.1.1.2. HISTOIRE D'UN « CHOIX »

Makram ayant interrompu son discours, je le relancerai sur ce premier contact en orientant la question sur la période ayant précédé sa première entrevue avec la Mission Locale. La prise de contact avec la Mission Locale s'effectue un an environ après la sortie de l'école. **<<J'ai fait un BEP de vente puis après j'ai arrêté, puis après je me suis mis à travailler dans la sécurité à la Raffinerie, j'ai bossé un deux, trois mois, après j'ai bossé pour la Mairie, puis après j'ai fait de l'animation, j'ai fait de l'animation au centre aéré, autrement des colonies, beaucoup de colonies,...après un an que j'ai arrêté l'école, j'ai commencé à travailler et je suis venu à l'Assintercom, parce que j'ai envie de me former et d'avoir une formation tout simplement et essayer de trouver des centres de formation qui me permettent de faire ce que j'ai envie de faire mais c'est pas évident ça>>**. Le discours va témoigner désormais d'une parfaite prise en main du parcours. Au contraire de Christine, Latifa et Nadine, il ne nous dit pas avoir été réorienté contre son gré, il a décidé de lui-même de mettre un terme à sa formation - <<j'ai arrêté>>.

On ne saura pas comment a été conduite l'orientation professionnelle de Makram. Est-ce lui qui a choisi de suivre un BEP en vente, a-t-il réellement décidé d'interrompre sa formation de lui-même, ou a-t-il été renvoyé de l'établissement scolaire ? Si je me pose ces questions au sujet de Makram, c'est que comme lui, avant lui, Christine avait <<arrêté>> l'école. Et puis nous apprendrons plus loin qu'elle a effectivement arrêté l'école, mais suite à une réorientation scolaire imposée. C'est suite à cette "expérience" que je suis amenée avec Makram à me poser la question du sens de ce <<j'ai arrêté>>. Nous garderons toutes ces questions sans réponse. Mais dans quelle mesure est-il

fondamental de vouloir connaître la "réalité objective" des choses pour pouvoir la confronter avec le travail d'énonciation d'une histoire qui s'élabore lors de la production d'un discours ? Est-ce important pour reconstruire la logique de son discours de savoir s'il a effectivement "choisi" ou s'il a été "contraint" ?

S'il a maîtrisé la construction de son parcours depuis l'école, on en conclura que le discours produit lors de l'entretien témoigne, dans une parfaite continuité, d'une conduite de pleine possession de son histoire qui lui permet d'élaborer un parcours d'insertion professionnelle positivement. Dans le cas contraire, on pourra interpréter son discours comme illustrant une logique de dénégation, déni de la dépossession dont il a été victime, et pouvant alors expliquer ses propos par une logique de "rattrapage" d'une histoire perdue à reconquérir. Logique de "rattrapage" qu'il est d'autant plus important d'affirmer dans cette situation d'entretien, que, comme nous le verrons ultérieurement, la Mission Locale est perçue comme lieu de dépossession. L'imputation causale restera toujours potentielle et hypothétique, tant auront pu être nombreuses les mésaventures de "dépossession" similaires au cours de sa vie. Nous ne serons pas en mesure d'expliquer, "en totalité", ce qui est au principe de son discours par cet "échec" scolaire vécu sur le mode du déni. Toutefois, cet "échec" scolaire constitue hypothétiquement un motif explicatif d'une logique de discours que je peux reconstruire dans les termes du déni.

Mais il y a plus encore. La production d'un énoncé discursif dans le cadre d'un entretien engage un travail de reconstruction de la mémoire, nécessairement sélectif, déformant et circonstancié. Mais en deçà de ce travail, on sait combien un même événement est objet d'appropriations multiples et contradictoires dans les instants mêmes de son déroulement. L'enjeu n'est donc pas d'identifier une hypothétique "vérité" qui n'existe que dans un illusoire besoin d'absolu, mais d'identifier et de comprendre comment un même événement peut faire l'objet de tant d'interprétations différentes. Ce qui importe est donc de savoir comment et pourquoi l'individu concerné a vécu et consécutivement interprété et réinterprété un événement de telle ou telle manière, puisque l'événement invoqué n'a d'autres "réalités" que les interprétations que chacun va construire et reconstruire, tout au long de son histoire.

Car tout aussi important est de contextualiser la production du discours qui s'élabore dans le lieu et le moment de l'entretien. Un événement passé ne peut prendre sens rapporté au seul cadre référentiel de son accomplissement. Il va prendre sens dans le fil de l'histoire qui se construit, se déconstruit et se reconstruit en permanence, confronté à l'enchaînement d'une succession d'événements qui viennent sans cesse retravailler le sens de l'événement. Il est donc vain de vouloir savoir comment a été vécu et interprété un événement au moment même de son accomplissement - excepté peut-être dans le cas de l'élaboration d'un lieu de mémoire tel qu'un journal intime. Le seul accès possible à la mémoire individuelle qu'il nous soit donné d'avoir est l'accès à une mémoire vivante, en perpétuel processus de réélaboration circonstancié.

Ce qui m'importe, en conséquence, dans le cas de Makram, est de comprendre pourquoi, au moment de l'entretien, le moment de rupture que représente la sortie du système scolaire est évoqué par la catégorie du choix. L'hypothèse avancée est que l'énonciation du discours est traversée par des enjeux de pouvoirs. Pouvoir du système scolaire, pouvoir des dispositifs d'insertion, pouvoir d'une sociologue qui impose une

situation d'entretien, ensemble de pouvoirs qu'il lui faut détourner ou affronter. L'affirmation d'une maîtrise de parcours est le recours symbolique par lequel Makram peut dénier, dépasser et affronter ces lieux de pouvoirs qui entravent son parcours.

Dans cette logique, les expériences de travail seront évoquées alternativement en termes "d'activité" et de "lieu d'activité" ; "boulots" qui n'auront constitué qu'une période transitoire avant de reprendre en main un parcours qui se doit d'être de formation qualifiante, dans un secteur de son choix.

Je le relance sur ce qu'il souhaite entreprendre comme formation : **<<Actuellement? J'ai envie de passer un BEP "électrotech" et de passer le CCA le certificat d'aptitude heu ambulancier, vaut mieux être polyvalent de nos jours, j pense avoir deux professions que une>>**. On notera immédiatement la réaction qu'entraîne ma relance : **<<Actuellement ?>>** ; autrement dit, les projets de formation vont et viennent et il est important de préciser de quel "moment" on veut parler.

Ce qui est au principe des choix d'orientation professionnelle de Makram se complète et se précise. Ils doivent intégrer tout à la fois une dimension prospective d'adaptation, plurielle de surcroît : **<<Vaut mieux être polyvalent de nos jours j pense avoir deux professions que une>>**, sans pour autant négliger le besoin de correspondre à un intérêt personnel.

4.2.1.1.3. L'ATTENTE

Dès lors, comment les dispositifs d'insertion mis en place pour aider les "jeunes en difficultés", les "demandeurs d'emploi", les "publics en insertion"..., pluralité de dénominations qui traduit bien une difficulté à identifier la nature "du problème" ou plutôt "des problèmes" à traiter, vont-ils pouvoir répondre aux attentes de Makram ? **<<Pour rentrer en formation ce qui se passe c'est qu'y a beaucoup de centres de formation mais c'est lent c'est lent, c'est-à-dire qu'on attend on nous fait espérer et ainsi de suite et en fin de compte on attend énormément (...) ce qui se passe c'est qu'y a, avant d'arriver en stage y a un concours d'entrée, on sait pas ce qui nous attend quand on arrive là-bas et ça fait que quelque part on se décourage, c'est-à-dire on va faire le concours d'entrée et puis si on n'est pas prêt et ben on se décourage et puis on n'a pas envie de faire le stage finalement, et on essaye de trouver du boulot quoi, et en fin de compte sans diplôme ben on trouvera rien d'intéressant quoi tout simplement>>**, description d'une spirale enfermante et excluante à la fois, d'un système de formation alternée, le CFI, qui bien qu'ayant pour finalité de donner à tous les jeunes une "deuxième chance" de formation, reproduit la logique de sélection-exclusion du système scolaire. Ainsi, ce qui est présenté comme "tests de sélection" (de niveau, aptitudes, motivations...) par les organismes de formation est entendu comme "concours", traduisant en cela l'arbitraire dont Makram se sent victime. Car sélection il y a effectivement ; non pas seulement pour vérifier que la formation correspond bien aux souhaits et aptitudes des jeunes, mais parce que les places se font rares et les jeunes de plus en plus nombreux. Il faudra donc être capable dans de nombreux cas, de maintenir un projet dans la durée, car refusé lors d'un premier stage, faute de places disponibles, il faudra patienter parfois six mois, voire davantage.

La dynamique d'aller et retour entre formation et travail s'entend alors tout à fait, non pas simplement comme le manque de volonté d'un jeune qui n'a pas la patience d'attendre, mais comme la nécessité de s'adapter à une situation qui le contraint à trouver une alternative à la nécessaire "attente" ; alternative qui se devra d'être tant "occupationnelle" que financière.

Comme Latifa et Christine avant lui, comme Nagette, Sofia et Fahra, Makram mobilise la catégorie temporelle de "l'attente" pour pointer le principe de "file d'attente" qui prévaut dans les dispositifs de formation, comme sur le marché du travail. Dans une société où toute perte de temps est stigmatisée comme défaut de rentabilité, l'attente requise pour accéder au stage de formation ciblé est appréhendée comme un gaspillage inacceptable qu'il faut pouvoir rattraper au plus vite par quelque activité, quelque <<boulot>> que ce soit.

Beaucoup de jeunes, à l'image de Makram, s'investiront quelques semaines, voire quelques mois sur la construction d'un projet de formation, qu'ils abandonneront au premier contretemps, et reprendront, des années durant, à chaque période d'inactivité prolongée. Cela aura été le cas de Christine, de Nagette, de Sandra, de Mériem et de Said.

Poursuivant : **<<J'ai fait des p'tits boulots, des p'tites missions de trois mois, missions d'intérim, j'ai travaillé, tout ce qui est bon à prendre, j'ai bossé dans la manutention, dans le nettoyage industriel ben dans la sécurité, un peu de tout quoi et puis maintenant j'ai envie d'me spécialiser dans deux branches différentes et puis après essayer de me perfectionner avec le temps>>**. La période d'attente de formation est un moment "d'activités", de "petits boulots" qui ne semblent pas avoir été difficiles à obtenir. Il a travaillé dans **<<tout ce qui est bon à prendre>>**, autrement dit c'est lui qui a pu "choisir" ce qu'il allait "prendre", les activités qu'il allait exercer. Son discours est clairement orienté vers la maîtrise de son parcours. Comme lui, Soufiane, Sami et Cyril s'attacheront à faire la preuve d'un parcours d'insertion "précaire" maîtrisé.

Makram se représente sa professionnalisation dans les termes d'une pratique acquise avec l'expérience, davantage que par la certification - **<<essayer de me perfectionner avec le temps>>**.

On voit par la comparaison entre les expériences de Christine et celles de Makram, combien la "précarité" professionnelle d'emplois qui sont parlés dans les deux cas en termes de "petits boulots", fait l'objet d'appropriations différentes. Négatives, dans un cas, illustrations de la "dépossession". Positives, dans l'autre, affirmation d'un choix contrôlé puisque pensé comme temporaire. Tout comme Christine, Makram est dans une période d'attente, période "transitoire", ponctuée de "petits boulots", avant de s'inscrire durablement dans un projet de formation qui mènera à une professionnalisation. Mais pour l'un cette période est une "expérience" récente, pour l'autre elle s'inscrit dans la durée d'un parcours entamé il y a près de huit ans.

Makram va faire, à ce moment de l'entretien, la preuve renouvelée, du contrôle de son histoire, de lui-même, et de l'entretien : **<<Et en gros pourquoi vous faites ce sondage ?>>**. Après lui avoir réexpliqué les objectifs de l'enquête, il poursuivra : **<<Je vais vous poser une question : est-ce que l'Assintercom fait des CV ?>>**. Ce qui est

notable ici, n'est pas le contenu de la question mais le fait même qu'il pose cette question tout en me le disant. Ce processus qu'AUSTIN a nommé de "performatif explicite"²⁴⁷ est significatif de la "force illocutionnaire" de cet acte de parole. Il vient nous dire par la symbolique du langage, à lui et à moi, combien il ne compte pas se laisser "mener" par moi au cours de l'entretien, car lui aussi est capable, est en mesure, se sent légitimé à "me poser des questions" et il va me le faire savoir explicitement.

4.2.1.2. DU BOULOT AU MÉTIER

Je reprendrai la conduite de l'entretien peu après par une relance au sujet de ses expériences professionnelles : **<<Je les ai bien vécues, dans tous les domaines, aussi bien l'animation que quand j'ai bossé à la Mairie ou dans la sécurité, je pense que pour un jeune c'est important de travailler parce que c'est un revenu à la fin du mois et on est autonome et on peut s'assumer tout seul quoi et puis aider ses parents c'est j'sais pas, on trouve quelque chose d'autre dans le boulot>>**, le travail, tel qu'il est pensé pour référer aux "petits boulots" réalisés, est explicitement posé comme activité source de revenu et d'autonomie. Si, par extrapolation, le revenu est la condition de l'autonomie, cette relation causale n'en est pas moins polysémique. L'autonomie est en effet davantage à entendre comme autonomie au sein de la famille, autonomie qui permet de contribuer à l'économie familiale parentale - **<<on peut s'assumer tout seul quoi et puis aider ses parents>>** - que comme une autonomie de prise d'indépendance du jeune par rapport au foyer parental.

Opérer cette distinction est fondamental, pour ne pas confondre indépendance et autonomie et déduire l'une de l'autre. Autrement dit, pour ne pas constituer l'accès à l'emploi comme condition d'une indépendance qui n'est pas nécessairement l'objectif de tous les jeunes, comme nous l'avons vu auparavant avec Nadine. Car, si une certaine culture dominante française privilégie l'accès à l'indépendance juvénile, pré-maritale, des garçons comme des filles, ce modèle d'insertion sociale ne constitue en aucune manière un modèle positif vers lequel tendent les différents milieux sociaux et les différentes cultures qui se côtoient en France, notamment la culture maghrébine.

Par ailleurs, comme Christine qui a exercé des "petits boulots", et comme la totalité des jeunes enquêtés qui ont fait l'expérience de la précarité professionnelle, Makram traduit ces expériences professionnelles dans les termes de "l'activité", du "lieu", mais ne peut construire un processus d'identification professionnelle qui l'amènerait à se présenter comme "animateur", ou "agent de sécurité".

Comme Nadine, et à l'image de Béatrice, Cendra, Nagette, Paulo, Cyril et Said, Makram mobilise la catégorie **<<jeune>>** pour nommer le référentiel identitaire dans lequel il se construit. Ce n'est donc pas une identité "d'homme" ou de "maghrébin" qu'il construit comme signifiante dans son parcours d'insertion professionnelle, mais une identité de "jeune", se réappropriant ainsi les catégories officielles de catégorisation de la sous-population dont il se constitue comme membre.

4.2.1.2.1. TEMPS SOCIAL

²⁴⁷ Cf. PHARO, 1985, p 136

Le travail est bien autre chose encore : **<<On trouve quelque chose d'autre dans le boulot, j pense que c'est, ça fait parti de l'équilibre si on n'a pas de boulot et ben on est mal quelque part, c'est pour ça que y a des jeunes qui ont envie de faire des formations et au niveau motivation ils sont pas prêts (...) même si le centre de formation les prend, ils vont lâcher, parce qu'ils étaient pas préparés à ça, à reprendre un rythme, à rebosser huit heures par jour tout ce qui s'ensuit c'est pas évident, j'vois au départ, j'ai bossé à la raffinerie là ça faisait six mois que j'avais pas travaillé et c'était dur (...) quoi de reprendre le rythme quoi tout ce qui s'ensuit>>**. Le travail c'est l'apprentissage d'une activité qui rythme le quotidien, qui permet à l'individu de se maintenir en "activité" dans un cadre qui dépasse largement le seul cadre professionnel, et doit permettre le cas échéant de s'adapter à un autre cadre, lui aussi soumis à un rythme calqué sur un modèle identique. Comme en ont déjà témoigné Latifa, Christine et Nadine, comme en témoignera Johan, et comme l'auront exprimé Nagette, Sofia, Fahra et Soufiane, le travail est donc implicitement posé comme une socialisation à un temps social spécifique qui déborde largement le seul cadre professionnel pour s'imposer à l'ensemble des sphères de la société qui y sont soumises. Se mettre en marge de cette socialisation temporelle qu'organise le monde professionnel c'est courir le risque d'une inadaptabilité à l'ensemble des autres sphères sociales.

La société salariale a construit un rapport normé au temps qui dépasse largement le seul cadre professionnel pour s'imposer comme modèle générateur de pratiques à l'ensemble des sphères de la société. Une fois encore, ce temps social va se construire comme problématique dès lors que momentanément mis en marge de ce temps social dominant, certains individus devront réintégrer son cadre normatif. Temps social construit qui ne va plus de soi dès lors que sa contrainte se relâche, la temporalité de la société salariale devient d'autant plus problématique qu'elle impose son rythme à des individus mis en marge de ce modèle salarié dominant.

4.2.1.2.2. L'EMBAUCHE

Makram s'étant interrompu, je le relance sur la façon dont il se représente l'avenir : **<<être embauché puis ben, gagner ma vie, qu'on ait un minimum quoi c'est tout, j pense que c'est le boulot qui fait l'essentiel, après, tout se construit autour du travail quoi...moi j'aimerais bien être ou soit ambulancier pour commencer hein ça sera une rampe de départ et heu toucher à l'électrotech aussi pour être électricien en industrie ou pour être polyvalent c'est-à-dire que si heu au bout d'un moment j'en ai marre d'être ambulancier et ben que je puisse changer et voir autre chose, parce que c'est essentiel de changer parce que tout le temps faire la même chose ça devient lassant>>**. Travailler renvoie à nouveau à une nécessité financière, indexée au type de contrat de travail. Le contrat de travail à durée indéterminée - **<<être embauché>>** - est l'objectif visé par Makram pour assurer la survie d'une entité qui n'est pas limitée à sa personne, un **<<qu'on ait un minimum>>** indéfini, qui renvoie à la famille présente ou future.

En outre, pour la première fois, il fait appel à des catégories de "métiers" pour signifier le type d'emploi ciblé - **<<ambulancier...électricien en industrie>>**. Mais curieusement, les "métiers" envisagés ne constituent pas un aboutissement, puisqu'ils

seront potentiellement interchangeables. Alors que je m'attendais à ce que cette catégorie, le "métier", soit mobilisée pour référer à l'objectif d'une insertion professionnelle pensée dans une logique de stabilité, le "métier" est l'objet d'une appropriation temporaire, presque fugitive, dont il se défera dès qu'il s'en sera lassé. Comme Latifa, le "métier" est pensé dans une temporalité déterminée alors même que la symbolique sur laquelle s'est construite la catégorie de métier est marquée par la stabilité.

4.2.1.2.3. L'INSTABILITE COMME CONDITION DU "PLAISIR"

Le changement est donc non seulement conçu comme possible, mais surtout comme nécessaire, non pas par "infidélité" à un métier auquel il se sera consacré mais dans le souci de toujours faire mieux, pour obtenir plus. **<<Je me lasse très vite c'est pas que je suis instable c'est que je me lasse très vite, si on fait tout le temps la même chose on va pas vous confier des responsabilités ben on se sent inutile et puis on a envie de rien faire...ça fait qu'après on va au boulot et puis heu on n'y met pas le coeur quoi, il faut aimer ce qu'on fait j'pense, autrement quelque part ben on sera, on n'est pas bien...j'préfère gagner 6.000 Frs et me plaire dans ce que je fais que gagner 12.000 Frs et pas me plaire, autrement ça sert à rien si je rentre tous les soirs chez moi et puis j'suis bouffé j'ai envie de rien faire, si le matin j'me lève j'vais au boulot à la dégoutée ça sert à rien>>** . Le changement est donc la condition nécessaire, tout à la fois, à l'intérêt que l'on porte à son travail, et au regard que les autres portent sur votre travail, intérêt évalué par la reconnaissance et, par suite, par les responsabilités accordées, qui conditionneront par retour l'intérêt porté au travail..., ressort sans fin qui constitue la dynamique d'un emploi, d'un "métier", qui plaira suffisamment pour accepter, le cas échéant, la contrepartie d'une moindre rémunération.

Makram, comme Sylvain, Cendra, Annie, Paulo, Xavier B, Vincent, Cyril et Sami, mais à la différence de Latifa, Christine, Nadine, Sophie, Chantal, Sonia et Sandrine B conçoit son travail comme devant lui plaire. Un **<<travail qui plaise>>** est une condition qui, au pire, devra se payer par une plus faible rémunération. Travailler n'est pas pensé dans une seule perspective de nécessité alimentaire. Le travail "gagne-pain" a déjà été expérimenté, il faut désormais passer à une activité qui permettra d'échapper au "boulot", et qui lui assurera la reconnaissance de son utilité par l'octroi de responsabilités.

Comme Christine avant lui, Makram fait appel à la catégorie de "l'utilité". Mais à quoi renvoie-t-elle chez lui ? Chez Christine, la catégorie de "l'utilité" renvoie de façon complexe, tout autant à la nécessité dans laquelle elle se pense de trouver des "activités" qui lui seront "utiles" pour sortir de la précarité, qu'à l'envie de se "rendre utile" pour autrui. Chez Makram, la catégorie de "l'utilité" renvoie à la catégorie de la reconnaissance par autrui. C'est par la négative qu'il mobilise la catégorie de "l'utilité" - **<<on se sent inutile>>** - lorsqu'il est fait référence à un "boulot" dans lequel il ne lui sera pas confié de responsabilités, et en conséquence dans lequel il n'aura pas envie de s'investir. "L'utilité" est donc liée à la catégorie du "plaire", puisqu'il s'agit, par la reconnaissance que représentent les responsabilités accordées, d'avoir suffisamment "plu", et dans le même mouvement de permettre ainsi que l'emploi occupé "plaise" puisque justement il est reconnu. C'est une double transaction, une reconnaissance réciproque au sein de laquelle se joue la reconnaissance de soi comme condition d'exercice de l'emploi.

On voit combien il est nécessaire de contextualiser une énonciation dans l'enchaînement d'un discours, et combien alors peut-être la catégorie de "l'utilité" nous révélera d'autres choses tout au long du parcours discursif de Makram.

Enfin, <<l'embauche>> telle que la pense Makram n'est pas appréhendée dans les termes de la "stabilité". Les catégories qui visent traditionnellement à construire la "précarité" comme forme "temporaire" d'emploi, par opposition à la "stabilité" du contrat à durée indéterminée, sont ici bien incapables de rendre compte de cet apparent paradoxe. Pourtant, le paradoxe se résout dès lors que l'on est en mesure de comprendre que ce n'est pas le caractère "temporaire" des formes d'emploi qui les constitue comme "problématiques" pour Makram, mais le caractère "contraint" de la temporalité, qu'elle soit déterminée ou indéterminée.

4.2.1.2.4. PROFESSIONNALISATION CONTRE "GALERE"

Un "projet d'insertion professionnelle" peut se construire parce qu'il y a eu au préalable une confrontation avec le milieu professionnel : <<***J'ai commencé à bosser j'avais dix-huit ans et demi, ça fait que maintenant si je veux me former professionnellement je sais où je vais, je sais ce que j'ai envie de faire et j'ferai pas d'erreurs quoi, c'est-à-dire que j'perdrai pas mon temps (...) j'ai vu un peu la galère et maintenant je vois que c'est ça qui fait la différence***>>. Cette immersion dans le monde professionnel peut être pensée comme la condition sine qua non, non seulement, à une prise d'assurance dans la possibilité d'échanger contre salaire une capacité de travail, mais également à la prise de conscience, par un processus d'appropriation du discours légitime, d'une "nécessité" de qualification, posée dans le discours officiel comme condition pour échapper à la valse des emplois "précaires".

Une fois encore, la catégorie temporelle - <<j'perdrai pas mon temps>> - est mobilisée pour pointer l'opposition entre "la perte de temps" qu'a représentée la période de petits boulots, et le "gain de temps" que représente désormais la concrétisation programmée d'un projet professionnel. C'est, à l'image de Latifa, Christine et Nadine, que Makram apprécie son parcours en termes de temps, gagné ou perdu, car cette catégorie temporelle constitue la mesure sociale de la réussite.

Les catégories du "plaire" et de "l'utilité" sont à nouveau mobilisées pour justifier ce principe de la reconnaissance réciproque comme condition minimum à l'exercice d'une activité professionnelle : <<***J'ai envie de me plaire dans ce que je fais parce que j'ai déjà fait des boulots où je gagnais relativement bien et j'me plaisais pas, ça fait que ça m'intéresse pas...j'sais pas, j'ai pas envie de servir à rien du tout quoi, ça m'intéresse pas être un pion qu'on déplace non...>>. La catégorie du "plaire" est posée en opposition à celle de "l'argent", comme si l'une excluait nécessairement l'autre. Jean ROUSSELET notait au début des années 70 la même opposition : <<***La pénibilité (...) l'instabilité sont en particulier présentés comme devant justifier un surcroît de gain pour ceux qui sont obligés d'en souffrir dans leur profession. Au contraire, les occasions d'intérêt, de joie ou de fierté (...) sont jugés comme devant rentrer en ligne de compte dans la fixation des rémunérations. Il ne paraît pas juste que les uns aient tout et les autres rien.***>>²⁴⁸. Il est intéressant d'observer que cet idéal de***

justice sociale soit toujours présent dans le système de valeurs de la plupart des jeunes que je rencontrerai alors que la "réalité" porte plutôt à observer le contraire, autrement dit une association entre travail pénible et sans intérêt, et faible rémunération d'un côté, et travail épanouissant et bien rémunéré de l'autre.

Mais ce qui pourrait avoir changé depuis les années 70 est la causalité de la relation entre "plaisir" et "argent". Jean ROUSSELET tentait à l'époque d'expliquer "l'allergie au travail", ce désinvestissement pour l'activité laborieuse, posée jusqu'alors par une alchimie complexe des pensées libérale, religieuse et marxiste, comme "l'essence même de la condition humaine", dans les termes suivants: **<<Si au contraire, et c'est de plus en plus fréquent, elle (l'activité laborieuse) se révèle incapable de satisfaire à elle seule les besoins naturels d'épanouissement et de créativité, c'est regrettable, sans plus. Ce qui semble insupportable, c'est qu'elle ne puisse compenser cette frustration par un maximum d'avantages d'autre nature (...)>>**²⁴⁹. Cette relation semble aujourd'hui, pour certains, s'être inversée.

Les avantages liés à l'activité professionnelle se réduisant davantage au fil des jours, qu'il s'agisse des salaires en stagnation, de la "précarisation" des contrats de travail, sans parler de la suppression de la plupart des "petits avantages", certains espèrent alors trouver dans l'activité même du travail le plaisir qu'ils ne peuvent plus trouver en compensations extérieures. C'est ce que nous diront la plupart des jeunes hommes rencontrés au cours de cette recherche, à la différence de la plupart des jeunes femmes. Le travail est non seulement pensé comme l'axe autour duquel se construit leur vie, mais il doit en outre être l'axe d'épanouissement principal. Et pour ces jeunes hommes, pour la plupart d'entre eux peu ou non qualifiés, trouver dans l'activité professionnelle une source d'épanouissement constituera une quête sans fin qui peut expliquer d'incessantes logiques de mise à distance du travail comme activité non signifiante, car incapable d'apporter ni épanouissement ni compensations à la frustration qu'il représente.

4.2.1.2.5. ETRE RESPONSABLE

A ce titre, le secteur de l'animation a constitué pour Makram, comme pour Said, un espace de réalisation personnelle très positif : **<<Dans l'animation j'ai bien aimé parce que ça m'a apporté beaucoup de choses, ça m'a rendu responsable, et tout ce qui s'ensuit, et c'est bien parce que on fait que progresser alors que dans certains boulots on fait que régresser, c'est vrai c'est pour ça, parce que on a rien on est là on est un pion quoi, style, voilà on me demande de tondre le gazon, on tond le gazon, on va faire ça toute la journée, on va rentrer chez soi on va faire à la limite ses loisirs, ben moi j'pense qu'on n'a pas l'impression de vivre (...) faut s'y plaire dans ce qu'on fait j'pense autrement à la limite faut pas le faire quoi pour que ça si on est bouffé de l'intérieur c'est pas la peine>>**. Le secteur de l'animation, est souvent décrié par les professionnels, car constituant à leurs yeux comme aux yeux de beaucoup d'autres, un secteur mythifié, car souvent unique espace professionnel identifié par les

²⁴⁸ 1974, p 69

²⁴⁹ *op cit*, p 75

jeunes, où "l'animateur" constitue un des rares "professionnels" dont l'activité soit concrètement identifiable. Éclairé à la lumière des propos de Makram, le secteur de l'animation pourrait être ainsi appréhendé dans une autre perspective. Moins secteur de la "planque" - "boulot tranquille" et valorisant, à l'opposé de l'image du "professionnel" besogneux et stigmatisé, généralement du bâtiment, que renvoie l'image du père - , qu'espace de travail privilégié pour donner un sens, celui de la responsabilité professionnelle, à une activité. Activité professionnelle qui dans beaucoup d'autres secteurs, accessibles pour des jeunes peu ou pas qualifiés, se résumera au "gagne-pain", voire pire à une "destruction intérieure", car pensée uniquement comme "exécution", et non comme "création".

Ce que Makram refuse est cette assignation déshumanisée à la tâche qui fait de l'individu un <<pion>>, un individu sans individualité, interchangeable comme n'importe quelle marchandise. Les <<responsabilités>> professionnelles représentent alors la personnalisation de relations professionnelles, vécues sans cela sur le mode de l'indifférenciation.

Il se pourrait alors que la "crise" que nous traversons soit aussi une crise du désir, du désir de travailler, et non de la volonté. Confondre désir et volonté serait tomber dans l'erreur de croire que la "motivation" se réduit à une question de volonté, alors qu'est également en jeu le désir. Réduit à sa plus minime expression, au cours d'un processus historique qui a vu se développer une logique capitaliste quasi hégémonique, le travail n'est plus que "production", "exécution". La période des Trente Glorieuses a porté cette logique, en instituant, comme contrepartie à un travail vidé de son sens, un complexe de croyances en une modernité prometteuse et rédemptrice. On pouvait croire alors qu'un "boulot" nous garantirait l'accès à la propriété privée, à la capitalisation, à l'ascension sociale, à toujours plus d'égalité, de justice et de fraternité. Le rêve s'est progressivement interrompu. Il ne reste du "boulot" que le "boulot", autrement dit une activité dont il faut reconstruire le sens que l'idéal moderniste avait cru pouvoir transcender.

Le XIXème siècle, par une subtile alchimie des pensées libérale, chrétienne et socialiste avait érigé le travail au rang de nécessité salvatrice. Moyen pour lutter contre l'oisiveté, moyen de transformer la contrainte en vocation, ou moteur du progrès, le travail se construit comme "l'essence de la condition humaine".

Mais dès lors que la pensée chrétienne va commencer à perdre de son pouvoir, que le mythe du progrès qui avait fondé la pensée socialiste va perdre de sa pertinence, la pensée libérale va tenter de se réapproprier le monopole du sens du travail en faisant de celui-ci une "nécessité" dont on ne sait pas trop ce qu'elle recouvre. Combien de jeunes rencontrés me diront qu'il <<faut travailler>>, qu'il faut faire <<le travail qu'il faut>>, que <<c'est la société qui veut ça>>, que le travail est <<indispensable à l'équilibre>>, sans qu'il me soit pour autant donné de comprendre ce que recouvre cette "nécessité" quasi ontologique.

4.2.1.3. LE TRAVAIL DE LA NÉCESSITÉ

Conscient de ses ambitions, Makram, contre l'image de son frère **qui <<travaille par nécessité parce que c'est la société qui veut ça>>**, veut se donner les moyens

d'atteindre son but, même s'il se laisse à penser que : **<<Peut-être que j'suis en train d'me tromper hein, peut-être que un jour j'vais faire un boulot, ben j'vais peut-être le faire par nécessité, pour manger pour m'habiller et puis pour avoir une dignité...tout simplement...mais tant qu'à faire si j'peux trouver un boulot où j'm'y plais et ben ça sera encore mieux quoi>>**. Le sens de cette *<<dignité>>* qui vient justifier la *<<nécessité>>* est sans doute à rapporter à la volonté d'échapper aux dispositifs assistanciers qui comme nous le verrons représentent des lieux de dépossession pour Makram, comme ce fut le cas avant lui pour Christine.

4.2.1.3.1. SOCIALISATION FAMILIALE

Je profiterai de cette référence à l'environnement familial, pour le relancer sur les activités des frères et soeurs, et des parents : **<<Alors j'ai mon frère qui est vendeur à Lapeyre, j'ai ma grande soeur qui est à Grenoble qui a fait un DUT animation et là qui est en Fac en licence, (...), j'ai deux grandes soeurs qui sont mariées, une grande qui habite à Paris et qui travaille dans l'administration et une grande soeur qui est à Vénissieux et qui travaille aussi, (...), ma mère elle travaille et mon père il est décédé y a quatre ans (relance), il travaillait dans l'armée il était fonctionnaire, ma mère elle travaille à la raffinerie elle fait partie du personnel de service>>**. On voit combien l'environnement familial est présenté dans des termes totalement différents de ceux de Christine. Il ne s'agit pas de masquer les activités professionnelles des membres de la famille par des descriptions floues. Au contraire, le cadre de travail est décrit avec une relative précision ainsi que les postes de travail occupés, voire les métiers exercés *<<vendeur>>*, et il en faut peu pour que le métier de la mère "agent de service", activité des plus dévalorisée socialement, soit également dénommée dans les termes du métier, mais il préférera fixer son appartenance professionnelle au groupe du *<<personnel de service>>*.

On note toutefois une opposition descriptive entre les emplois occupés par une des grandes soeurs et par le père, emplois du secteur public, nommés par l'indétermination des fonctions, et par le seul référent au corps administratif, et les emplois occupés dans le secteur privé par le frère et la mère, décrit très précisément par le lieu d'exercice et le référentiel de métier. Cette opposition est probablement davantage à lire comme conséquence d'une méconnaissance généralisée des "emplois" de la fonction publique, qui dépasse le seul cas de Makram, que comme volonté d'occulter des emplois dévalorisés dans la hiérarchie de l'administration même si cela peut être le cas. On peut formuler cette hypothèse dans la mesure où l'emploi de la mère, potentiellement le plus stigmatisé dans la hiérarchie socioprofessionnelle, ne fait pas l'objet d'un processus d'occultation.

Les cadres professionnels familiaux font ainsi l'objet d'une appropriation positive, ce qui lui permet sans doute de se projeter lui-même dans un horizon professionnel marqué par le désir, le plaisir, et l'envie de réussir ses projets. Si l'exemple de Christine illustre un mouvement de déclassement social, vécu sur le mode de la dépossession, le cas de Makram exemplifie, à l'inverse, un processus d'ascension sociale dont une des soeurs, titulaire d'un DUT et inscrite en licence, vient faire la preuve, s'il en était besoin.

Relancé pour préciser avec lui comment se vivent ces différentes expériences

professionnelles dans la famille, la réponse viendra toutefois ternir un paysage qui semblait décrit avec lumière : **<<Mais ce qui se passe c'est que en fin de compte les professions elles changent, moi j pense qu'on s'adapte, on a un projet bien précis mais si on trouve pas du boulot dans c'te branche et on essaie de travailler ben on prendra ce qui y a quoi, on va pas jouer le difficile, mais moi j'ai un but à atteindre ça fait que j'essaie de l'atteindre, quoi tout simplement, autant aimer ce qu'on fait sinon c'est pas la peine>>**. Comment interpréter cette "réponse" autrement que comme une façon détournée de dire la "contrainte" dans laquelle se vivent les activités professionnelles de la famille, et comment conscient de cette éventualité, il tente d'échapper à cet inéluctable "destin" qui semble contraindre la famille à travailler par nécessité.

4.2.1.3.2. LES PAIRS

Relancé sur son environnement amical, afin de cerner encore au plus près le contexte dans lequel il évolue, il orientera sa réponse d'une façon tout aussi ambivalente : **<<J'ai des copains qui travaillent, j'ai des copains qui sont chômeurs, autrement, la plupart ils travaillent tous en manutention, y en a encore qui font des études et puis y en a qui travaillent à la ville de Feyzin, pour eux ça a l'air de bien se passer sans plus, c'est-à-dire ils bossent par nécessité, ils ont trouvé une stabilité, ils sont embauchés, ils se contentent de ce qu'ils ont quoi, y en a qui vivent chez leur parents mais j'sais pas ils ont un boulot et puis c'est dur de trouver un boulot et puis d'être embauché quoi, c'est pour ça ils restent à leur place quoi>>**. L'environnement amical se caractérise par une inscription professionnelle marquée par le sceau de la nécessité, nécessité non pas de survivre, mais de conserver un emploi peu intéressant car c'est le prix à payer d'une stabilité tant convoitée. Une fois encore, Makram tente de construire son parcours en rupture avec son environnement. Il met en oeuvre un parcours dont la logique s'inscrit dans la volonté d'échapper à un destin de "classe", de "groupe", ou encore de "communauté".

Ainsi, dans la volonté de mieux comprendre sa conduite d'engagement professionnel, je lui demandais ce qu'il ferait si lui était proposé un emploi dans un secteur qui ne l'intéresse pas : **<<Tout dépend de l'entreprise, j pense que j'le prendrais parce que au travers de l'entreprise on peut se former si l'entreprise cache pas son devoir quoi parce que chacun de nous a le droit de se former et puis c'est pas tout le monde qui le fait quoi, j pense que j'irais, mais j'essaierais de me former et puis d'évoluer dans l'entreprise>>**. Makram pose l'entreprise comme support potentiel d'un projet de formation. Il s'agit de mettre en place un parcours d'ascension sociale qui se pense en rupture avec l'environnement familial et amical. Il s'agit de prendre ses distances vis-à-vis d'un entourage qui se contente d'un travail instrumental.

4.2.1.4. L'USINE

Cette logique de formation, pensée dans les termes de la rupture avec l'environnement, peut également être rapportée aux expériences professionnelles antérieures qui ont constitué un capital d'expériences négatif, ressort d'une volonté d'échapper définitivement

à un univers professionnel dépourvu d'intérêt. **<<C'est l'usine quoi, c'est-à-dire, on est là pour travailler et uniquement quoi y a que le travail qui ressort...puis à part ça l'ambiance c'est zéro heu c'est froid, c'est nul voilà, tout simplement, c'est nul c'est nul nul nul, on pourrait travailler dans de meilleures conditions et mieux et puis tout le monde aurait le sourire et ça pourrait se passer très bien mais ça se passe pas comme ça...ben les gens travaillent par nécessité, ils croient pas en ce qu'ils font, et puis ils n'ont aucune responsabilité, ils se font chier dans ce qu'ils font, en fin de compte on bosse par nécessité quoi>>**. La mauvaise ambiance, résultat d'une démotivation, d'un ennui, d'une perte de "désir" parce que le travail est réduit à des tâches d'exécution, est un fléau contre lequel Makram, comme Cyril, veut tenter de se prémunir : **<<Je pense que c'est nul d'aller au boulot pour se dire que "faut que je gagne tant à la limite heu si j'bosse pas j'en vivrai mieux" c'est pas vrai j'pense que le boulot c'est important même si on serait pas payé, parce que à rien faire on s'ennuie voilà...>>**. Le travail est avant tout l'activité, le besoin d'être animé du désir d'agir. On voit ici comment le discours de Makram s'oppose terme à terme au discours de Nadine qui envisagerait bien de ne plus travailler si des opportunités financières compensatrices se présentaient. Mais l'opposition ne peut se réduire à une opposition sexuée. Car le contexte situationnel est peut-être également déterminant pour justifier cette opposition : l'une travaille, l'autre est en recherche d'emploi.

Les expériences de travail vécues sur le mode de la nécessité financière sont d'autant plus mal vécues que le travail est appréhendé par Makram comme une nécessité d'action qui dépasse les seuls termes financiers. Ne trouver comme intérêt dans le travail que le gain financier devient alors insupportable pour qui serait prêt à travailler sans rémunération, tant l'activité est primordiale.

Les pensées libérale et chrétienne avaient au siècle dernier promu la nécessité du travail comme moyen pour lutter contre une oisiveté, mère de tous les vices. Cette oisiveté constitue aujourd'hui un mal auquel la plupart des jeunes rencontrés tentent d'échapper, tant l'oisiveté est devenue symbole d'**<<ennui>>**. Le travail se construit donc comme nécessité "d'action", davantage que "financière", non pour échapper à une oisiveté tentatrice mais pour fuir un ennui destructeur.

4.2.1.4.1. LA FUITE

<<Moi j'veux faire ces deux professions et puis bosser en France, essayer d'mettre beaucoup de sous d'côté c'est-à-dire et puis voyager, aller au Canada, faire un peu tous les pays, pour voir un peu comment ça se passe quoi, pas uniquement rester dans un pays et se borner sur un pays quoi, p't'être que dans d'autres pays y a quelque chose de mieux sans être mieux, pour voir les différentes mentalités, tout ce qui s'ensuit...parce que le boulot c'est d'venu nul mais alors nul, non c'est nul, ils sont nuls>>, beaucoup de choses viennent se dire dans ces quelques lignes.

Tout d'abord, Makram nous confirme que l'emploi est pensé en termes de **<<profession>>** et pas seulement de "boulot". Il veut non seulement exercer un "métier", une "profession", parce que c'est dans ces termes-là qu'il peut imaginer l'accès à un emploi intéressant, mais en outre, cet objectif n'est pas pensé comme but ultime, mais

comme moyen pour parvenir à concrétiser un autre objectif : partir, voyager.

Alors même que cette catégorie du "voyage", souvent mobilisée par les jeunes, comme ce fut le cas également de Christine, de Cyril et de Xavier B, est généralement évoquée pour échapper à un univers social et professionnel perçu comme enfermant et/ou dénué d'intérêt, Makram semble vouloir "s'offrir le luxe" de mettre au service de cet objectif, l'exercice d'une "profession" qui serait déjà pour beaucoup la réalisation ultime de soi-même. Mais le chemin est plus sinueux encore.

Par un processus de retournement, on parviendra à comprendre combien l'inscription professionnelle de Makram se construit dans un aller et retour incessant entre rêve et réalité. Rêve d'exercer une "profession" qui plaise, qui soit lieu d'épanouissement et d'enrichissement, bien vite dépassé par un autre rêve, celui de "voyager", car ailleurs il est peut-être possible d'échapper à cet univers professionnel qui a perdu tout intérêt - << *c'est devenu nul* >> - et auquel il doute de pouvoir réellement échapper.

Mais plus intéressant encore est cette dernière remarque : << **Le boulot c'est devenu nul, mais nul** >>. Comment a pu se construire cet imaginaire d'un passé mythique où le "boulot n'était pas nul", autrement dit, peut-être, travail intéressant ? Par l'expérience familiale, l'expérience de la "communauté" ? Alors même que l'on a toutes les raisons de penser que l'univers professionnel des "pères", comme des "pairs", s'est inscrit dans l'histoire d'une immigration ayant pour support l'exercice d'emplois stigmatisés par la pénibilité, le rejet, et la dévalorisation, le discours de Makram, de façon surprenante, construit un idéal du travail dont on peut se demander à quelle histoire, à quelle mémoire, il fait référence.

4.2.1.4.2. LES LIEUX DE POUVOIR

Relancé, Makram va nous expliquer en quoi le travail est devenu << *nul* >>. Le désir d'agir qui l'anime ne doit pas être entravé par une hiérarchie, perçue comme illégitime : << **Dans le boulot c'est pfou, à la limite c'est chacun à sa place, c'est-à-dire y a une hiérarchie, elle a été créée, c'est-à-dire y a du p'tit ouvrier au cadre et c'est la hiérarchie qui est absurde, t'sais moi j'pense que toutes les personnes sont au même niveau si elles font leur travail elles peuvent être respectées en tant que telles et il doit pas avoir de préférence dans le boulot, quoi, c'est pas parce qu'on est un p'tit chef et on gagne deux francs de plus que l'autre qu'il faut se prendre pour le PdG de l'entreprise et faire chier tout le monde voilà..vaut mieux avoir affaire à un grand chef que à un chef d'équipe tout simplement.** >>.

4.2.1.4.3. LES "PETITS CHEFS"

Ce n'est pas le principe de l'autorité, ni même de la hiérarchie qui est remis en question par Makram, la légitimité de l'autorité du << *grand chef* >> n'est pas mise en doute << *...qu'il faut se prendre pour le PdG...* >>. C'est la hiérarchie intermédiaire, celle des << *p'tits chefs* >> qui est décriée, car c'est une hiérarchie de pouvoir, autrement dit d'autorité abusive, non légitime, car c'est souvent le pouvoir de celui ou celle que l'on pourrait remplacer, de celui ou celle qui nous ressemble tant, qu'il n'y a pas de légitimité possible à son pouvoir. Il y a donc les "autres", les << *PdG* >>, tellement inaccessibles socialement

que leur autorité va de soi. Et les "mêmes", <<p'tit ouvrier>>, ou <<p'tit chef>> qui, par le "hasard" d'une ascension sociale acquise par le jeu de la hiérarchie scolaire, de ces diplômes tant convoités, se permettent d'user d'un pouvoir qui ne leur confère en aucune manière une autorité.

Et une fois encore, après avoir abordé la problématique du pouvoir abusif exercé dans les entreprises par les <<p'tits chefs>>, comme pour bien me signifier ce que je représente à ses yeux, il va réinterroger le cadre de l'entretien : <<**J'parle beaucoup hein, ça amène à quoi comme résultat à la fin, quand vous aurez fait toutes les enquêtes...>>. Je profiterai de cette rupture pour le relancer sur ce que représente à ses yeux la Mission Locale.**

4.2.1.4.4. DISPOSITIF DE CONTROLE SOCIAL

C'est selon le même principe de dénigrement d'une autorité abusive qu'il va mettre en doute le bien-fondé de la Mission Locale : <<**Je pense que vous êtes un organisme lucratif, vous êtes pas là, vous êtes pas là pour aider les jeunes, t'sais moi j'pense que, moi j'me voile pas la face hein, j'vais pas vous dire, j'vais pas vous passer de la pommade, j'vais pas vous dire "tout à fait vous êtes là pour aider les jeunes tout ça", toutes les structures qui sont actuellement pour aider les jeunes moi j'pense qu'elles sont bien structurées sans être bien structurées, les jeunes ont des besoins ben il faut subvenir à leurs besoins...il faut qu'un jeune parte en formation, il a un projet de formation dans la tête il se dit heu "j'veux être électricien ou maçon, mécanicien", sa formation elle va durer un an à deux ans tout dépend du centre de formation, mais au bout de c'te formation il faut que le jeune et ben il ait quelque chose en contrepartie et puis maintenant, c'est un peu prendre les gens "ben oui on vous prend vous allez faire telle formation" puis au bout il va espérer d'avoir un métier ben en fin de compte il aura rien et c'est c'est dégoûtant quelque part voilà>>. Makram sera le seul, parmi les trente jeunes rencontrés à accuser ouvertement la Mission Locale d'abus de situation. Il met en accusation un dispositif de formation dont la Mission Locale constitue un maillon, qui non seulement, comme il l'a exprimé précédemment, reproduit un principe de sélection à l'entrée, identique à celui du système scolaire, mais encore ne garantit à la sortie ni diplôme, ni emploi. Et de plus, il soupçonne la Mission Locale de tirer un profit financier de cette situation.**

Quelle place occupe-t-il par rapport aux dispositifs d'insertion pour "s'autoriser" à la critique ? Il n'est pas dans la situation de Nadine, tellement détachée de la Mission Locale qu'elle aurait pu s'autoriser n'importe quel propos. Il est dans la même situation que Christine, en relation d'étroite dépendance avec les services proposés par la Mission Locale. Elle ne s'est pas sentie "autorisée", lui si. Peut-être des rapports sexuellement différenciés à l'autorité, qu'a représenté le système scolaire, que représente aujourd'hui la Mission Locale, peuvent-ils partiellement nous éclairer sur des modalités différenciées dans la façon d'interroger la légitimité du pouvoir de la Mission Locale.

Par ailleurs, il est à noter que si la formation est toujours pensée comme moyen d'accès à un "métier", elle est également pensée comme <<contrepartie>>. De façon contradictoire, alors même qu'il a fait la preuve d'une pleine maîtrise de son parcours tant de formation, que discursif, il va poser le projet de formation comme "sacrifice" qui

nécessite une "contrepartie", c'est-à-dire un diplôme qui vient sanctionner les efforts concédés pour avoir accepté de se professionnaliser. Autrement dit, se former ne renvoie plus à un choix non contraint, mais à l'acceptation d'une nécessité. Il faut accepter la nécessité de la formation pour espérer échapper à la nécessité du travail instrumental.

4.2.1.4.4.1. LES CENTRES DE FORMATION

On le comprendra mieux en avançant dans le discours de Makram, c'est parce que le discours s'oriente vers l'évocation d'un sentiment d'impuissance, voire comme Christine de dépossession, que le projet de formation se pense alors sur le mode de la contrainte, et non plus du choix. Impuissance face aux incontournables dispositifs d'insertion. **<<Y a plein de centres de formation qui sont en train de s'ouvrir, c'est même pas des centres de formation c'est des SARL, c'est simple, ils partent, ils se font subventionner par l'État, ils ont tant par an, ce qui se passe, c'est que tout le monde a sa place, arrive, "moi, j'suis conseiller d'orientation" ainsi de suite, en fin de compte ils font pas leur boulot (...) moins il en fait mieux il se porte c'est devenu un fonctionnaire, il travaille pour la fonction publique, il a sa fiche de paye à la fin, il se dit j'ai un jeune qui vient me voir parce que, c'est de la figuration, alors le jeune il vient sans trop y croire, il a p't'être quelque chose mais il aurait pu avoir beaucoup plus s'il aurait été bien orienté>>**. Dénigrement des professionnels de l'insertion auxquels il a été confronté, qui semblent régner sur leur domaine en maîtres absolus, à l'image de ces "fonctionnaires" face auxquels on ne peut rien faire, tant leur pouvoir, même "petit", même "illégitime", est insurmontable. Les structures qui fleurissent dans le cadre des dispositifs d'insertion sont perçues comme autant de structures qui profitent d'une situation avantageuse au détriment de la mission d'aide qui est la leur.

Ainsi, l'impuissance repérée des professionnels de l'insertion, à garantir aux jeunes l'accès à une professionnalisation adaptée au marché de l'emploi, se traduit par une suspicion d'abus de situation : **<<Il faut arrêter de se voiler la face sur certaines professions et si un jeune vient et il demande une certaine formation il faut lui dire s'il y a des débouchés derrière si y a du boulot, y a rien qui est fait à ce niveau-là...>>**. Dès lors, la difficulté des professionnels à identifier des secteurs d'activités porteurs d'emplois n'est même pas imaginée comme difficulté dépassant largement leur compétence, elle est immédiatement stigmatisée comme suspecte, à la fois d'incompétence et de mauvaise volonté.

On aura perçu, une fois encore, combien il est fondamental de penser l'articulation entre l'énoncé du discours et le moment de l'énoncé dans le fil conversationnel en train de se construire. Le projet de formation de Makram n'est pas plus la conséquence d'un "choix" que d'une "contrainte", il est, selon le contexte discursif dans lequel il s'inscrit, pensé et déposé dans la relation à l'interlocuteur, comme "choix" ou "contrainte".

4.2.1.4.4.2. LES MISSIONS LOCALES

À l'image de celui qui travaille par "nécessité" et ne croit plus en ce qu'il fait, lassé semble-t-il par un principe de pouvoir illégitime, Makram développe une conduite de dénigrement à l'égard des dispositifs d'insertion, similaire à celle développée contre les

entreprises : *<<En fin de compte, on va à la Mission Locale sans trop y croire, on y va on demande quelque chose et puis quelque part moi j'attends rien en retour (...) nous on pense qu'on peut se former tout seul il faut aller à la pêche tout seul, c'est-à-dire que moi quand je cherche des informations je vais au CRIJ et puis j'me renseigne tout seul je téléphone aux centres de formation et ce qui se passe quand on téléphone aux centres de formation ils nous disent de passer par la Mission Locale, c'est une perte de temps (...) ça fait que automatiquement on se sent assisté alors qu'y a des personnes qui pourraient aller directement faire ce qu'ils ont envie de faire, non faut passer par la Mission Locale et en fin de compte c'est une perte de temps aussi et puis quand on veut avoir des renseignements en tant que particulier on n'a pas tous les renseignements qu'on pourrait avoir>>*. La Mission Locale est niée dans sa capacité au conseil et à l'accompagnement, elle n'est qu'un lieu d'information, dépassée en compétences par d'autres lieux ressources identifiés comme plus performants - *<<le CRIJ>>*. Coquille vidée de son sens, la Mission Locale se réduit à une instance de pouvoir incontournable - *<<ils nous disent de passer par la Mission Locale>>* - et déresponsabilisante qui ne représente qu'une *<<perte de temps>>*.

Ce que Makram dénonce, en niant les compétences professionnelles de la Mission Locale, est le paradoxe d'un système, celui des dispositifs d'insertion, qui voulant rompre avec les logiques assistancielles héritées du travail social, reproduit une logique d'assistance qui n'est, de la même façon, que la contrepartie d'une logique de contrôle social. Les Missions Locales doivent ainsi se porter "garantes" de la validité du projet de formation d'un jeune, contrôler sa légitimité, ce, dans un souci d'utilisation cohérente des finances publiques, afin d'éviter des gaspillages qui résulteraient de projets de formation multiples, toujours renouvelés, donc onéreux. Or, cette compétence propre aux Missions Locales est d'autant plus rejetée par les jeunes qu'elle est incontournable, et qu'il n'y a pas d'autres alternatives à ce pouvoir absolu que de s'y soumettre, ou de s'autoexclure des dispositifs.

Un dispositif "d'aide à l'insertion sociale et professionnelle" des jeunes se transforme en dispositif assistanciel dès lors que la mission "d'aide et d'accompagnement", par souci de contrôle des finances publiques, se formalise dans un cadre administratif qui exclut toute initiative autonome des jeunes.

Une fois encore, le parcours d'insertion fait l'objet d'une évaluation en termes de temporalité problématique, où la Mission Locale et non plus les "petits boulots" constituent autant d'entraves au bon déroulement d'un parcours pensé dans un collectif *<<on>>*, *<<nous>>*, qui représentent la communauté des "jeunes" à laquelle Makram s'identifie. Ce n'est ni en tant qu'"homme", ni en tant que "maghrébin" que Makram se construit une identité sociale signifiante, mais comme Nadine en tant que *<<jeune>>*.

4.2.1.4.5. ETRE UN « HOMME »

Cette catégorie "jeune" est une catégorie sociale implicitement marquée par le masculin qui empêche certaines "jeunes femmes", comme nous l'avons vu avec Christine, de trouver dans cette catégorie une catégorie d'identification significative. En revanche pour les "jeunes hommes", cette catégorie "jeune" pourrait se substituer à la catégorie "jeune

homme" qu'elle occulte par un processus social bien connu d'universalisation du particulier qui se retrouve dans l'utilisation généralisée du terme "homme" pour définir le genre humain.

Makram ne se définit pas en tant qu'"homme", tout comme Latifa, Nadine, et Christine quoique de façon différente, ne se parlent pas en tant que "femmes". L'intérêt réside donc dans le fait de comprendre et d'expliquer pourquoi ces catégories sociologiques du genre constituées historiquement comme significatives et explicatives de certains phénomènes sociaux ne sont pas réappropriées comme significatives et explicatives de leur parcours d'insertion professionnelle par les individus rencontrés.

On peut tenter d'expliquer ce déplacement des catégories explicatives, des catégories de genre vers des catégories de statut - l'âge - ou des catégories culturelles - l'origine - dans les termes d'une bipolarité sexuelle non signifiante.

Si les jeunes hommes se définissent en tant que "jeunes" plutôt qu'en tant qu'"hommes", c'est peut-être parce que leur situation de jeune homme célibataire "en voie d'insertion professionnelle", qu'ils soient objectivement salariés ou demandeurs d'emploi, ne les inscrit pas dans un statut social d'adulte, celui de "mari" ou de "père de famille", capable de définir le statut social de l'"homme" pourvoyeur des ressources familiales, tel qu'il a été historiquement et socialement construit. Mais c'est peut-être aussi parce que ce modèle de l'"homme" garant des ressources familiales se constitue de moins en moins comme modèle signifiant de la construction identitaire masculine et que d'autres catégories plus signifiantes viennent alors se substituer à une catégorie devenue non pertinente.

Pour ce qui est des femmes, la catégorie "femme" deviendrait pertinente au moment de la construction identitaire de la femme comme "mère", ce que tend à nous montrer, par la négative, l'exemple de Christine.

Ainsi, pour l'un comme pour l'autre sexe, la construction sexuellement différenciée des filières professionnelles ne constitue pas un problème, et encore moins un problème à appréhender dans les termes de la différence des sexes. Autrement dit, la spécificité des filières professionnelles de l'un et l'autre sexe n'est pas pensée comme facteur explicatif de parcours d'insertion professionnelle difficiles. L'assignation sexuellement différenciée au marché du travail ne sera jamais évoquée au cours des entretiens réalisés, témoignant d'une parfaite indifférence aux campagnes officielles visant la "diversification de l'orientation professionnelle des filles".

Ce n'est donc pas en tant qu'"hommes" ou "femmes", "filles" ou "garçons", que les "jeunes" rencontrés se présenteront, car c'est bien justement comme "jeunes" qu'ils sont la plupart du temps catégorisés, que ce soit par les sociologues, par les professionnels de l'insertion, ou par le pouvoir politique. Ils ne feraient alors, mais plus facilement les "hommes" que les "femmes", que reprendre à leur compte les catégories officielles construites pour les définir comme sous-population significative de problèmes spécifiques.

Les catégories du genre ne m'apparaissent donc pas comme des catégories ontologiques attachées au sexe biologique et vécues comme telles, mais davantage comme des catégories sociales construites qui deviennent signifiantes dès lors qu'elles viennent justifier un statut particulier qu'elles pourront expliquer. Les hommes pourraient

alors avoir de plus en plus de difficultés à se penser en tant que tel dans la mesure où les rôles sexuels attachés à chacun des sexes au sein de l'entité familiale sont de plus en plus homogènes, du fait d'une répartition des rôles de moins en moins tranchée. Les femmes quant à elles conserveraient, jusqu'alors, pour la plupart d'entre elles, cette possibilité de se penser comme "femmes", car différentes des "hommes", dans cette faculté qui leur est propre de mettre au monde les enfants.

4.2.1.4.6. LE "PISTON"

Après que Makram est, une fois encore, "détourné" le fil de l'entretien à son profit en me questionnant sur les moyens de la Mission Locale en matière d'aide à la recherche d'emploi, je reprendrai en main la conduite de notre échange afin de préciser avec lui ce que représente pour lui une formation dans une démarche de recherche d'emploi. **<<Sans formation on peut trouver mais c'est pas évident, c'est des relations qui font la différence, comme, j'ai passé mon permis poids lourds, c'est-à-dire j'ai travaillé à la Mairie de Feyzin, j'ai mis des sous de côté, j'ai payé mon permis poids lourds en espérant travailler dans le transport, derrière j'ai trouvé aucune société qui prend des débutants et pourtant j'ai envoyé des cv hein, j'ai envoyé des cv, aucune société m'a répondu, voilà, ...si on connaît quelqu'un qui a une société ou le piston quoi y a que ça qui marche>>**. Une expérience de certification est mise en avant pour illustrer une perte d'illusion en matière de formation professionnelle. Comme Christine, car comme elle, dans l'expectative de parvenir un jour à une professionnalisation certifiée, il construit un discours de dénigrement à l'égard des diplômes, dont l'efficacité est pointée comme bien inférieure à celle du *<<piston>>*. Une fois encore, son discours s'oriente vers la "dépossession". Mis en situation d'évoquer des expériences de recherche d'emploi, et non pas seulement de "boulots", l'énoncé du discours nous renvoie à nouveau à une perte de maîtrise de la situation, qui induit une réaction de dénigrement.

En outre, on peut observer comment l'absence de réponses des entreprises à ses lettres de candidatures est interprétée. Alors même qu'il aurait pu mobiliser le discours dominant chez les jeunes et mettre ces refus sur le compte de la "jeunesse", il les interprète en termes de statut, statut de *<<débutant>>*. En s'identifiant à la catégorie de "débutant", plutôt qu'à celle de "jeune", il se place dans le champ professionnel, renvoyant son "handicap" à un défaut de professionnalisation, et non à une catégorie sociale, celle de la jeunesse, socialement stigmatisée dans le monde professionnel, et ce d'autant plus que l'on est d'origine maghrébine. Il traduit en cela l'appropriation d'un processus de construction sociale de la catégorie de jeunesse comme catégorie professionnellement "handicapée", qu'elle soit ou non qualifiée. Le problème n'est plus de l'ordre de la qualification, mais de la professionnalisation que seules des années d'expériences peuvent permettre d'acquérir.

Makram, jeune d'origine maghrébine, n'évoquera pas, comme l'avait fait avant lui Latifa, comme le feront Nagette, Mériem, Fahra, Said, Soufiane et Sami, la discrimination dont il fait l'objet lors de ses démarches de recherche d'emploi. Alors que la quasi totalité des jeunes d'origine maghrébine rencontrés interpréteront les non-réponses ou refus des entreprises comme significatives de pratiques discriminatoires à leur égard, ce qui est une

analyse subjective d'une réalité objective attestée par de nombreux partenaires et par les chefs d'entreprises eux-mêmes, Makram ne fera pas allusion une seule fois à son identité culturelle.

Par son absence même cette problématique vient nous signaler à la fois une logique de dénégation et une logique de prise de distance vis-à-vis de la "communauté", logique que j'ai déjà mise en évidence quand il s'est agi pour lui de se démarquer des pratiques de travail instrumental de son environnement.

L'entretien se terminera par une reprise en main de l'entretien par Makram qui me posera d'innombrables questions sur le fonctionnement de la Mission Locale, son histoire, ses résultats.

Cette attitude vient témoigner tout autant de la volonté d'échapper au contrôle que j'exerce sur la situation et dans la relation qui nous préexiste à travers la Mission Locale, que de l'envie de mieux identifier une structure aux prérogatives mal définies et très mal identifiées. Car c'est justement par le flou des repères dans lesquels elle s'inscrit que la Mission Locale peut exercer un pouvoir vécu comme insurmontable. C'est bien par la dissimulation, volontaire ou non, que s'exerce avec le plus de force le pouvoir, et c'est bien en tentant d'éclaircir le mystère que Makram veut parvenir à rétablir l'équilibre de la relation qui nous lie dans l'instant de cet entretien.

4.2.1.5. PORTRAIT D'UN "PROFESSIONNEL"

Le discours de Makram prend sens dans une double articulation entre univers professionnel et univers de la formation, d'une part, et logique de maîtrise-dépossession, d'autre part.

C'est l'univers de la formation qui dans un premier temps sera mobilisé pour témoigner d'une parfaite maîtrise de la conduite du parcours de qualification-insertion. Puis entrera sur la scène discursive, dans la même logique, l'univers professionnel pour évoquer l'option du travail instrumental comme choix d'attente dans un parcours de formation pensé comme professionnalisation dans les "métiers" d'ambulancier et d'électricien.

Dans cette logique de parfaite conduite d'un parcours d'insertion professionnelle, le travail - d'abord "alimentaire" - est pensé positivement comme condition d'accès à l'autonomie par les revenus qu'il garantit. Puis, le travail va progressivement s'élaborer dans les catégories du métier, comme activité devant fonctionner dans un principe de reconnaissance réciproque. Reconnaissance de soi par autrui, par l'octroi de responsabilités qui sont la condition de l'intérêt que l'on peut porter à une activité professionnelle. Reconnaissance d'autrui par soi-même, dans l'acceptation d'un emploi peu rémunéré si c'est le prix à payer pour une "utilité" reconnue.

Mais une rupture va se produire dans l'élaboration du discours lorsque sera décrit l'univers professionnel de l'entourage familial, puis amical. Le travail devient alors nécessité. Mais il reste encore la nécessité des "autres". Se met en place alors une logique de mise à distance de ce "travail-nécessité", dont la mauvaise ambiance et la perte de désir professionnel constituent les deux écueils auxquels il faut qu'il parvienne à

échapper. Le travail est alors toujours évoqué en termes de métier mais, dès lors, l'accès à une "profession-métier" ne constitue plus un objectif en soi. C'est devenu un moyen pour échapper à un univers professionnel qui a perdu tout intérêt et auquel il ne pense plus pouvoir échapper par la "professionnalisation-qualification" mais par la fuite, par le départ dans un "voyage" qui le portera vers d'autres horizons, peut-être meilleurs.

Car le travail c'est aussi le lieu du pouvoir arbitraire, de la hiérarchie illégitime, de ceux-là mêmes qui le portent à évoquer les dispositifs d'insertion. Lieu de déresponsabilisation, comme l'est l'entreprise quand le travail s'y réduit au "boulot", la Mission Locale, structure incontournable pour qui veut se donner une deuxième chance de qualification, est dénigrée dans ses missions d'aide et de conseil. La formation n'est plus dès lors présentée comme un choix pour échapper au travail instrumental, mais une contrainte qu'impose la société et à laquelle il faut en "contrepartie" l'assurance d'une réussite, par l'obtention d'un diplôme et l'accès au marché du travail. Mais l'expérience lui a offert peu d'espoir de croire en cette contrepartie. Et c'est dans les termes de la dépossession que s'achèvera cet entretien. Sentiment de dépossession construit dans la confrontation à une société - entreprises et dispositifs d'insertion - qui l'a déresponsabilisé, assisté alors qu'il revendiquait autonomie et confiance.

Les structures d'insertion avec lesquelles Makram est en étroite relation de dépendance pour mener à bien son projet de formation, se constituent pour lui comme des lieux de pouvoir incontournables, et de ce fait suspects d'abus de pouvoir.

La multiplication des structures liées aux dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle a contribué à brouiller les champs de compétences des différents acteurs. L'identification devenue complexe des compétences et attributions des différentes structures, ANPE, CIO, Centres de Formation, CRIJ, Missions Locales, PAIO, ...porte de plus en plus de jeunes, à l'image de Makram, mais également de Latifa, de Christine, de Béatrice, d'Agnès, de Nagette, de Sonia, de Mériem, de Sofia, ou de Paulo, à se distancier de ces structures et par conséquent à s'en autoexclure.

Mal identifiées, ou carrément suspectes d'abus de situation, ces structures d'aide à l'insertion se construisent alors davantage comme des structures "excluant" que comme structures "incluant".

Ce processus de mise à distance des structures par les jeunes est renforcé par la logique de fonctionnement de ces structures. La logique du "projet" qui prévaut à l'élaboration de tout parcours de formation correspond, nous l'avons déjà évoqué, à une logique de formation pensée dans les termes de la "stabilité" et de la "durabilité" en opposition croissante avec la logique d'adaptation permanente, donc de formation récurrente, qu'impliquent les restructurations croissantes du marché du travail. Mais surtout, cette logique du "projet" s'inscrit dans un objectif de contrôle des dépenses publiques qui implique de légitimer cette logique du "projet" stable et durable pour parvenir à maintenir les objectifs de limitation des dépenses liées à l'insertion professionnelle. Enfin, les procédures de sélection mises en oeuvre par les organismes de formation, appréhendées de façon significative en termes de <<concours>> par Makram, s'inscrivent de la même façon dans une logique de contrôle des dépenses publiques qui induit un nombre limité de places disponibles pour chaque action de

formation. Les quinze ou vingt jeunes jugés les plus aptes à suivre la formation proposée, que ce soit du fait du niveau ou de la "motivation", seront retenus, les autres seront relégués sur des listes "d'attente" qui se transformeront rapidement en liste de "refus".

Les catégories sociales de la "précarité" telles qu'elles sont mises en oeuvre par des organismes officiels tels que l'INSEE, ne seront pas, une fois de plus, mobilisées par Makram. Les contrats de travail temporaires - "précaires" - dont il a fait l'expérience ont constitué une phase d'autonomisation qui n'est pas pensée dans les catégories d'une "précarité" problématique. En revanche ces emplois ont constitué des expériences "problématiques" qui se déclinent dans les termes de la <<nécessité>>.

Le travail, tel que l'a expérimenté Makram à travers divers contrats temporaires, s'est révélé à lui problématique, non du fait d'être "instable", mais du fait d'être exercé sans l'octroi de responsabilités. Les responsabilités professionnelles constituent pour Makram, à l'instar de Nagette, Sandra et Sandrine B, l'élément nodal d'une transaction visant la reconnaissance réciproque, du salarié par son employeur, et de l'employeur par son salarié. Elles représentent à la fois la confiance, donc la reconnaissance, du salarié par l'employeur, qui n'est plus un <<pion>> indifférencié de l'entreprise, mais un individu identifié par les responsabilités octroyées. Mais elles représentent également la condition du <<plaisir>> que le salarié peut trouver à son activité professionnelle, et qui garantira le maintien du salarié dans l'entreprise. L'entreprise est reconnue par le salarié comme capable de le sortir de <<l'ennui>> d'activités non significatives, il pourra alors penser son inscription professionnelle dans la durée.

Le caractère "temporaire" des emplois exercés n'est pas, en lui-même, pensé dans des termes problématiques tels que ceux de la "précarité". Le caractère "temporaire" des contrats de travail peut indirectement être problématique dans les termes de la "déresponsabilisation" tels que les pose Makram, en empêchant par la courte durée qui les caractérise un investissement digne des responsabilités attendues. Mais plus vraisemblablement, ce n'est pas le caractère "temporaire" des contrats, mais la nature des emplois principalement peu ou pas qualifiés, qu'ils soient temporaires ou non, qui caractérise l'absence de responsabilités.

Comme Christine qui fait l'expérience quotidienne de la "précarité" professionnelle, Makram n'aspire pas à une stabilisation professionnelle à n'importe quel prix, surtout si ce prix à payer doit être celui de <<l'ennui>>. La lutte contre l'ennui constitue l'objectif principal de Makram, même si cela doit passer par une "précarisation" professionnelle prolongée.

Ce processus de mise à distance d'activités professionnelles non significatives car déresponsabilisantes, donc non engageantes, est observable dans les processus de catégorisation des activités professionnelles exercées et projetées.

Les activités exercées dans le cadre de contrats de travail temporaires ne font pas l'objet de processus d'identification, elles demeurent appréhendées dans les termes de <<boulots>> référés à des secteurs d'activité.

En revanche, les activités projetées dans un futur marqué par la professionnalisation sont objet d'une identification professionnelle catégorisée dans les termes du métier, ou plutôt des métiers d'<<ambulancier>> et d'<<électricien>>.

Il est caractéristique d'observer avec Makram comment les catégories du <<boulot>> et du <<métier>> sont opposées pour marquer ce processus d'identification professionnel impossible dans un cas, imaginé comme possible dans l'autre. Et comment corrélativement l'une et l'autre catégorie renvoient à une dimension temporelle qui inscrit l'une dans une temporalité déterminée, l'autre dans l'indétermination. Le problème social que représentent les contrats de travail temporaires serait alors cette impossibilité à faire advenir une identité professionnelle signifiante pour les individus.

La construction identitaire de Makram se construit alors autour de la catégorie de "jeunesse" qui se constitue comme seule catégorie signifiante de son identité actuelle. Catégorie sociale traditionnellement déterminée dans le temps, la catégorie "jeunesse" se construit de plus en plus comme une catégorie marquée par l'indétermination temporelle. L'entrée dans la vie "adulte", qui marque traditionnellement la fin de la "jeunesse", se fait de plus en plus tardivement et de façon toujours plus échelonnée. L'embauche qui succédait à la fin de la formation professionnelle et précédait la vie en couple et la constitution d'une famille est un modèle qui ne fonctionne que de façon de plus en plus limitée. Une période pouvant désormais durer près de dix ans s'écoule bien souvent entre la fin des études et la "stabilisation" professionnelle qui reste le moment à partir duquel pourra se penser la constitution d'une entité familiale.

Dans cette période "d'attente" que représente la "jeunesse", les catégories du genre ne sont pas apparues des catégories signifiantes pour la plupart des jeunes rencontrés, à l'image de Makram. être un "homme" ne fait pas sens dans la définition de soi, alors que le recours à la catégorie de <<jeune>> permet vraisemblablement de se penser comme membre d'un collectif porteur de significations.

Le masculin ou le féminin ne sont pas des catégories signifiantes pour ces jeunes car elles n'expliquent pas, pour eux, la spécificité de leur situation. La catégorie de "jeunesse" qui s'est imposée socialement comme catégorie justificative d'un état particulier, caractérisé par la "précarité" professionnelle et le maintien prolongé au domicile parental, constitue en revanche une catégorie sociale pertinente qui permet une identification signifiante. D'autant plus signifiante, qu'elle est bien souvent la seule, puisque nous l'avons vu, le caractère temporaire des emplois occupés empêche la construction d'identités professionnelles.

être "jeune" permet ainsi de penser à la fois une situation professionnelle et une situation sociale marquées par l'instabilité, des contrats de travail et des relations "pré-conjugales". Le masculin et le féminin ne pourraient justifier de la spécificité de cette situation pensée comme temporaire.

4.2.2. SYLVAIN, ENTRE DIPLÔME ET CARRIÈRE

Sylvain est fils unique. Je vais le rencontrer à son domicile, sur ma proposition ; le rendez-vous initial fixé dans les locaux de la Mission Locale ayant été annulé de mon fait. Il vit, il me l'expliquera au cours de l'entretien, seul avec sa mère, son père étant décédé, comme celui de Makram, depuis longtemps. Je suis accueillie dans un appartement modeste d'un quartier HLM.

Lors de l'entretien Sylvain, 23 ans, est embauché en CDI dans un hypermarché depuis trois mois.

Il m'explique qu'il a pris contact avec la Mission Locale, il y a environ deux ans, au cours de son Service National : **<<En premier lieu je suis allé à l'ANPE qui m'ont indiqué que j'avais, euh, une sorte de Mission Locale>>**. L'Assintercom n'est pas identifiée en tant que telle à une Mission Locale, elle s'en rapproche mais elle n'en est qu'**<<une sorte>>**. Dès le début de l'entretien, il me signifie par cette entrée en matière, comme Latifa et Makram avant lui, le flou dans lequel il demeure. L'ANPE lui a indiqué une Mission Locale, mais cette structure s'appelle l'ASSINTERCOM. Se repérer dans l'univers de l'insertion n'est pas chose aisée mais quand les dénominations changent, les repères se brouillent encore davantage. Cette introduction au discours vient-elle également me signifier le flou dans lequel il perçoit notre interaction ?

4.2.2.1. LE CONTRAT DE TRAVAIL

C'est dans le cadre des permanences organisées sur l'une des communes par la Mission Locale que Sylvain établit son premier contact : **<<Je lui ai montré un CV, elle me l'a retransformé selon les métiers que j'avais faits (...) ça m'a beaucoup aidé (...) elle m'a donné quelques adresses avec l'aide de son Minitel (...) surtout dans le secteur que je voulais rester comme moi personnellement c'est la logistique et le transport (...) j'ai une petite formation d'un an en contrat de qualification, j'ai fait ma première année de Bac Pro et euh mais aussi à l'armée j'étais magasinier, et là depuis trois mois je travaille à Continent en tant que responsable du rayon euh lavage>>**.

Par cette entrée en matière, Sylvain reconstruit son parcours d'insertion professionnelle qui présente les caractéristiques de l'enchaînement "traditionnel" d'un parcours d'insertion "normal" : formation professionnelle, service militaire, emploi, tel qu'il était appréhendé dans les années 70. Il articule son parcours autour du référentiel également "traditionnel" des "métiers", donnant de son parcours l'image d'une trajectoire d'insertion aboutie et réussie, que la mise en avant de son statut - **<<responsable de rayon>>** - parachève.

Mais quel sens va-t-il donner à cette trajectoire exemplaire ? Le contrat de qualification qui a été le support de sa formation en **<<Bac Pro>>** n'est pas présenté comme expérience professionnelle mais comme formation. Ce dispositif d'insertion pensé par les pouvoirs publics comme devant concerner les jeunes les plus qualifiés et les plus "proches" du marché de l'emploi en vue de les adapter au mieux à l'entreprise par des formations adaptées, fait l'objet d'une réappropriation en termes de **<<formation>>**. Sylvain, à l'image de Latifa, Nagette, Mériem et Fahra, a vu dans le contrat de qualification, comme nous le verrons ultérieurement, un moyen d'obtenir un diplôme plutôt qu'un moyen de s'insérer sur le marché du travail. Le service militaire lui a donné l'occasion de mettre en pratique les compétences acquises au cours de sa formation, et c'est en termes de métier - **<<magasinier>>** - qu'il présente cette expérience. Enfin, c'est très logiquement qu'aujourd'hui il **<<travaille>>**, autrement dit, qu'il a trouvé un contrat de travail à durée indéterminée, ce que nous n'apprendrons qu'ultérieurement.

Son actuel emploi en Contrat à Durée Indéterminée n'est pas dans la présentation

qu'en fait ici Sylvain, une catégorie problématique puisqu'il ne juge pas nécessaire de préciser davantage cette situation professionnelle - <<je travaille>>. En revanche, la présentation du Contrat de Qualification paraît plus problématique puisqu'il lui faudra se justifier sur le sens qu'il accorde à ce contrat - <<une formation>> - et qui plus est une <<petite formation>>. Cette exposition dévalorisée de lui-même - <<une petite formation>> - prendra sens dans les développements ultérieurs.

4.2.2.1.1. UN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Le discours va glisser sur l'expérience actuelle de travail et sur les modalités de recherche d'emploi qui ont précédé son obtention. **<<J'ai beaucoup de chance parce que ça faisait trois semaines que j'avais fini l'armée, j'étais libéré et j'écrivais des lettres et là un petit peu partout mais là sans l'aide de Madame X (de la Mission Locale) quoi, c'était un peu individuel et donc j'ai écrit à tous les supermarchés hypermarchés de la région et Continent qui m'ont contacté et ils m'ont fait signer un contrat à durée indéterminée(...). Je lui ai plu grâce aux CV et lettres de motivation. (Relance : <<Que vous aviez travaillé avec Madame X ?>>) Heu ben non, que j'avais travaillé heu là où j'avais fait un Bac Pro y avait un psychologue en atelier il nous avait donné des tuyaux, et donc heu il m'a dit de venir à 5 heures du matin, c'était bon, j'y ai été, y avait un mois d'essai et c'était bon.>>**

C'est donc seulement après nous avoir renseigné sur le type de poste occupé - <<responsable de rayon>> - que Sylvain nous renseigne sur la nature du contrat - <<un contrat à durée indéterminée>>. Dans la définition contextuelle de lui-même, il expose un système de valeurs associées au travail où son statut professionnel, socialement valorisé - <<responsable>>, est redoublé du statut, à nouveau valorisé socialement, d'actif stable - <<contrat à durée indéterminée>>. Le travail se construit donc comme significatif par le double statut qu'il lui confère.

Par ailleurs, il nous signifiera, visiblement un peu gêné - <<heu, ben non>> - que ce statut "professionnel" récemment acquis, n'est pas du fait des contacts établis avec la Mission Locale, mais du fait d'un psychologue rencontré dans le cadre de la formation professionnelle dispensée durant le Baccalauréat Professionnel, antérieure donc à ses contacts avec la Mission Locale. Les conseils de <<Madame X>> de la Mission Locale ont été mis à distance au profit des conseils d'un professionnel <<psychologue>>. Mais, plus intéressant encore, ce n'est pas lui, en tant que personne, qu'il mentionne comme ayant plu au recruteur, mais lui <<grâce aux CV et lettres de motivation>>. Témoigne-t-il par là d'une forte adhésion à l'instrumentalisation des techniques de recherche d'emploi, auxquelles il faut accepter de se plier, au risque de ne jamais franchir le seuil d'une entreprise ? Rechercher un emploi ne s'improvise plus, il faut désormais se mouler dans le cadre normé des outils de recherche d'emploi, et homogénéisé par les dispositifs d'insertion (ANPE, Mission Locale, Centres de formation...).

4.2.2.1.2. LE CONTRAT DE QUALIFICATION

A ce point du discours de Sylvain, une rupture va s'opérer. Il avait clos "l'épisode" précédent : **<<Y avait un mois d'essai et c'était bon.>>** Point. Je profitais de la pause

qu'il m'offrait pour lui poser une question sur la formation qu'il venait d'évoquer suite à ma relance précédente : **<<Et votre Bac Pro vous l'aviez fait où ? >>**.

<<à vrai dire mon Bac Pro, j'ai eu, j'ai pas fini, c'était un Bac Pro en deux ans quoi, deux semaines en entreprise et une semaine l'école et j'ai pu faire que dix mois parce que l'entreprise m'a licencié pour des raisons budgétaires comme j'ai pas trouvé un autre tuteur, ben j'suis parti à l'armée, c'est pendant cette période que j'ai contacté Madame X quand je cherchais un autre tuteur, en fait, je cherchais pas spécialement une entreprise qui me prendrait en contrat de qualif mais euh quoi n'importe quel boulot>>. Comme Paulo et Frédéric, Sylvain n'aura pu mener à bien son projet de qualification pour cause de licenciement économique. Cette "rupture" dans le discours nous aura permis de revenir à l'évocation de sa première prise de contact avec la Mission Locale lors de sa recherche d'emploi.

Comment comprendre un discours qui nous place, a priori, au coeur d'une contradiction : **<<J'ai contacté Madame X quand je cherchais un autre tuteur, en fait, je cherchais pas spécialement une entreprise qui me prendrait en contrat de qualif mais euh quoi n'importe quel boulot.>>**. Il est à la recherche d'un autre tuteur afin de pouvoir terminer le Baccalauréat Professionnel qu'il a commencé précédemment, autrement dit, il recherche un contrat de qualification, seule forme de contrat pouvant lui permettre de conclure cet objectif, mais **<<en fait>>** il recherche **<<n'importe quel boulot>>**. Contradiction qui pourrait être appréhendée comme typique de la situation du jeune "qui ne sait pas ce qu'il veut". Situation qui a été appréhendée, par ailleurs, notamment par Chantal NICOLE-DRANCOURT, comme caractéristique d'un profil de jeunes ayant un rapport très positif à l'emploi : **<<Jeune très mobile, prêt à "prendre n'importe quoi" pourvu qu'il fasse quelque chose>>**²⁵⁰. Concernant ce jeune, j'adhère tout à fait à son hypothèse ; je la prolongerai, en prenant le temps d'avancer dans le discours et ses sinueux cheminements pour arriver peut-être à y voir autre chose encore.

à moins de n'entendre déjà, dans cette figure inversée, par le jeu d'une ellipse : **<<Je cherchais un autre tuteur (...) en fait n'importe quel boulot>>**. Expression "raccourcie" d'une situation où le "choix" du contrat de qualification logistique initial s'est construit au hasard d'une rencontre qui aurait pu prendre "n'importe quelle autre forme", et ne s'apparente alors peut-être à rien d'autre qu'à **<<n'importe quel boulot>>**. La suite de l'entretien viendra confirmer cette hypothèse.

Ce qu'il faut également retenir ici est l'opposition qu'il pose indirectement en énonçant sa recherche d'emploi, non plus par la catégorie du travail, mais par celle du **<<boulot>>**. Quand l'énoncé se rapporte à une recherche d'emploi non signifiante - **<<n'importe>>** - le travail se décline dans les termes du boulot. Cette procédure d'énonciation, très commune quand il s'agit pour les individus d'évoquer le caractère instrumental du travail, comme nous l'avons observé précédemment avec Christine, Nadine et Makram, est ici doublement significative en ce qu'elle se réfère à la recherche d'un contrat de qualification, qui se voit confirmé une fois encore dans son statut purement instrumental ; simple vecteur d'un projet de formation qui dépasse largement le cadre de ce contrat.

²⁵⁰ 1994, p 56

4.2.2.2. UN DIPLÔME À N'IMPORTE QUEL PRIX

Sylvain ayant de nouveau marqué une pause je ferai l'option de le questionner sur le moment qui a précédé le démarrage du Baccalauréat Professionnel - implicitement le parcours scolaire antérieur - afin d'essayer de préciser l'enchaînement biographique qui a abouti à ce "choix" et par là tenter de comprendre ce <<n'importe quel boulot>> resté jusqu'alors peu signifiant pour l'analyse.

4.2.2.2.1. PROCEDURE DE REORIENTATION

<<Avant le Bac Pro et ben je m'étais arrêté en première B dans un lycée, quoi j'avais déjà redoublé ma première année et euh en fait j'voulais faire ma terminale B, passer mon Bac mais le conseil, le conseil m'a demandé de faire une première G.>> Il a dû interrompre sa scolarité à la fin d'une Première B qu'il voulait poursuivre en Terminale. Réorienté - "rétrogradé" - lors du conseil de classe, en Première G, Sylvain reprend son orientation scolaire en main : **<<ça m'intéressait pas donc j'ai essayé tous les systèmes...CIO de mon quartier.je voulais faire une sorte de CAP-BEP, là j'ai vu que je pouvais faire un Bac Pro, quoi, que c'était mon niveau...La logistique?...au hasard, c'est la conseillère qui m'a donné quelques adresses dont notamment l'adresse de l'IFTIM, je les ai contactés, j'ai passé un concours, j'ai été accepté, ensuite ils m'ont donné quelques adresses d'entreprises j'ai eu deux trois entretiens dont un bénéfique où j'ai travaillé un an>>**.

La réorientation de Sylvain se poursuit sur la logique de son parcours antérieur : obtenir un niveau de formation. Passer en Terminale B n'est pas explicité comme une étape s'inscrivant dans un projet ultérieur spécifique, mais comme l'étape suivante "qui va de soi". Remettre en question l'ordre des choses c'est obliger Sylvain à se repositionner sur un autre parcours mais selon un principe identique : **<<J'ai vu que je pouvais faire un Bac Pro, quoi, que c'était mon niveau>>**. Le choix du secteur d'activité n'apparaît pas, ce n'est pas l'objet. Il faut attendre la relance de l'enquêtrice : **<<Et ce choix de la logistique ?>>**, pour que ce "choix" relatif s'éclaire : **<<Un peu au hasard>>**.

Le contrat de qualification dont Sylvain a fait l'option pour poursuivre son parcours de formation, interrompu contre son gré, prend peu à peu sens dans une logique de formation diplômante qui a pour ressort la "récupération" d'un niveau, tant scolaire que social, qui se déclinera en termes de "statut". Le contrat de qualification s'inscrit donc bien dans une logique de mise à distance d'une identité, tant sociale que professionnelle, qu'il va s'entreprendre à dépasser par une course au diplôme.

4.2.2.2.2. PROCESSUS DE CATEGORISATION

Mais tout aussi intéressant encore est le déplacement de sens qu'opère à nouveau Sylvain lorsqu'il relate sa recherche de contrat de qualification. Il ne s'agit plus d'une <<formation>>, ni de <<n'importe quel boulot>>, il a désormais <<travaillé>>. Dans le premier cas, l'évocation du contrat de qualification s'inscrivait dans une reconstitution de parcours qui tentait de présenter une cohérence chronologique allant de la formation à l'emploi, et où le contrat de qualification pouvait donc prendre "logiquement" sens comme

étape de <<formation>>. Dans le deuxième cas, le contrat de qualification est évoqué en référence à une période de recherche d'emploi. S'agissant alors de trouver une entreprise support de son projet de formation, le contrat de qualification prend sens en termes de <<boulot>> puisqu'il s'inscrit dans un objectif purement instrumental. Dans le dernier cas évoqué, le contrat de qualification se réfère à l'aboutissement réussi d'une recherche d'employeur dans le cadre d'un organisme de formation. Il a passé le <<concours>> de l'organisme et a été accepté, dès lors la partie "formation" du contrat de qualification n'est plus problématique. En revanche, trouver l'employeur est chose moins aisée. L'enjeu discursif de ce contexte d'énonciation est l'emploi. Il évoquera donc l'aboutissement de cette recherche de contrat de qualification en termes de travail - <<j'ai travaillé>>.

On saisit mieux dès lors la complexité des relations de sens qui se construisent autour de cette "forme particulière d'emploi" qu'est le contrat de qualification. Tout à la fois formation, petit boulot, travail, cette mesure d'insertion est au coeur d'un enjeu de définition de sens que Sylvain semble avoir bien du mal à stabiliser au fil des divers contextes d'énonciation.

4.2.2.2.3. LOGIQUE DE CAPITALISATION

Une autre relance viendra nous renseigner de façon tout à fait significative sur le sens que Sylvain accorde au travail. Le secteur du transport et de la logistique ayant été "choisi" au hasard, je me risquais à lui demander : <<Et qu'est-ce qui fait que vous êtes resté ?>>, <<Qu'est-ce qui m'a plu ? ce qui m'a plu c'est que c'était un peu physique et mentalement et puis on était directement impliqué dans l'entreprise c'était pas que la théorie comme au lycée (...) puis en plus ça faisait de l'expérience, ça faisait bien sur le CV>>. Deux choses vont retenir notre attention.

Tout d'abord, Sylvain va reformuler ma question, que j'avais voulue la plus neutre possible, de façon tout à fait significative. Il est resté parce que cela lui a plu. La première condition qu'il va spontanément mentionner pour rester dans un emploi n'est pas celle du salaire, des relations professionnelles, de la proximité géographique, mais celle du plaisir. Comme la majorité des garçons rencontrés, mais comme très peu de filles, Sylvain posera la catégorie du plaisir comme catégorie fondamentale au principe de sa conduite d'insertion professionnelle.

Enfin, significatif également sera l'enchaînement de son argumentaire. Ce secteur professionnel lui a plu, parce que légitimant son déclassement scolaire par la réappropriation du discours dominant sur la formation en alternance, il peut enfin allier la théorie à la pratique, mais surtout, il est resté parce que cette expérience, professionnellement très valorisée constitue un capital qui sera monnayable sur un curriculum vitae, pour la recherche d'autres emplois.

Dans cette logique, le hasard du choix du secteur d'activité n'empêche pas Sylvain de se projeter à moyen et long terme dans cette branche d'activité : <<Je pense pas changer de branche, je pense pas m'orienter vers autre chose et donc la preuve là je me suis inscrit à un CAP-BEP, en candidat libre, que je vais passer la semaine prochaine, puis peut-être que l'année prochaine je passerai un Bac Pro, en candidat libre, pour passer un Bac Pro il faut obligatoirement un CAP-BEP>>. Car son "projet"

professionnel se construit, comme pour Latifa, avec pour objectif l'acquisition de diplômes, et comme support, le secteur d'activité du transport et de la logistique. Et ce contrairement à Makram qui construit un projet de professionnalisation dans des "métiers" qui ne sont pas des supports mais des objectifs, même temporaires.

Ainsi, la recherche de *<<n'importe quel boulot>>* n'est plus contradictoire. Il s'agit en effet de trouver un boulot, "n'importe lequel", puisqu'il pourra toujours se trouver "support" d'une volonté d'acquisition de diplômes, symboles de niveau, pas seulement scolaire mais aussi social.

Le contrat de qualification initialement choisi s'est inscrit dans une logique d'acquisition de diplôme et non de recherche d'emploi où l'entreprise apparaît clairement de nouveau comme "support" de la formation : *<<Quand ils m'ont licencié, l'IFTIM ils m'ont gardé, je continuais toujours à prendre les cours, j'étais toujours dans la classe>>*. Formation dont il n'a pas perdu l'objectif puisqu'il continue son parcours selon la même logique. Le licenciement ne sera à aucun moment évoqué dans les termes de la plainte ou du regret.

4.2.2.3. TRAVAILLER

Relancé sur son expérience de travail dans l'entreprise d'accueil lors de son contrat de qualification, Sylvain va dire de ce "quasi" premier contact avec le monde du travail : *<<Je rentrais dans la vie active quoi>>*. Jusqu'alors, la vie "passive" de la scolarité est parsemée de quelques emplois saisonniers qui ne constituent pas un passage à la "vie active" : *<<Je travaillais à la CRAM, ils prenaient des emplois saisonniers donc j'ai travaillé pendant trois ans là-bas, quoi, tous les mois de Juillet, donc j'avais aucune expérience professionnelle, donc j'arrivais là-bas (entreprise d'accueil du contrat de qualification), c'était une petite entreprise, un effectif de 7 personnes avec moi, j'avais surtout une fonction de réceptionnaire>>*. Les emplois d'été dans le cadre desquels Sylvain a *<<travaillé>>* ne constituent pas pour lui une expérience professionnelle. Dès lors, à partir de quels critères une expérience de travail se construit-elle dans le système de valeurs de Sylvain en qualité d'expérience "digne" d'être professionnelle ?

4.2.2.3.1. L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Si l'emploi d'été ne constitue qu'un "moment" éphémère dans la temporalité scolaire de Sylvain, le recrutement dans le cadre du contrat de qualification, pourtant appréhendé comme nous l'avons vu auparavant, comme seul support d'un projet de formation diplômante, devient expérience professionnelle significative du fait d'une inscription temporelle régulière, bien qu'alternée.

"Travailler" n'implique donc pas nécessairement "rentrer dans la vie active". Sylvain *<<travaillait>>* l'été dans le cadre *<<d'emplois saisonniers>>*, mais il n'en avait pas pour autant acquis le statut d'actif. Est en jeu ici un statut, celui d'actif, plus peut-être que celui de travailleur, qui s'acquiert non seulement par un contrat de travail, mais par la nature de celui-ci, quand bien même ce dernier n'est pas à durée indéterminée. Vingt-quatre mois de Contrat à Durée Déterminée pour la durée du Contrat de Qualification permet à Sylvain

de se définir comme "actif", alors même que paradoxalement l'objectif n'est pas nécessairement le maintien de ce statut par l'embauche, mais l'obtention d'un diplôme.

Le système d'opposition sur lequel il construit son énonciation met ici au jour une conception du travail qui a pour enjeu un statut, celui d'actif. Alors même que dans les deux cas, les emplois d'été lorsqu'il était scolaire et le contrat de qualification en tant que salarié, s'inscrivent dans un parcours qui a pour objectif l'acquisition d'un diplôme, les uns sont renvoyés au rang d'expériences non professionnelles, et l'autre au rang d'expérience professionnelle doublée du statut d'actif. Dans un cas le statut dominant reste celui de scolaire, dans l'autre le contrat de qualification l'inscrit automatiquement en qualité de salarié, donc d'actif.

On voit dès lors comment Sylvain s'approprie de façon polysémique cette forme particulière d'emploi qu'est le contrat de qualification. Tout à la fois <<formation>>, <<boulot>> et <<expérience professionnelle>>, le contrat de qualification lui aura permis en outre d'accéder au statut privilégié "d'actif". à aucun moment Sylvain ne soulignera la précarité du statut du contrat de qualification, dont il a en outre été licencié, et qui surtout l'aura, pour cette raison même, empêché de poursuivre et terminer sa formation en Baccalauréat Professionnel. Sans doute son statut actuel d'actif stable, <<responsable de rayon>>, lui permet-il d'occulter les points négatifs de cette expérience d'actif précaire qui n'aura ni validé sa formation, ni été embauché.

4.2.2.3.2. LA FONCTION

C'est par une description de son activité professionnelle que Sylvain poursuit le récit de ses débuts "d'actif" : <<**J'avais surtout une fonction de réceptionnaire, une fonction de permanent dans le dépôt, parce que les bureaux étaient situés à, à peu près, cinq cent mètres de l'entrepôt, donc ce qui fait que, le patron pouvait pas s'absenter donc c'est moi qui m'occupais de la gestion du stock, j'm'occupais de la réception, j'rangeais, comme, c'est lui qui m'indiquait, j'avais aucune notion, donc voilà c'était ma fonction**>>. C'est donc en termes très significatifs de <<fonction>> comme activité parcellisée, "partiellisée", que Sylvain vient nous dire l'impossibilité de nommer dans les termes du "métier" une activité qu'il n'a pas pu embrasser dans sa totalité puisqu'il était reclus, seul, à l'écart de tout, dans un entrepôt.

Je vais à ce moment de l'énoncé, relancer Sylvain sur le thème du "tutorat". Il s'agissait de faire préciser à Sylvain le rôle qu'avait joué son "tuteur"²⁵¹ dans sa formation, et cela, car de toute évidence à l'écoute de son discours, le "tuteur" ne semblait pas jouer son rôle de formateur-encadrant de terrain : <<**C'était le PDG, c'est un homme d'affaires quand même, il était le plus souvent au bureau ou à l'extérieur ou à l'étranger, j'le voyais pas trop, à vrai dire, j'me suis formé, avec les transporteurs, j'me suis formé tout seul et aussi grâce à la théorie de l'école, quand on étudiait exactement c'que j'faisais fonction réception j'l'ai appliqué, c'est complémentaire, sauf que des fois des cours de l'IFTIM qui parlaient plus d'entreprises plus grandes, c'est-à-dire une personne pour la réception, une personne pour l'expédition**>>. Ainsi

²⁵¹ le "tuteur" est le professionnel chargé de la formation de terrain du jeune salarié d'une entreprise dans le cadre d'un contrat de qualification.

Sylvain viendra nous confirmer et surtout illustrer ce que beaucoup de jeunes - ce sera le cas de Nagette et de Sandrine B - reprochent aux formations en alternance : le fait d'être considéré comme n'importe quel salarié, "abandonné" à ses diverses fonctions sans bénéficier du "tutorat" d'un professionnel de l'entreprise comme le prévoit son contrat de travail.

Alors même que le patronat se lamente sur l'inadaptation des formations scolaires aux réalités professionnelles, et publicise à grand renfort de campagnes les vertus de la formation en alternance, la réalité du terrain se révèle bien souvent tout autre à qui aura eu le "privilège" d'expérimenter les formules de qualifications professionnelles en alternance, que ce soit le contrat d'apprentissage ou le contrat de qualification.

Ainsi, la "précarité" du contrat de qualification n'apparaît pas dans les termes attendus de l'instabilité. Ce qui en revanche "fait problème" pour Sylvain est le sentiment d'abandon, d'isolement qui caractérise l'exercice de cette activité professionnelle dans le cadre de ce contrat de travail.

4.2.2.3.3. L'AMBIANCE

C'est donc en toute logique qu'il va poursuivre cette description par le type de rapport à l'environnement humain qui prévaut dans les entreprises : **<<Je préfère travailler dans une boîte plus grande par rapport comment je dirais, ben, à la camaraderie quoi, puis les relations humaines quoi, parce que dans la petite entreprise j'étais tout seul dans le dépôt tandis que là je travaille dans une bonne, là c'est pas pareil, là y a l'esprit d'équipe, ça change tout (...) le chef est pas trop exigeant du moment qu'on fait le travail qu'il faut c'est parfait...il est bien sympa, il veut qu'on se tutoie, il a l'esprit d'équipe>>**. Le monde du travail se pense alors dans les termes du type de relations que l'on établit au sein de l'entreprise, relations fondées sur la hiérarchie ou l'égalité, sur l'isolement ou la coopération,...autant de modalités relationnelles qui construisent une vision du monde professionnel où peut se penser le rapport au travail.

Ainsi s'éclaire peu à peu, en contrepoint, la teneur de l'expérience professionnelle du contrat de qualification. à l'isolement se sont ajoutées des modalités relationnelles fondées sur la hiérarchie, et non sur la coopération, conférant à l'activité de Sylvain un caractère de simple exécutant qui vient justifier la traduction de cette expérience en termes de **<<fonction>>**.

Ce qui se dessine peu à peu est davantage le manque d'intérêt pour les tâches exécutées et le manque de considération du responsable de l'entreprise à son égard, que la "précarité" proprement dite du contrat. Comme Christine, Nadine et Makram, comme Cendra, Nagette, Agnès, Sandra, Fahra, Sami, Xavier B et Cyril, Sylvain met en question des modalités relationnelles fondées sur l'abus de pouvoir qui auront rendu bien davantage "problématiques" ces expériences de travail temporaires que le caractère "instable" des contrats.

Le contrat de qualification s'inscrit doublement dans une logique de mise à distance. Sylvain en fait l'option afin de valider un niveau de formation, le **<<Bac Pro>>**. Il s'agit pour lui, comme pour Latifa, d'échapper à l'identité d'un jeune non diplômé. Mais cette expérience professionnelle, envisagée initialement comme purement instrumentale,

simple support "juridique" d'une formation devant lui permettre d'échapper à ce statut dévalorisant de jeune non diplômé, se révèle dans la pratique une expérience également peu valorisante, à laquelle il ne regrettera pas d'échapper, son licenciement n'ayant pas paru problématique.

La question relative à l'ambiance de travail a de nombreuses fois été abordée par les sociologues pour traiter du rapport spécifique des femmes à l'emploi. Comme le souligne Claude DUBAR : **<<Si l'on s'appuie sur les discours des femmes restitués dans les rapports de recherche, il semble bien que pour elles, le contenu de l'activité de travail ait moins d'importance que l'indépendance financière et l'univers relationnel. Certes ceci n'est qu'une hypothèse mais elle est suffisamment répandue dans la littérature sociologique (R.Sainsaulieu (77), J.Lauffer-Huppert (82) et N.Gadrey (92)) pour mériter d'être soumise à une confrontation sérieuse avec les discours des intéressées. Si cette hypothèse était juste elle signifierait que le rapport à l'activité (emploi) des femmes est différent de la notion classique d'engagement professionnel (commitment) forgée à partir des métiers et professions essentiellement masculins. En effet, le professionnel commitment implique l'anticipation d'une carrière, l'identification à un groupe professionnel ou à une entreprise, l'implication dans une forme d'organisation collective visant à consolider et à faire reconnaître son appartenance. Il concerne en priorité le monde des professions libérales, des cadres et des couches moyennes toujours menacées de dévalorisation sociale. Il peut concerner aussi certains métiers d'ouvriers qualifiés. Il concerne très peu le monde des employés, fortement féminisé et constituant une "nébuleuse" de situations d'emplois, de statuts et d'activités, à la fois peu codifiés et peu organisés collectivement.>>**²⁵² L'analyse que propose Claude DUBAR, confrontée aux récits des entretiens que j'ai pu réaliser, m'invite à penser que ce rapport à l'activité, jusque-là caractérisé comme "féminin", relève davantage des caractéristiques propres des emplois occupés et des modes d'organisation des entreprises, que d'une caractéristique proprement féminine. Les marchés du travail se sont profondément restructurés au profit d'une plus grande homogénéisation, qui tend au développement d'emplois moins marqués par la différence des sexes, au détriment des métiers où prédominaient une forte identité masculine. Sylvain, comme Makram, Paulo, Cyril, Xavier B et Sami, mentionnera les relations de travail comme importantes, voire déterminantes dans l'appréciation d'un emploi. Revendiquer "une bonne ambiance de travail" pour caractériser le travail tel qu'il devrait être n'est donc pas l'apanage des seules femmes.

4.2.2.3.4. LE TRAVAIL : NECESSITE DU PAUVRE

L'entretien va se poursuivre sur ce que représente le travail pour Sylvain. Il venait de me parler des relations de travail, du rapport à la hiérarchie.

Je profitais d'une nouvelle interruption, non pas pour procéder à une relance, mais pour ouvrir sur une question centrale, la question centrale de cette recherche. Abruptement, je lui demandais donc : **<<Et plus généralement, qu'est-ce que cela**

²⁵² 1994, p 287

représente pour vous, le fait de travailler ?>>. Cette "erreur" professionnelle allait "fausser" les résultats puisque la réponse allait être dès lors directement induite par la question et de surcroît inscrite dans la continuité de ce qui venait d'être énoncé. Sylvain venait de me parler de ses rapports à la hiérarchie, comment cette question allait-elle s'en trouver orientée ? Cette erreur méthodologique devait-elle impliquer pour autant l'abandon de l'entretien, et ultérieurement le rejet de toute analyse ? Je décidais que non, et c'est tel quel que je vous présente ce "dérapage".

L'effet de surprise fut immédiat, tant la question parut incongrue. Mais la surprise dépassée, le discours s'engagera sans réticence, avec même beaucoup de plaisir.

<<Le travail ? Le travail en général ? ben c'est c'est dans la société actuelle c'est quelque chose d'irremplaçable, quoi de vital de, sauf pour quelqu'un qui est riche mais là comme je suis dans les français moyens il faut un travail, même euh même les mecs qui se mettent au chômage exprès moi j'suis pas j'suis pas dans cette catégorie, j'préfère travailler quoi être occupé plutôt que être au chômage et toucher rien du tout à la fin du mois.>>. D'emblée, le travail est présenté comme la contrainte incontournable de celui qui n'a d'autres moyens pour vivre que de vendre sa force de travail. Le travail est la nécessité du pauvre, mais ce n'est pas que cela, puisque si certains arrivent à survivre sans travailler, il n'aspire pas à ce modèle du "chômage volontaire", car le travail, comme pour Makram avant lui, comme pour Johan, et comme pour la plupart des jeunes hommes que nous rencontrerons, c'est aussi l'action, la nécessité d'agir.

C'est, en outre, une nécessité qu'il faut aujourd'hui protéger, tant la concurrence est devenue sévère : **<<Sur la place y a trois millions de chômeurs du moins y en a qui voudraient être à ma place>>**. Travailler est devenu un privilège qu'il faut se donner la peine d'entretenir, alors qu'il y a à peine deux siècles c'était encore la honte de ceux qui ne pouvaient faire autrement.

4.2.2.3.5. ETRE UTILE

Mais travailler c'est aussi se sentir utile : **<<J'ai déjà été six mois au chômage, je sais ce que c'est le fait de se tourner les pouces, d'écrire des lettres, euh, c'est pas la même vie, quand même là j'me sens vraiment utile, quand même par rapport à la société j'suis utile.>>** L'expérience du chômage suite à son licenciement du contrat de qualification a marqué, durant six mois, son existence du sceau de l'inutilité et tout devient préférable au chômage : **<<Quand j'étais à l'armée je me sentais mieux déjà, le fait d'être casé comme ça, comme les camarades, pareil...t'es utile dans l'armée, aussi j'avais la responsabilité, que je servais à quelque chose>>**. Il s'agit moins dès lors d'avoir une activité professionnelle rétribuée par un salaire que de participer comme les autres à une action, une activité appréhendée comme utile socialement.

Comme Christine et Makram avant lui, Sylvain va construire la catégorie de l'"utilité" comme catégorie justificative de sa conduite. Catégorie généralement construite comme "féminine", cette catégorie de l'utilité se révèle peu à peu à nous davantage élaborée de façon signifiante par les hommes que par les femmes, venant ainsi remettre en question la construction sociale d'une catégorie pensée comme spécifique à un sexe féminin tout

entier tourné vers la nécessité de se rendre "utile" aux autres. Latifa et Nadine n'auront pas mobilisé cette catégorie pensée comme traditionnellement "féminine".

L'évocation du travail a donc amené Sylvain à un long développement sur le chômage. Ma relance sur ce que représentait le travail s'inscrivait immédiatement après la description de son univers professionnel actuel appréhendé sous l'angle des relations professionnelles, on pouvait donc s'attendre à ce que le contexte discursif précédent oriente la "réponse" sur la même thématique, celle des relations professionnelles. Or, il nous parlera du chômage, alors même qu'il est actuellement en situation d'actif stable.

Ce n'est donc ni le contexte situationnel objectif actuel, ni même le contexte discursif précédent la relance qui vont orienter sa réponse. Est-ce alors le symbole que je représente pour lui, conseillère en insertion chargée d'aider les jeunes demandeurs d'emploi, qui le portera à évoquer le travail dans les termes de ce qu'il n'est plus, le chômage ? Ou alors, est-ce un sentiment de fragilité diffus qui porte à sa conscience la précarité relative de son statut actuel, quand bien même il est embauché ?

4.2.2.4. SE PRÉMUNIR CONTRE LE CHÔMAGE

J'allais procéder à une relance, suivie d'un enchaînement de questions, afin qu'il explicite davantage son vécu de la période de chômage qui avait précédé son service militaire. J'expose ici de cette façon cet épisode de l'entretien quasi caricatural, qui va prendre la forme d'un véritable "accouchement dans la douleur" : **<<Et comment vous en parleriez de cette période de chômage ?>>**. **<<J'en dirais euh...c'était la dégradation quoi...j'ai devancé mon appel du service national parce que (question : vous étiez indemnisé à l'époque ?) euh non même pas, quoi j'étais chez mes parents comme actuellement et euh pendant cette période non vraiment rien que le fait de là je verse une petite pension à ma mère là à l'époque j'pouvais rien verser (question : qu'est-ce qui était le plus dur ?) je sais pas (suggestions : c'est le fait de se lever le matin ? de trouver un objectif pour la journée ?) voilà ouais...(suggestion : le fait d'être dépendant ?) voilà, ben c'est un peu de tout, c'est un peu de tout c'que vous dites mais oui là le fait de pas avoir du tout... (question : quelque chose à faire ?) oui c'est donc j'me lève le matin, bon d'accord c'est p't'être comme dirait l'expression métro-boulot-dodo mais j'préfère ça que s'lever, avoir rien prévu faire la grasse matinée tout le temps euh non c'est horrible...(question : quels sentiments ça vous donnait, de culpabiliser ? d'être inquiet par rapport à l'avenir ?)>>**. Nous sommes là face à un entretien qui a "dérapé". J'ai perdu le contrôle de mon rôle de sociologue pour me glisser dans la peau de la conseillère que j'étais toujours et qui veut aider son interlocuteur à verbaliser une situation qui semble avoir été vécue difficilement. Mais qu'allons nous constater ?

4.2.2.4.1. SE QUALIFIER

Ayant tenté d'évoquer les difficultés du vécu de son chômage, il enchaînera sur la nécessité que représente pour lui l'obtention de diplômes : **<<à l'époque, donc, j'venais de, j'voulais à tout prix un diplôme, il me fallait à tout prix un diplôme, même le fait là que je suis pris en CDI, je peux rester à vie là-bas mais faut quand même un**

diplôme, au cas, oui c'est très important, non seulement pour peut-être monter en grade dans l'entreprise, ou peut-être même avoir une autre offre>>. L'évocation du chômage génère une "sortie" par la référence à la certification. C'est par le recours à la qualification qu'il considère pouvoir échapper à la menace du chômage, témoignant d'une parfaite intégration du discours dominant sur la valeur des diplômes. Le diplôme pourra selon le cas, permettre d'échapper au chômage, ou permettre de chercher un emploi plus intéressant ou plus rémunérateur.

On notera surtout que cet enchaînement de relances et questions, questions qui iront même jusqu'à couper le discours, n'empêchera pas Sylvain de revenir aux deux pôles qui tissent la trame de son discours depuis le début, la formation et l'exercice de son activité actuelle. On peut alors se demander si la pratique d'incessantes relances ne contribue pas, contrairement à ce qui était préalablement imaginé, à renforcer la trame de l'énonciation, en obligeant Sylvain à "s'accrocher" à la cohérence de son discours face aux assauts qui tentent de l'en distraire. Dès lors, ne serait plus à l'oeuvre un processus de dépossession du discours de l'interviewé par le détournement constant de l'interviewer, mais tout au contraire, se mettrait en place un processus de "défense" qui contraint l'interlocuteur à renforcer la cohérence de son argumentation.

Mais on peut également interpréter la récurrence de cette trame discursive, construite autour des deux pôles que constituent la formation et l'exercice de l'activité professionnelle actuelle, comme le moyen que construit Sylvain pour se conformer à ce qu'il suppose que j'attends de lui et ainsi par là même échapper à l'emprise que j'exerce sur lui. En m'offrant un discours qu'il pense adapté pour satisfaire une conseillère de Mission Locale qui a de par son rôle professionnel deux missions principales, distinctes et complémentaires, à remplir : permettre l'accès des jeunes à la qualification, posée comme indispensable, et aider les jeunes dans leurs démarches de recherche d'emplois, il espère peut-être ainsi clore au plus vite cet entretien. Les dérapages évoqués se révéleraient bien alors à la mesure de leur danger, et le discours analysé ne serait que le produit d'une réaction de défense légitime de celui qui n'a pas pu maîtriser la relation d'entretien.

L'exposition de ces dérapages a été pensée dans la volonté d'exemplifier, par la caricature, la nécessité qui s'impose de prendre en considération le contexte de production de l'entretien. Que ces dérapages constituent des erreurs méthodologiques, ou qu'ils s'avèrent en définitive efficaces, il n'en demeure pas moins qu'ils interfèrent dans la production du discours.

Il est nécessaire de prendre conscience de la neutralité impossible de ma position, qu'elle soit celle de conseillère "enquêteuse" ou de sociologue, mais cette neutralité impossible n'est pas à déplorer, mais à travailler, à comprendre, à contextualiser pour que le discours de Sylvain s'éclaire dans cet échange signifiant.

Si lors du dernier épisode d'entretien présenté, il est clair que je souhaite imposer mon questionnement à Sylvain, poussant même jusqu'à l'interrompre, témoignant par là même à quel point mon problème - savoir comment il avait vécu cette période de chômage - a débordé la situation, il n'en est pas moins évident que ce vécu du chômage était également posé préalablement comme problématique pour Sylvain. Autrement dit, ce ne sont pas mes questions qui ont fait advenir comme "problématique" ce moment de la vie de Sylvain, elles n'auront, au pire, que différé sa mise en mots.

Il ne s'agit pas, bien évidemment, de justifier après coup ce qu'il est généralement convenu d'appeler des "erreurs" méthodologiques, puisqu'il aurait été alors plus simple pour moi de ne pas procéder à l'exposition-analyse de cet entretien, mais de livrer le doute dans lequel me plonge cette illustration quant à la pertinence de la moindre directivité.

4.2.2.4.2. SE METTRE A SON COMPTE

Sylvain avait évoqué la difficulté du vécu de sa période de chômage, et trouvé comme issue à cette évocation douloureuse une nécessaire qualification. Mais il viendra trouver une autre issue discursive à cette "qualification inaccessible", où ce qui est en jeu à nouveau est la nécessité du travail pour vivre : **<<Je vous parle du boulot, mais c'est, admettons que je gagne au loto, ça c'est sûr que je travaille plus, ça c'est sûr quoi comme tout le monde, j'avais une idée quoi de me mettre à mon compte, peut-être monter une entreprise ou un commerce>>**. Le travail est implicitement posé comme l'activité du salarié, celle du pauvre qui n'a pas hérité ou empoché le gros lot de la Loterie Nationale. Par un enchaînement discursif significatif, appuyé sur une opposition réalité-rêve, Sylvain va opposer à l'activité salariée l'activité de l'entrepreneur qui, elle, n'est pas appréhendée comme un travail. Pour Sylvain **<<être indépendant, être mon propre patron>>** est un projet qui doit être rapporté à la période de désillusion qu'a représentée sa période de chômage, et qui nourrit là aussi l'apparent paradoxe du militant politico-syndical : **<<J'y avais pensé suite aux lettres de refus des entreprises, j'avais pensé me mettre à mon compte...j'étais un peu dégoûté du Patronat...parce que moi je suis assez politicien...communiste...là je suis sur la liste d'Union de la Gauche>>**. Le militantisme affiché de Sylvain au parti communiste ne l'empêchera donc pas de s'imaginer dans la peau de ces patrons qu'il réproche. Comme Annie, Vincent et Xavier B, Sylvain expose la possibilité de se lancer dans l'aventure de la création d'entreprise.

Pour Sylvain le salariat ne constitue pas nécessairement l'objectif ultime de son itinéraire d'insertion professionnelle. Car c'est à la fragilité, autrement dit à la précarité, du statut de salarié face à celui d'indépendant qu'il souhaiterait pouvoir échapper. Les difficultés qu'il a ressenties lors de sa période de chômage, ne font pas référence à l'instabilité des contrats de travail que l'on pouvait lui proposer, mais à la fragilité de son statut de potentiel salarié demandeur d'emploi, à la merci du bon vouloir des chefs d'entreprises auxquels il adressait des lettres de candidatures.

Si précédemment, lorsqu'évoquant sa situation actuelle il procédait à une comparaison entre chômeurs et salariés, qui le plaçait dans une position que l'on pouvait entendre comme "privilégiée", l'évocation de sa période de chômage l'amène à recontextualiser cette comparaison et à établir une opposition entre la fragilité du statut des salariés et les avantages du statut d'indépendant. Une fois encore, on peut saisir les processus de contextualisation à l'oeuvre dans les procédures d'énonciation qui amènent les individus, ici Sylvain, à des déplacements de sens significatifs des contextes auxquels ils se rapportent. Sylvain ne vit donc pas sa situation de salarié comme davantage privilégiée que fragile, ou vice versa. Elle est, selon le "moment" de l'exposition, privilégiée au regard des demandeurs d'emploi et fragile au regard des entrepreneurs.

La fragilité qu'évoque Sylvain renvoie donc bien davantage à une notion de dépendance, dépendance des demandeurs d'emploi tout comme des salariés en activité à l'égard de leurs employeurs, qu'à l'instabilité de contrats de travail à durée déterminée.

4.2.2.4.3. UNE LUTTE COLLECTIVE

à l'engagement dans la vie professionnelle est associé un engagement politique militant, hérité d'une tradition familiale : << (...) **à vrai dire avant mes parents étaient communistes quoi ils sont toujours communistes (Relance : <<Et vos parents travaillent ?>>) ben ma mère est, ma mère est employée de bureau à la CRAM, mon père lui est décédé mais y a longtemps, parce que lui notamment était conseiller municipal**>>. Le tabou qui s'est imposé sur la mort dans les sociétés occidentales contemporaines, et que j'ai incorporé comme tel, m'empêchera de relancer Sylvain sur l'activité professionnelle de son père après qu'il m'ait eu "confessé" son décès. Le père restera donc pour l'entretien un "conseiller municipal", pour nous, comme pour Sylvain qui semble ne pas avoir intégré sa disparition - <<**ils sont toujours communistes**>>.

Les deux activités, professionnelles et politiques, demeurent bien distinctes, l'activité professionnelle conservant une place de choix : <<**Si ça me plaît ben je sais pas peut-être que pour faire carrière là-dedans quoi j'en sais rien, c'est toujours secondaire par rapport au travail**>>. La participation à la société passe prioritairement par le travail, même si la carrière politique comme forme de participation sociale publicisée, et comme tentative de réappropriation d'une histoire familiale précocement interrompue, n'est pas complètement rejetée.

Le travail demeure, comme pour Makram, la préoccupation principale, et comme pour justifier cette préoccupation, comme pour se penser au coeur d'un collectif marqué par l'identique, il va mobiliser la référence aux <<copains>>. Comme la majorité des jeunes rencontrés au cours de ce travail, il va faire appel à ses relations amicales ou familiales, sans qu'il me soit la plupart du temps nécessaire de poser la question, pour justifier une préoccupation qui le dépasse largement. Qui le dépasse pour signifier que sa situation est "commune" et ne renvoie pas à une pathologie individuelle, qui le dépasse encore parce que chacun tâtonne pour trouver l'issue de son tunnel. <<**Je pense que je suis pas le seul, tous les jeunes pensent comme moi (...) les copains c'est un peu comme moi (...) ils veulent faire un contrat de qualification eux aussi ils aimeraient bien avoir un diplôme...on pense pareil quoi**>>.

La catégorie d'identification qui apparaît signifiante pour Sylvain, comme elle le fut pour Nadine et Makram, pour Béatrice, Cendra, Nagette, Paulo, Cyril et Said, est celle de <<jeune>>. C'est donc en tant que <<jeune>> que Sylvain se construit comme membre d'un collectif support d'une construction identitaire qui lui permet de se penser comme individu membre d'une "société", et non comme individu désocialisé, atomisé.

De façon surprenante, puisque cette "expérience professionnelle" ne lui a permis de déboucher ni sur une qualification, ni sur une embauche, Sylvain remobilise l'expérience du contrat de qualification pour justifier le souhait de ses amis de suivre son modèle en tentant de se qualifier dans le cadre d'un contrat en alternance.

Le contrat de qualification apparaît donc non seulement comme l'unique voie menant

à la qualification, mais encore comme une voie tout à fait digne d'intérêt.

Une fois encore, Sylvain aura replacé au cœur de son discours la problématique du diplôme. Je profiterai de cette "perche" tendue pour le relancer sur ce que représente pour lui l'obtention d'un diplôme.

4.2.2.5. LOGIQUE DE PARCOURS

<<Pour moi le diplôme c'est, c'est comme un ami, depuis que je suis tout petit quoi mon but au début, mon but c'était le Bac, en premier lieu c'était le BEPC, après ça a monté c'était le Bac, j'ai pas pu l'avoir, le Bac Pro j'ai pas pu l'avoir non plus, CAP-BEP, tant pis si j'y passe des années si j'suis un des plus vieux qui le passe, ça sert à quelque chose, c'est une couverture, c'est vraiment quelque chose d'indispensable>>.

4.2.2.5.1. RECLASSEMENT

Comme Nagette, Annie, Paulo et Vincent, et à l'image de Christine et Nadine, Sylvain expose le décalage dans lequel il se perçoit par rapport aux autres. Et ce décalage sera toujours marqué dans le même sens, celui du retard. Un couple stigmatisant articulé autour d'un axe retard scolaire-réorientation va fonctionner, implacablement de façon plus ou moins prononcée, pour tous les jeunes rencontrés. Mais Sylvain sans doute encouragé par un environnement amical encore largement scolarisé ne se laissera pas démobiliser par cette "exclusion scolaire". Il se réappropriera autrement, par une certification "professionnelle", et non plus "scolaire", son parcours diplômant.

Projet quasi obsédant, la quête du diplôme protection, <<ami>>, <<couverture>>, prend sens à la lumière d'un environnement social plus fortement qualifié scolairement : **<<J'ai pas mal d'amis qui ont le Bac, c'est eux aussi qui me stimulent parce que moi je me mets à la place, je me dis, j'aurais pu avoir le Bac, j'aurais pu faire BTS, j'aurais pu faire Bac +5 dans quelque chose, par rapport à ça je regrette un peu, donc je vais quand même passer ce diplôme qui me manque...à vrai dire la majorité de mes collègues sont pas sortis de leurs études quoi>>.** Logique de "rattrapage" scolaire pour se prémunir contre une "dégringolade" sociale qui s'apparente fort à ce que Pierre BOURDIEU²⁵³ a pu analyser en termes de stratégies de rattrapage pour éviter un processus de déclassement social²⁵⁴, qui vient s'argumenter dans un processus d'autojustification : **<<Le Bac je regrette pas dans un sens, après le Bac je sais pas si j'aurais continué...j'ai appris aussi qu'un Bac Pro même des fois un CAP c'était mieux qu'un Bac parce qu'un Bac en fait, c'est plus général, plus théorique>>.**

Le projet de création d'entreprise s'inscrit dans la continuité d'une logique de parcours

²⁵³ 1979 p 166

²⁵⁴ Cette question de la reprise de formation comme tentative pour freiner le déclassement ou une mobilité sociale descendante a fait l'objet d'autres travaux. Je citerai Christian de Montlibert, "Promotion et reclassement", *R.F.S.*, IX, n° spécial 1968, p 208-217 ; Christian de Montlibert, *L'institutionnalisation de la formation permanente*, Strasbourg, P.U.S., 1991, p 53-78 ; Philippe Fritsch, *Les Instituts de la Promotion Supérieure du Travail*, Nancy, INFA, 1970 ; Philippe Fritsch, 1971, p 121-122, 145

de "déclassement-reclassement" qui permettra de regagner en capital social - <<mon propre patron>> - ce qui n'a pu être obtenu en capital culturel - <<un diplôme>>.

4.2.2.5.2. FAIRE CARRIERE

De la même façon, l'emploi occupé par Sylvain lors de l'entretien, <<responsable de rayon>> dans un hypermarché, est vecteur d'un projet de promotion interne, alors même qu'il faut accepter de se plier à des conditions de travail pénibles que beaucoup ne semblent pas accepter : <<Les horaires sont durs, le boulot est dur (...) la majorité des personnes qui travaille à Continent pense vraiment pas rester là-dedans>>. Mais pour lui, il s'agit de "s'accrocher" car la réussite est à ce prix : <<Dans les grandes surfaces, je crois que les gens spécialisés sont rares mis à part les chefs de rayon...je vois à Continent ils prennent plus d'intérimaires, dans ce genre, c'est des gens qui cherchent un petit boulot en fait, tandis que moi je veux faire carrière, je sais pas si je ferai carrière dans la grande surface, mais je sais que je ferai carrière dans cette branche>>. En rupture avec son passé scolaire, "général et théorique", Sylvain construit son "identité visée" de professionnel sur la "spécialisation" qui, au contraire des intérimaires en recherche de n'importe quel <<petit boulot>>, lui permettra d'envisager un plan de carrière. Carrière qui se construira dans les métiers de la grande distribution.

Cette double rupture, "biographique" et "statutaire" vient justifier et renforcer le caractère qu'il veut exceptionnel de son parcours. Si les "autres" ne pensent pas faire carrière dans ce secteur où le travail est <<dur>>, c'est qu'ils refusent une "professionnalisation-spécialisation" qui l'a obligé lui, à faire le deuil d'un passé marqué par l'incertitude du "général et théorique". Se spécialiser c'est accepter le jeu d'un processus d'identification qui va le qualifier professionnellement, et ainsi l'opposer à ceux - les <<intérimaires>> - qui préfèrent l'indétermination, la non-qualification qui pourrait devenir disqualification et se contentent de chercher <<un petit boulot>>. Mais cette "professionnalisation-spécialisation" n'est qu'une étape de stabilisation transitoire qui s'inscrit dans un parcours pensé dans les termes de la carrière et dans une logique de mise à distance d'une identité professionnelle virtuelle non acceptable.

Se dessine peu à peu un parcours construit sur des enchaînements de mise à distance d'identités professionnelles non signifiantes. Le contrat de qualification avait été "choisi" comme forme d'emploi devant lui permettre d'obtenir une qualification qui lui permettrait d'échapper à l'identité stigmatisante de jeune non qualifié. Ce contrat sera également mis à distance, car la prédominance d'un environnement professionnel marqué par des rapports de type "hiérarchique", et par un fort isolement, n'aura pas donné envie à Sylvain de prolonger, voire de renouveler l'expérience. Aujourd'hui enfin, qu'il est embauché en contrat à durée indéterminée, il poursuit la construction de son parcours d'insertion professionnelle dans une perspective de <<carrière>>, mais qu'il n'envisage pas nécessairement dans la même entreprise, nous signifiant par là même l'insatisfaction relative dans laquelle il doit se trouver.

Ainsi, non seulement une mesure d'insertion telle que le contrat de qualification est réappropriée comme seul support d'une logique de certification, mais en outre, un contrat

de travail à durée indéterminée sera lui aussi l'objet d'une procédure de mise à distance, puisqu'envisagé comme seule étape transitoire dans un parcours pensé dans une perspective de <<carrière>>. La stabilisation professionnelle, telle qu'elle est entendue traditionnellement comme accès à un emploi "définitif", ne semble pas être l'objectif de Sylvain. Comme la plupart des jeunes que je rencontrerai, à l'image de Latifa, de Christine, de Nadine ou de Makram, Sylvain n'aspire pas à une stabilité qui rime avec immobilité. Le ressort de son parcours s'appuie sur la nécessité d'une ascension tant professionnelle, que scolaire et sociale, pour laquelle il est prêt à sacrifier cette stabilité relative pourtant acquise.

4.2.2.5.3. S'ADAPTER

On pointe par cette illustration une question fondamentale dans la façon dont les individus vont construire leurs visions du monde professionnel.

Alors que la plupart des jeunes, qui par un système de sélection et/ou d'autosélection, devront faire le "choix" d'une filière professionnelle, autrement dit d'une spécialisation professionnelle, plutôt que de continuer dans l'enseignement général et théorique, le monde professionnel va se révéler à eux à travers une multiplicité indéterminée d'emplois aux définitions floues et changeantes, qui s'appuient davantage sur des compétences acquises par l'expérience ou la formation interne que sur une qualification professionnelle identifiée et directement ajustée à l'emploi. Peu d'emplois conservent le privilège, si cela en est un - du moins d'être rassurant - d'avoir une filière de formation qui conduit directement au métier pour lequel elle prépare : coiffeur(se), boulanger....

Ainsi, l'exemple de Sylvain va illustrer parfaitement ce processus de glissement, où d'une formation qualifiante dans le secteur du Transport et de la Logistique, Sylvain trouvera à se positionner dans le secteur de la Grande Distribution à un emploi de <<responsable de rayon>> où il mobilisera des compétences de gestionnaire de stocks telles qu'il a pu les mettre en oeuvre dans son secteur professionnel initial, et à l'armée. Encore faut-il faire preuve de capacités de souplesse et d'adaptabilité, autrement dit être capable de négocier un processus de construction identitaire en perpétuel mouvement qui implique sans doute une image de soi déjà suffisamment stabilisée par ailleurs.

Paradoxe de situations, où la norme sociale dominante du travail demeure l'emploi salarié, à durée indéterminée, inscrit en conséquence dans une logique de stabilité, et où, dans le même temps, la capacité aux changements, en d'autres termes, à l'instabilité, est promue au rang de valeur essentielle.

Au fil du discours, Sylvain est passé d'une recherche d'emploi de <<n'importe quel boulot>>, à un projet de carrière dans la "branche" de la logistique. On pourra tenter d'apporter un éclairage à cette "évolution" par les propos suivants : <<On m'a flatté, on m'a dit que j'étais un bon élément (...) dans les deux trois premiers jours où j'ai travaillé là-bas le chef de rayon je crois que parce que la place que j'occupe, pendant un mois et demi y a trois personnes qui ont occupé, qui ont tourné, qui sont parties quoi quoi qui ont démissionné, donc y avait moi le chef de rayon m'a pris doucement parce qu'y voulait pas il en avait marre quoi, donc les deux trois

premiers jours il m'a fait partir très tôt, j'ai travaillé trois heures (...) surtout que là j'occupe un rayon assez dur physiquement>>. Sylvain est conscient d'avoir eu la "chance" de bénéficier d'un traitement de faveur, au détriment de ses prédécesseurs et grâce à eux ; ce qui lui aura permis de se plier en douceur aux contraintes de cet emploi éprouvant. Ainsi, ce qui était quelques instants auparavant un parcours quasi exceptionnel, est ramené à sa "juste" place, entre la chance du hasard et le mérite de celui qui "en veut". Car ce qui à la fois justifie la fierté qu'il manifeste à occuper son emploi, et met en évidence le caractère problématique de cette activité, est à relier aux conditions de travail dans lesquelles il exerce son emploi. Soumis à un rythme de travail très éprouvant, caractérisé par un emploi du temps extensible et des horaires "hors-norme", Sylvain pointe, comme Nadine, Sandra, Sandrine B, Mériem, Johan, Paulo et Sami, la difficulté dans laquelle il se trouve à s'adapter au rythme de travail imposé par l'entreprise qui exige beaucoup sans nécessairement payer en retour.

Néanmoins "regonflé" par cette expérience professionnelle positive et valorisante, il enchaînera sur l'éventualité d'un licenciement et sur la confiance que cette expérience lui a donné pour affronter de nouveau le marché du travail : ***<<J'écrirai tout de suite aux autres hypermarchés, Auchan, Mammouth, de toute façon sur mon CV ce sera marqué trois mois à Continent, donc ça joue beaucoup, j'vois mon chef de rayon avant d'être à Continent il a été licencié ou j'crois qu'il a démissionné et du jour au lendemain j'crois même, c'est Continent qui l'a appelé>>***. Le modèle que représente son supérieur hiérarchique, renforcé sans doute par la nature de leur relation, d'estime réciproque - ***<<il veut qu'on se tutoie>>***, ***<<on m'a flatté, on m'a dit que j'étais un bon élément>>*** - lui a donné la confiance nécessaire pour imaginer de nouveau se replacer en position de demandeur d'emploi. Toutefois, la confiance retrouvée est fragile car il faut à Sylvain survaloriser l'exploit de son chef de rayon : ***<<Il a été licencié ou j'crois qu'il a démissionné>>*** qui n'a pas simplement été licencié mais s'est autorisé à démissionner, pour se réassurer sur ses chances objectives de retrouver un emploi.

4.2.2.6. RECHERCHE D'EMPLOI

Pour envisager de nouveau des démarches de recherche d'emploi, suite à un départ, volontaire ou non, Sylvain nous explique comment il se représente cette période de recherche, entre organisation et technique : ***<<Mis à part le piston, mis à part ça, là déjà faut se renseigner, faut pas se jeter dans la gueule du loup, je veux dire faut pas prendre les pages jaunes et énumérer par ordre alphabétique, déjà faut voir beaucoup d'organismes même si ça sert à rien, voyez j'allais à l'ANPE, tous les matins, un matin sur trois, c'était vraiment des fois ça servait à rien mais rien que le fait d'y aller ça me remontait le moral, j'ai vu donc le dossier de l'Assintercom j'ai vu d'autres organismes que l'ANPE, une fois j'ai eu une réunion avec la Mission Locale de St Priest avec un chef d'entreprise, il nous a un peu aidé pour faire des CV, ça m'a apporté quoi, mentalement surtout, mais euh, niveau de la recherche non ça apporte pas, ça m'a stimulé quoi, le fait de lire le journal, voir une annonce rien que le fait de regarder ça encourage, et puis aussi j'avais gardé contact avec l'IFTIM, donc je téléphonais souvent à une dame qui avait des relations avec des entreprises...j'ai beaucoup de relations quand même oui c'est important ça montre***

qu'on n'est pas seul quand on est un tout petit chômeur c'est dur>>. La recherche d'emploi nécessite de mettre en oeuvre des capacités stratégiques où il apparaît pour Sylvain, comme pour Christine, Makram, Johan, Frédéric, Xavier A, Sami, et Cyril, plus efficace d'entretenir des relations que de se lancer dans des démarches de candidatures spontanées aveugles où il craint de se perdre. Les contacts avec les organismes publics ou parapublics, tels que l'ANPE ou la Mission Locale semblent s'inscrire davantage dans le registre du soutien moral, très apprécié, que dans celui de l'efficacité technique.

Il importe peu, ici, de déterminer ce qui serait "effectivement" le plus efficace pour un demandeur d'emploi dans ses démarches ; beaucoup plus important en revanche est la "croyance" en tel ou tel outil de celui ou celle qui va apporter sa confiance à une personne, un organisme. Car, là, réside peut-être l'efficacité d'une démarche, dans la croyance dont elle est investie, et qui constitue le ressort de cette efficacité. Efficacité symbolique de la croyance qui ne faudrait surtout pas réduire à une illusoire, car rassurante parce que plus rationnelle, efficacité technique.

Ainsi, la relation de confiance avec la Mission Locale apparaît-elle comme fragile du fait d'un champ de compétences identifié comme similaire à celui de l'ANPE, donc redondant : ***<<Ce qui m'a déçu, c'est le quoi, le manque d'adresses, le manque d'annonces, quand Madame X tapait sur son Minitel, en fait c'est les mêmes annonces qu'à l'ANPE>>***.

Les services de la Mission Locale ne sont ainsi pas pensés comme devant se substituer à ceux de l'ANPE, ils doivent être "autres" et "mêmes" à la fois : des offres d'emploi, mais différentes. Mais ce que Sylvain retiendra de la Mission Locale, tout comme Nadine avant lui, c'est l'engagement professionnel : ***<<J'ai été déçu de pas avoir trouvé d'entreprise, j'étais vraiment déçu...mais j'en veux pas, j'en veux pas à Madame X, au contraire c'est une femme qui, euh, excusez-moi, c'est une dame qui, on voit qu'elle a la volonté de vouloir aider les jeunes>>***. Si la Mission Locale n'a pu directement aider Sylvain à trouver un emploi, ce n'est pas faute d'y avoir mis de la bonne volonté. Mais est-ce suffisant pour conquérir la confiance du public des demandeurs d'emploi ?

Ce qui ressort principalement de l'évocation de ses contacts avec la Mission Locale est que ces contacts se sont inscrits dans un ensemble de contacts, qui tous constituent des pôles relationnels mobilisables en cas de nécessité de recherche d'emploi. La Mission Locale constitue un partenaire institutionnel parmi d'autres, et vraisemblablement pas celui qui aura été perçu comme le plus efficace. Sylvain l'aura bien compris, les réseaux des dispositifs d'aide à l'emploi doivent se substituer aux réseaux relationnels familiaux lorsque ceux-ci se font défaillants, peu d'entre eux seront toutefois en mesure d'assumer ce rôle. Et comme beaucoup de jeunes qui attendent de la Mission Locale le "piston" que l'environnement familial ou amical n'est pas en mesure d'offrir, Sylvain sera déçu par un service d'aide à l'emploi qui ne fait que redoubler celui de l'ANPE, sans être davantage performant.

4.2.2.7. LE TRAVAIL

Avec pour "prétexte" le travail réalisé par la Mission Locale, le discours de Sylvain va

prendre un caractère plus politique, mêlant son engagement politique sur la commune, à la politique du gouvernement, et à l'action du patronat : **<<Y a certains patrons qui font les choses bien, ça c'est vrai, mais la grande majorité nous traite comme du bétail, je vois à Continent ils nous traitent comme du bétail...je fais pas de pause c'est un exemple, y a pas de pause, y a pas le temps de respirer...et puis ils peuvent licencier facilement, quelqu'un qui est pas à la hauteur, il assume pas...>>**.

4.2.2.7.1. LE RYTHME DE TRAVAIL

La thématique de l'exploitation patronale s'inscrit dans la catégorie du rythme de travail. Sylvain nous l'avait laissé entendre quelques instants auparavant, le rythme de travail imposé par l'entreprise constitue un problème qui pourrait bien l'amener à chercher un autre emploi dans une autre entreprise. Ce n'est pas en termes de salaire que la plainte se construit à l'encontre du patronat mais en termes de cadences. Sylvain vient déposer, comme Nadine, Sandra, Sandrine B, Mériem, Johan, Paulo et Sami, le "temps du travail" comme temps problématique.

Ce qui "fait problème" une fois encore est ce sentiment d'impuissance face à un <<patronat>> qui peut le licencier du jour au lendemain s'il n'est plus en mesure de suivre la cadence imposée. Là se situe peut-être la fragilité de la condition de Sylvain. Non pas dans les termes d'un contrat de travail "atypique" qui le placerait dans une fragile incertitude, mais dans les termes d'une relation salariale, qu'elle soit "stable" ou "instable" puisqu'aucun salarié n'est à l'abri du licenciement, qui lui impose un rythme de travail qu'il n'est pas certain de pouvoir assumer très longtemps.

Plutôt que d'attendre le licenciement, il vaut mieux alors le prévenir, et inscrire son parcours d'insertion dans une logique d'instabilité qui trouve son ressort dans la double volonté d'échapper à un statut socioprofessionnel dévalorisant et de prévenir la mise à l'écart que constitue le licenciement.

Le discours du militant sur l'exploitation patronale va peu à peu glisser à nouveau sur ce que représente le travail.

4.2.2.7.2. DU BOULOT AU MÉTIER

<<C'est vraiment quelque chose de vital le métier et le boulot (Relancé sur ce qu'est le métier...)le métier c'est plus la carrière (...), mais, non en fait, j'ai un boulot enfin je suis employé, j'ai un boulot, mais je peux pas encore parler de métier, trois mois, mais je pense que plus tard ce sera vraiment un métier, je pourrai appeler un boulot un métier quand vraiment j'aurai beaucoup d'expériences (...) j'ai une petite expérience quoi parce que j'ai fait dix mois d'Eco Système donc moitié école moitié boulot, dix mois à l'armée donc là on peut pas appeler ça travail quoi j'étais j'étais avec cette responsabilité, en fait l'armée pour moi c'était une occupation, j'appellerais plus ça une corvée, quoi, une besogne... une fonction dans un régiment quoi, je suis une pièce d'un puzzle>>. Le métier s'apparente donc à une expérience professionnelle vécue sur la durée et validée davantage par l'expérience et le temps que par une qualification, tout comme l'avait évoqué avant lui Makram. Ce qui n'apparaît pas le moindre des paradoxes pour quelqu'un comme Sylvain qui a promu

l'acquisition de diplômes au premier rang de ses préoccupations. Mais plus intéressant encore est la mise en parallèle du <<boulot>> et du <<métier>>, le <<métier>> n'étant qu'un <<boulot>> exercé suffisamment longtemps pour pouvoir se prévaloir du qualificatif de <<métier>>.

Dans le système de valeurs de Sylvain, le <<métier>> s'inscrit donc comme principe nécessaire - <<c'est vital>>, tout comme le <<travail>>, ou le <<boulot>>, toutes expressions utilisées quasi indifféremment et qui viennent définir le travail comme nécessité - <<le travail qu'il faut>>. La procédure d'énonciation qu'utilise Sylvain en justifiant - <<j'ai un boulot>> - par - <<enfin, j'suis employé>>, autrement dit "je suis salarié", nous renseigne sur le caractère "problématique" car polysémique de cette dénomination - <<j'ai un boulot>> - car il se sent dans la nécessité de préciser le cadre d'exercice de ce <<boulot>> - <<je suis employé>>.

Mais c'est la référence à <<l'occupation>> de l'armée appréhendée dans les catégories de la <<corvée>> et de la <<besogne>>, opposée dans l'énonciation au "travail" - <<on peut pas appeler ça travail>>, qui nous permet d'entrevoir une subtile différence entre une nécessité vécue comme contrainte de la <<besogne>> que symbolise l'armée, et une nécessité intériorisée au point de se vivre comme une évidence - <<le travail qu'il faut>>.

La fin de l'entretien viendra nous livrer un dernier indice sur la vision du monde professionnel de Sylvain. **<<On peut pas se permettre d'être...je veux dire de faire un travail à l'arraché, pour moi personnellement je peux pas me permettre, je veux dire faire le travail qu'il faut mais un peu bâclé,...pas stimulé, être ailleurs dans le travail, oui faut que ça nous plaise bien sûr, là j'ai de la chance de faire un métier qui me plaît, c'est sûr si je fais un métier qui me plairait pas...je chercherais ailleurs ça c'est sûr mais je partirais pas sans avoir trouvé>>**. Ainsi, le glissement de sens opéré par le discours - de travail à métier - traduit bien le passage qui se réalise d'une catégorie de la nécessité - le travail - à une catégorie du plaisir - le métier, par le basculement de ce qui, de la contrainte, devient liberté ; liberté d'aller chercher ailleurs.

Si Sylvain oppose désormais le <<travail>> au <<métier>>, c'est qu'il ne fallait pas se contenter préalablement d'entendre le <<métier>> comme un <<boulot>> exercé plusieurs années. Il fallait déchiffrer derrière cette temporalité le plaisir qui en était la condition. C'est parce que le <<boulot>> pouvait devenir un travail intéressant, plaisant, que son exercice pouvait s'envisager sur plusieurs années et donc le <<boulot>> devenir <<métier>>.

Ainsi comme nous allons le voir encore, le travail est une nécessité incorporée qui n'est pas remise en question, mais cette nécessité n'est pas "subie" comme une fatalité du destin, cette nécessité est négociée. Elle est négociée à la condition du plaisir.

4.2.2.7.3. LE PLAISIR

Pouvoir garder son emploi actuellement pour Sylvain c'est s'investir et cela nécessite que l'emploi plaise suffisamment pour accepter cette contrepartie que représente la contrainte de l'investissement supplémentaire. Vouloir trouver un emploi qui plaise n'est pas seulement le rêve de quelques irréalistes ou prétentieux, dans un contexte de chômage

croissant qui inviterait plutôt à la modestie, c'est au contraire la condition sine qua non à la contrepartie qu'exige un surinvestissement professionnel rarement payé de retour, et pas protégé pour autant du licenciement, comme il l'avait évoqué précédemment : **<<Je vois à Continent ils nous traitent comme du bétail...je fais pas de pause c'est un exemple, y a pas de pause, y a pas le temps de respirer...et puis ils peuvent licencier facilement, quelqu'un qui est pas à la hauteur, il assume pas...>>**.

Comme Makram, Cendra, Annie, Paulo, Xavier B, Vincent, Cyril et Sami, mais à la différence de Christine, Nadine, Sophie, Sonia, Chantal et Sandrine B, Sylvain posera la nécessité du "plaisir" comme condition à l'exercice professionnel, car c'est de cette catégorie que dépend la construction possible d'une identité professionnelle qui lui permettra d'appréhender son activité en termes de <<métier>> et plus seulement de <<boulot>>.

Le travail ne peut pas être envisagé dans sa seule dimension de contrainte, de nécessité. C'est la nécessité qui contraint au travail, mais pour l'accepter et la supporter faut-il encore que ce travail devienne un "métier" dans lequel on puisse se faire plaisir, peut-être même se réaliser.

Dans un contexte socio-économique qui favorise la "précarisation" des emplois, substitue des emplois "temporaires" aux "métiers", valorise la capacité au changement et à l'adaptation, Sylvain reconstruit la catégorie de métier.

Le "métier" n'est plus alors une activité professionnelle pour laquelle le jeune apprenti va se former, et qu'il exercera tout au long de sa vie, dans une société qui valorise la stabilité et la reproduction du même. Le <<métier>> tel que se le réapproprie Sylvain est un <<boulot>>, initialement "n'importe lequel", qui aura pu être objet d'investissement personnel, en temps comme en formation, car susceptible d'être support de promotion et surtout capable d'apporter le plaisir nécessaire pour supporter cette nécessité "vitale" qu'est le travail.

4.2.2.8. PORTRAIT D'UN "CARRIÉRISTE"

Le discours de Sylvain s'est construit dans une dynamique positive, au fil d'une histoire, qu'il a su reconstituer dans une perspective de réussite.

Parti du souvenir de son premier contact avec la Mission Locale où il recherchait <<n'importe quel boulot>>, il parviendra à reconstruire un parcours qui le mènera à un plan de carrière bien défini.

C'est animé d'une logique de reclassement pour éviter un déclassement scolaire et social, imposé par la logique du système scolaire, qu'il va se construire un parcours articulé autour de la qualification et de la carrière.

Son échec scolaire, redoublé d'une expérience de chômage très mal vécue, va le conduire à viser une insertion professionnelle, "coûte que coûte". Le diplôme, placé au coeur de ses préoccupations, sera appréhendé comme la protection indispensable contre les intempéries du chômage et du déclassement. Mais, peu à peu, aidé par la chance d'une expérience professionnelle qui lui permettra d'acquérir la confiance qui lui manquait, il pourra substituer un plan de carrière basé sur l'expérience (et non sur la certification), à

un projet de qualification qui n'avait d'autre but que lui-même.

Il sera donc un actif salarié, acquis à la cause du plan de carrière, même si l'idée du statut d'indépendant l'a effleuré durant la période de crise qu'a été le chômage. En contradiction, sans doute, avec ses idéaux politiques, le statut du "patron" relève néanmoins du rêve du salarié contraint de travailler pour vivre et qui ne peut qu'aspirer à se libérer de cette "aliénation".

Dès lors, si le travail est pour Sylvain avant tout la nécessité du pauvre, c'est surtout la possibilité de réaliser une action utile pour la société. Petit à petit, il ne sera plus seulement question de travail, mais de métier, en ce que cela renvoie à la possibilité de choisir une carrière dans laquelle il pourra se faire plaisir ; l'utilité de son "action" étant alors renvoyée à un second plan. Carrière qui ne sera pas pensée dans les limites de la seule entreprise, mais dans le cadre plus large de la "branche d'activité", voire même, si la chance (Loto) est avec lui, dans le cadre d'un projet de création d'entreprise.

Qu'il soit contraint de travailler, ou libéré de cette obligation, il a pour objectif de travailler, en parvenant à se faire plaisir dans une activité salariée ou indépendante, mais qui sera porteuse de promotion sociale et vecteur d'identité sociale.

L'entretien de Sylvain a mis en évidence la nécessité d'appréhender les procédures d'énonciation dans leurs dimensions contextuelles, afin de pouvoir les comprendre comme des énoncés nécessairement situés et pour cela variables. Mais cette caractéristique "contextuelle" des énoncés ne nous enferme pas pour autant dans un relativisme absolu qui empêcherait toute production d'analyse.

Au-delà des variations contextuelles, l'énoncé de Sylvain nous aura permis de comprendre comment une mesure d'insertion telle que le contrat de qualification a pu prendre sens dans son parcours d'insertion, et comment ce parcours s'est construit sur un enchaînement de conduites qui ont pour enjeu la construction d'une identité acceptable pour lui-même.

Le contrat de qualification est une mesure d'insertion qui a été expérimentée en dehors du cadre institutionnel de la Mission Locale. C'est dans le cadre de relations établies avec d'autres partenaires du réseau que sera négociée cette mesure d'insertion. La Mission Locale n'apparaîtra dans le parcours de Sylvain que lors d'une période de recherche d'emploi qui se soldera par l'incorporation devancée au service militaire. La Mission Locale, comme pour Nadine, restera donc dans le parcours de Sylvain associée à une période de "dégradation" que l'appel sous les drapeaux viendra sauver. Les contacts de Sylvain avec la Mission Locale restent donc de l'ordre de l'anecdotique, et de surcroît il n'en aura tiré aucun bénéfice.

On voit dès lors comment le parcours d'insertion de Sylvain se construit autour d'une mesure d'insertion, tout en échappant totalement à la structure d'insertion qui a été initialement ciblée pour la mise en oeuvre du dispositif, le CFI, dans lequel elle s'inscrit. C'est que le secteur de l'insertion s'est structuré et restructuré de façon complexe, et que de multiples partenaires s'activent indépendamment les uns des autres à la mise en oeuvre des diverses mesures d'insertion sans qu'il n'y ait nécessairement de coordination.

Le parcours d'insertion de Sylvain ne s'inscrit donc pas dans un parcours formalisé

institutionnellement comme peut l'être un parcours d'insertion défini dans le cadre du CFI, qu'atteste la signature d'un engagement conjoint entre les copartenaires que sont le jeune concerné, la Mission Locale, et le Conseil Régional. Ce parcours d'insertion est donc un parcours informel en ce qu'il ne s'appuie pas sur une structure chargée de sa mise en oeuvre et de son suivi, mais se construit sous la seule responsabilité du jeune.

Le contrat de qualification étant une mesure d'insertion prise en charge financièrement par l'entreprise "d'accueil", il n'existe pas, comme dans le cas des dispositifs de formations alternées pris en charge par le Conseil Régional, d'instances de coordination chargées du contrôle de l'utilisation cohérente des finances publiques. Aussi, si un jeune trouve une entreprise qui accepte de l'embaucher temporairement dans le cadre d'un contrat de qualification, personne ne demandera au jeune de justifier la cohérence de l'articulation du contrat de qualification à son "projet" d'insertion. Il en ira tout autrement pour les jeunes qui signent un engagement CFI, et qui devront construire un parcours d'insertion en cohérence avec leur "projet professionnel", et justifier constamment du bien-fondé de leurs demandes de formation. Car l'enjeu étant un enjeu de maîtrise des dépenses publiques liées à l'insertion, il ne s'agit pas de laisser les jeunes multiplier des stages de formation sans cohérence avec leur "projet".

Nous avons vu précédemment, avec les entretiens de Christine et de Makram, qui ont construit, eux, leurs parcours d'insertion dans le cadre formalisé du dispositif CFI, comment cette institutionnalisation des parcours, qui a pour objectif le contrôle des finances publiques, semblent interférer dans la construction des parcours d'insertion, dans le sens d'une difficile appropriation.

Le recours au contrat de qualification s'est donc inscrit pour Sylvain, comme cela avait été le cas auparavant pour Latifa, dans une double logique de mise à distance d'identités non acceptables. Le "projet" de Sylvain n'était pas, comme l'avait été pensée à l'origine la mise en place de cette mesure d'insertion, de s'adapter à l'entreprise par une qualification professionnelle adaptée pensée sur le mode de l'alternance école-entreprise. Il s'agissait pour lui d'échapper à la stigmatisation d'une identité de jeune non diplômé, et d'obtenir un diplôme dans quelque type d'entreprise que ce soit. L'expérience professionnelle réalisée dans le cadre de ce contrat en alternance a fait l'objet d'un second processus de mise à distance. Isolé et soumis à des contraintes hiérarchiques, la rupture du contrat pour cause de licenciement économique, ne fera pas l'objet de regrets.

Cette expérience doublement négative en ce qu'elle n'a débouché ni sur l'obtention d'une qualification, ni sur une embauche, va néanmoins permettre à Sylvain d'ébaucher un parcours d'insertion en lui donnant quelques repères professionnels qui prendront le statut d'expériences.

Objet d'attributions de sens multiples, tantôt formation, tantôt travail, cette mesure d'insertion ne sera à aucun moment appréhendée en termes de "précarité", du fait même que l'instabilité du statut qui la caractérise n'est pas problématique dans la logique de construction du parcours de Sylvain.

On voit dès lors, comment cette mesure d'insertion non seulement fait l'objet d'une réappropriation particulière qui vise la certification et non l'insertion professionnelle, mais comment en outre, pour cette raison même, l'instabilité du contrat n'est pas pensée dans

la catégorie sociale de la "précarité" puisque la stabilité n'est pas l'objectif visé du parcours d'insertion.

Les processus de catégorisation sociale qui visent à définir ce qu'est ou n'est pas la "précarité", et qui jusqu'alors ont construit la "précarité professionnelle" autour d'un ensemble de formes d'emploi particulières, dont le contrat de qualification est une illustration, font l'objet de constantes appropriations et réappropriations. L'enjeu qui sous-tend la construction de la catégorie de "précarité", est un enjeu de définition légitime de ce qu'est le travail atypique, et ce pour mieux catégoriser ce qu'est le travail typique, autrement dit le "vrai travail". Les procédures d'énonciation mises en oeuvre par Sylvain au cours de l'entretien viennent interroger la légitimité des catégories officielles qui visent à construire le sens de la précarité, et ce d'autant plus qu'il y a bien énonciation d'une "fragilité", mais pas là où nous étions censés la trouver.

C'est en effet dans le contexte d'énonciation d'une activité professionnelle "stable" que va surgir la "fragilité". La fragilité n'est donc en rien liée au statut temporaire du contrat de travail, elle est liée aux conditions d'exercice de l'activité professionnelle, et ce indépendamment du type de contrat qui formalise la relation. Cette fragilité, qui ne s'énonce pas dans ces termes, mais suggère l'instabilité de la relation professionnelle établie pourtant dans un cadre "stable", est liée à des conditions d'exercice professionnel qui imposent un rythme de travail éprouvant qui pourrait remettre en question la stabilité acquise. La fragilité vient marquer, au-delà du type de contrat de travail, la relation salariale en elle-même. C'est la dépendance du salarié à l'égard de son employeur qui constitue pour Sylvain la fragilité.

Le cadre du problème social que constitue la "précarité" s'est donc déplacé. Il ne s'agit plus d'opposer la catégorie du "stable" à celle de "l'instable", du "typique" à celle de "l'atypique", du "normal" à celle du "particulier", autrement dit du Contrat de travail à Durée Indéterminée à toutes les autres formes d'emploi particulières, il s'agit d'opposer le travail salarié à celui du travail indépendant. Au siècle précédent la précarité renvoyait à la condition salariale ; Sylvain reconstruit le sens de la précarité dans des termes similaires.

Dès lors, le processus de mise à distance repéré en référence au contrat de qualification, est un processus qui va s'inscrire dans une logique globale de mises à distance renouvelées, qui a pour but d'échapper à la fragilité d'une relation salariale menaçante. L'obtention de diplômes constitue, au regard de cet objectif, le moyen d'équilibrer une relation salariale d'autant plus précaire qu'elle est fragilisée par un faible niveau de formation difficilement monnayable sur le marché de l'emploi.

La vision du monde professionnel de Sylvain va se construire dans une interaction permanente avec les cadres d'expériences. Ainsi le parcours d'insertion professionnelle de Sylvain, jalonné d'une réorientation scolaire, d'une expérience professionnelle peu satisfaisante, d'un licenciement, d'une période de chômage douloureuse, et enfin couronné d'un succès relatif par une embauche en contrat à durée indéterminée dans une entreprise qui le soumet à un rythme de travail éprouvant, va participer à la construction d'une vision du monde du travail marquée par une nécessité négociée.

Le travail prend sens comme nécessité, mais la condition que Sylvain pose pour supporter cette nécessité est que le travail plaise suffisamment. Car si le travail est une

nécessité "vitale", les recompositions du marché du travail marquées par les licenciements et la menace permanente du chômage remettent en question la possibilité même de se soumettre à cette nécessité. Il faut investir toujours plus de sa personne, en temps, en formation, pour se donner les moyens d'accomplir cette nécessité. Pour compenser ce surinvestissement personnel toujours menacé par le licenciement, il faut alors que le travail exercé puisse suffisamment plaire pour accepter d'y consacrer quelques années de sa vie et transformer ainsi ce "boulot" en "métier".

Jean ROUSSELET pointait au milieu des années 70 le peu d'intérêt que les jeunes de cette époque semblaient accorder au plaisir dans le travail²⁵⁵. Sur l'ensemble des jeunes rencontrés, une majorité d'hommes, à l'instar de Sylvain et de Makram, mais peu de femmes, feront état de cette nécessité. Alors même que le chômage était à son niveau le plus bas, les jeunes du début des années 70 semblaient remettre en question la nécessité du travail. Le travail n'était pas l'essentiel de la vie et dans cette perspective un travail inintéressant n'était pas perçu comme problématique puisque c'est en dehors du travail que l'individu trouverait à s'épanouir, et la société de loisirs promise à l'horizon réaliserait tous ces rêves d'épanouissement. La société de loisirs n'est pas advenue. En lieu et place s'est développée une société du chômage endémique, où plus l'emploi se fait rare plus il pourrait être investi de tous les besoins de réalisations personnelles.

Mais hommes et femmes n'attendent pas tous la même chose du travail. Ou plutôt, la plupart des femmes rencontrées au cours de cette recherche n'attendent pas du travail ce que la majorité des hommes en espère, la reconnaissance sociale. Car si le travail est objet de multiples procédures de mise à distance, comme nous l'avons vu avec l'exemple de Sylvain, c'est que l'enjeu qui sous-tend cette nécessité est autant un enjeu "alimentaire" qu'un enjeu "identitaire". Et chaque fois que l'emploi exercé ne permettra pas la construction d'une identité socioprofessionnelle acceptable pour l'individu, se mettront en place des procédures de mise à distance du travail.

Ainsi, nous aurons pu noter qu'à aucun moment de l'entretien Sylvain ne s'inscrit dans un collectif professionnel signifiant. Il se contentera de nommer par un <<nous>> indéfini le collectif de travail auquel il fera référence sans toutefois l'identifier nommément. Il ne s'identifiera à aucun collectif professionnel, qu'il s'agisse des "travailleurs", des "salariés", des "responsables de rayon", ... le collectif signifiant auquel Sylvain fera référence sera celui des "jeunes". C'est donc en tant que <<jeune>> que Sylvain, comme Nadine et Makram avant lui, s'est jusqu'alors construit son identité, alors même qu'il a désormais une activité professionnelle qui pourrait lui permettre de se penser autrement. Mais c'est bien parce que cette activité professionnelle, récente et problématique, n'est pas à même de constituer un référent signifiant dans le parcours d'insertion de Sylvain, que la seule catégorie pertinente, capable de constituer un "lieu" d'identification, reste celle de la "jeunesse".

4.2.3. JOHAN, OU LE BOULOT

Lors de l'entretien Johan, 25 ans, fils unique, est recruté en Contrat à Durée Indéterminée

²⁵⁵ 1974, p 38

sur un poste d'agent de sécurité. Il me reçoit chez lui, car son emploi l'oblige à une présence quasi permanente à son domicile. Nous ferons l'entretien à son domicile, ou plutôt, comme l'ensemble des jeunes rencontrés, au domicile de ses parents. Car à l'exception d'Estelle, mariée depuis peu, et de Chantal, vivant en concubinage, les vingt-huit autres jeunes rencontrés vivent au domicile des parents, qu'ils soient au chômage, en formation, exerçant des petits boulots de temps en temps, voire même comme c'est le cas de Johan, et de Nadine, Sylvain et Vincent, ayant été recrutés en contrat à durée indéterminée.

Il a pris contact avec la Mission Locale alors qu'il recherchait un emploi : **<<C'était surtout pour chercher un emploi puis bon ben vu que maintenant j'ai trouvé mon emploi donc je suis tranquille quoi, donc j'ai trouvé mon emploi dans la sécurité quoi>>. Il recherchait un emploi qu'il a trouvé, "son" emploi, mais il ne cherchait pas uniquement cela - <<c'était surtout pour chercher un emploi>>.**

Comme nous le verrons, les relations qu'il a établies avec la Mission Locale recouvrent des dimensions qui dépassent le seul cadre de l'insertion professionnelle, qui constitue pour lui un objectif, mais pas le seul.

4.2.3.1. L'EMPLOI

<<J'avais fait un an et demi à la ville, bon ils ont pas pu me garder (...) et puis après bon j'ai essayé de contacter Madame X parce que c'était ma correspondante qui m'a dit "bon ben maintenant j'm'occupe plus de cette commune faudra voir quelqu'un d'autre" ben j'ai dit essayez d'me trouver quelqu'un d'autre parce que moi j'peux pas rester sans travail c'est pas possible et elle m'a fait connaître donc Madame Y>>, le contact avec la Mission Locale est clairement identifié à un contact personnel formalisé par une relation individuelle exclusive. La Mission Locale n'est pas un espace anonyme où circulent des individus indifférenciés, c'est un espace où se crée une relation privilégiée, "incontournable" pour trouver un emploi : **<<Essayez moi d'me trouver quelqu'un d'autre parce que je peux pas rester sans travail>>**. Contrairement à Latifa, Christine, Nadine, Makram, Sylvain, Sandrine A, Sophie, Nagette, Chantal, Sandra, Sonia, Sandrine B, Estelle, Annie, Fahra, Frédéric, Soufiane, Sami, Xavier B, Vincent et Cyril, mais à l'instar de Béatrice, Cendra, Agnès, Mériem, Sofia, Said, Paulo et Xavier A, la Mission Locale est clairement construite dès le début de l'entretien comme partenaire primordial et exclusif dans son parcours d'insertion professionnelle.

4.2.3.1.1. LA RECHERCHE D'EMPLOI

La **<<correspondante>>** de la Mission Locale, dénomination utilisée dans le dispositif du CFI, et qui correspond à une des missions de la "conseillère", est explicitement posée comme la personne ressource indispensable pour qu'il trouve un emploi. Et ce, alors même, comme nous le verrons ultérieurement, qu'il est parvenu à décrocher un emploi à durée indéterminée sans son aide.

Alors qu'il exerce un emploi dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, Johan posera d'emblée le rôle de la Mission Locale comme fondamental dans son parcours. Alors même que sa situation actuelle - **<<maintenant j'suis tranquille>>** - pourrait nous

laisser penser que la Mission Locale représente une étape dépassée et à dépasser dans son parcours, il la pose au premier plan de son exposé discursif, comme pour nous signifier que son histoire avec la Mission Locale n'est pas terminée.

De surcroît, les "stratégies" de recherche d'emploi proposées ne vont pas satisfaire. Ce qui amènera Johan à réutiliser son réseau personnel. **<<Elle m'a dit "bon ben essayez de votre côté de trouver du travail et puis éventuellement d'envoyer surtout beaucoup de lettres" mais envoyer beaucoup de lettres c'est pas tellement idéal quoi parce que là je vois j'ai envoyé soixante-dix lettres j'ai eu dix réponses négatives d'entrée, et puis bon ben après j'ai retrouvé une boîte qui m'avait repris déjà y a plus de trois ans déjà que qui j'travaille avec eux en ce moment>>**. Pour Johan de nouveau la recherche d'emploi n'est pas une "affaire" qui se traite dans l'anonymat. Anonymat d'une lettre de candidature, spontanée ou non, anonymat d'un contact avec la Mission Locale. Pour qu'une démarche aboutisse il faut entretenir des relations régulièrement. Et la preuve est là, Johan est embauché. Mais bien que recruté sur un contrat à durée indéterminée, Johan ne se pense pas dans une temporalité indéterminée : **<<J'travaille avec eux en ce moment>>**. La stabilité de son activité professionnelle actuelle est pensée dans une temporalité marquée par l'instabilité ; est-ce un habitus "professionnel" construit sur la catégorie du temporaire qui empêche Johan de penser ce premier emploi stable dans les termes du "définitif", ou l'emploi occupé est-il problématique au point de l'obliger à le penser dans des termes déterminés ? Le déroulement de l'entretien nous permettra d'affiner ces hypothèses.

Comme Sylvain, Christine et Xavier A, Johan a expérimenté les techniques de recherche d'emploi systématisées dans les dispositifs d'aide à la recherche d'emploi, pour en conclure qu'il valait mieux utiliser les réseaux personnels, quand ils existent.

La technicisation des démarches de recherche d'emploi s'intensifie d'autant plus que les réseaux personnels ne fonctionnent plus. Il ne s'agit pas d'avancer une explication en termes d'anomie, car les demandeurs d'emploi ne sont pas, pour la plupart, démunis de réseaux personnels, mais les réseaux personnels ne sont pas les réseaux adaptés, ou plus encore, les positions sociales et professionnelles occupées par les relations du réseau ne permettent pas de constituer le "piston" nécessaire, comme nous l'avons vu dans l'exemple de Christine. La concurrence est devenue telle que les réseaux sont "surchargés". Il s'opère alors un processus de relégation-délégation vers les organismes en charge des demandeurs d'emploi, afin qu'ils se substituent à l'inopérationalité du réseau. La surenchère en matière de techniques de recherche d'emploi est là pour attester, s'il en était besoin, de l'impuissance de cette "formalisation techniciste" à égaler l'efficacité des réseaux personnels.

4.2.3.1.2. LE TRAVAIL

Johan est donc parvenu à décrocher un emploi en contrat à durée indéterminée, qu'il va me décrire avec force détails : **<<Là je fais du gardiennage, c'est-à-dire que aussi bien j'suis à la Raffinerie si y a besoin aussi bien j'suis chez Hermès et là on fait uniquement les week-ends qu'avant on faisait la semaine plus le week-end et maintenant on fait que les week-ends donc on fait beaucoup du 12 heures c'est-à-dire de 5h du matin à 5h de l'après-midi, 5h de l'après-midi à 5h du matin, le**

week-end, et puis la semaine c'était beaucoup du 8 heures, c'est-à-dire de 21h à 5h du matin et puis autrement qu'est-ce qu'y a d'autre, ben la Raffinerie c'est surtout du 8 heures donc ça peut être aussi bien 5h-1h de l'après-midi, 1h de l'après-midi 21h...et on a le droit à deux jours de repos par jour dans la semaine, obligatoire, donc c'est soit ça tombe en semaine soit en week-end c'est très rare en week-end>>. L'emploi occupé est décrit, avec beaucoup de précision, par le rythme de travail. Le travail se présente en termes d'horaires et accessoirement de secteur d'activité - <<*je fais du gardiennage*>> - et de lieu. Il ne se présente pas, d'emblée, par le contenu de travail, par le poste occupé, ni même par le statut. Et que vient nous dire cette description pointilliste de l'emploi du temps ?

<<On essaie de s'arranger parce qu'on est quand même plus de 250-300, c'est-à-dire qu'on n'est pas que sur Rhône-Alpes, on est partout, Marseille, Bordeaux, toutes les grandes villes, et puis là ben c'est moi qui ai trouvé par moi-même, alors mes parents étaient un peu surpris parce que bon c'est vrai y avait pas les parents à côté, c'est pas simple quoi parce que je suis fils unique, et ils m'ont dit bon ben c'est déjà, là-bas maintenant il faudrait pouvoir y rester comme c'est un contrat indéterminé, j pense que ça va suivre son chemin quoi>> ; l'énoncé de Johan atteste d'un processus d'identification à l'entreprise - <<on>> - d'autant plus fort qu'il a lui-même trouvé cet emploi. Fier de faire partie d'une entreprise qui quadrille l'hexagone, sa fierté est redoublée de l'exploit qu'il semble venir d'accomplir en ayant décroché sans l'aide parentale non seulement un emploi, mais un emploi à durée indéterminée.

Après la Mission Locale, les parents sont mobilisés dans le discours pour présenter les "partenaires obligés" des démarches de recherche d'emploi. Mais c'est pour marquer une prise de distance qu'il les mentionne, pour bien renforcer le poids de sa réussite, à laquelle ni les uns ni les autres n'ont participé. Réussite qu'il va sous peu ramener à sa juste valeur : <<***Parce que bon c'est toujours pareil, mon père connaît un peu de monde à, dans le personnel de "X", parce que c'est le nom de la société, et donc ça se passe pas trop mal maintenant***>>. C'est en fin de compte le réseau qui a fonctionné, même si ce fut de façon indirecte et à retardement.

<<Ce que je regrette un peu envers eux, parce que comme je disais l'autre jour au téléphone c'est que ce fameux planning n'est jamais complet c'est-à-dire que moi je vois j'ai travaillé depuis l'âge de 18 ans, quand on me donnait les plannings c'était toujours complet, c'est-à-dire du 1er janvier par exemple au 31 janvier (...) donc mais autrement non ça se passe bien>>, le souci récurrent du rythme de travail trouvera à s'explicitier plus tard dans l'entretien, laissant l'interlocuteur dans l'incompréhension passagère d'une rengaine quasi obsessionnelle, toutefois entrecoupée d'autres thématiques.

On apprend ainsi que son premier contact avec cette entreprise remonte à plus de six ans en arrière, confirmant ainsi la construction d'une relation qui aura permis la concrétisation d'une embauche "définitive". C'est donc par le réseau, parental, qu'il a pu accéder à cette entreprise, mais c'est aussi en ayant fait ses preuves auparavant et peut-être à plusieurs reprises, qu'il aura pu consolider cette relation professionnelle.

4.2.3.1.3. METIER MASCULIN

<<C'est sûr que, qu'il faut pas avoir peur et tout parce que bon on n'est pas armé on peut rien faire c'est-à-dire que si on se fait frapper dessus on se fait agresser on est juste bon à partir à l'hôpital et c'est tout hein, dire qu'y a eu un accident de travail sur les lieux et puis terminé quoi, donc on peut même pas intervenir, et justement ils vont nous envoyer en formation pendant trois jours pour apprendre véritablement le boulot de gardiennage et de surveillance>>, c'est par la catégorie du "risque", caractéristique des métiers traditionnellement masculins, que Johan poursuit la description de son activité professionnelle. Mais cette catégorie n'est pas mise en avant pour valoriser le métier, mais pour pointer au contraire les limites de son champ d'action, et les aspects négatifs de l'emploi. Ce n'est donc pas par la catégorie d'une virilité valorisante qu'il définit son appartenance professionnelle, mais par la catégorie d'une virilité problématique, comme nous aurons l'occasion de le voir à plusieurs reprises tout au long de l'entretien.

Plus encore, les catégories traditionnelles de la virilité ne sont pas de rigueur dans le métier - **<<on peut même pas intervenir>>** - et c'est pour cette raison même que Johan va partir suivre une formation. Car le **<<gardiennage>>** n'est pas une activité qui s'improvise ou pourrait se déduire d'une présumée aptitude à "jouer les gros bras", c'est un **<<boulot>>** mais pour lequel il faut toutefois se former.

Nous retrouvons avec Johan le processus de non identification professionnelle mis en évidence au cours des entretiens précédents, qui se caractérise par le recours à une dénomination professionnelle en termes de secteur d'activité et non en termes de métier, ainsi que par la désignation "alimentaire" du travail que symbolise le **<<boulot>>**.

4.2.3.1.4. LE STATUT

Johan n'en est pas à sa première expérience professionnelle dans le secteur de la sécurité : **<<Avant j'étais à la ville donc je faisais pareil mais bon c'était différent parce que c'était le sport c'est-à-dire aussi bien le football, le rugby et le tennis de table c'est-à-dire le ping-pong, et bon simplement de surveiller un site c'était surtout de surveiller les équipes c'est-à-dire qu'on avait deux tranches d'horaires, c'est-à-dire de 7h30 jusqu'à 16h30 (...) on voyait le premier club qui arrivait donc on s'mettait dans les vestiaires pour les surveiller, dès qu'ils avaient fini de se changer on fermait vite fait bien fait pour pas qui y ait de vol, quoi que ce soit, et puis la deuxième tranche horaire donc 20h 22h. Et là donc j'ai demandé de passer stagiaire parce que comme j'étais vacataire parce que y a quatre grades, vacataire, stagiaire, auxiliaire, titulaire, j'ai demandé de passer stagiaire et on m'a refusé...>>**. L'activité de travail précédente s'inscrit successivement en référence à l'espace de travail - l'entreprise nommément identifiée ; au contenu de travail - la surveillance ; au rythme de travail - les horaires ; et au statut - vacataire. Ce cadre de référence ainsi constitué va organiser la vision du monde professionnel de Johan à travers les diverses expériences de travail qui se succéderont.

Expériences de travail qui se succèdent et que, à l'instar de Makram, il tente de

présenter comme des "choix" qu'il a pu maîtriser : <<...**On m'a dit "non, non c'est pas possible, y a pas de gens en retraite, y a pas de gens en longue maladie donc votre poste c'est pas possible", après j'suis parti (relance : <<Vous avez démissionné ?>>) c'est-à-dire non c'est pas vraiment démissionné, c'est que ils m'ont dit "d'façon vous aurez pas d'autres solutions même en restant vacataire vous aurez pas plus d'boulot que du boulot que..." parce que d'façon c'était quoi, hein une semaine de plus hein, donc moi ça m'intéressait pas**>>. Johan "abandonnera" son poste avant la fin du contrat. Car à quoi peut servir une expérience professionnelle si elle ne peut déboucher sur une embauche ? Il vaut mieux alors, ne serait-ce que symboliquement, prendre l'initiative de la rupture et quitter son poste avant le terme prévu, plutôt que de se voir licencier.

Les expériences de travail vécues dans le cadre de contrats temporaires ne sont pas appréhendées dans une logique de "capital", comme c'était le cas pour Makram, Christine, ou Sylvain, mais dans une logique "de période d'essai" qui si elle n'aboutit pas à une embauche est une période perdue, car avec Johan le travail est pensé dans la catégorie de la stabilité.

C'est en suivant cette logique que certains jeunes préféreront démissionner, plutôt que d'attendre le terme de leur contrat. Se privant ainsi des indemnités de licenciement, d'un salaire, et même des précieuses semaines, voire journées de travail qui permettront de bénéficier des allocations chômage et des dispositifs de formation-reclassement.

4.2.3.2. LES DISPOSITIFS D'INSERTION

L'évocation de la fin de cette expérience de travail l'amènera immédiatement à rebondir sur la Mission Locale, partenaire immédiatement mobilisé quand se présente une période de chômage : <<**Donc après j'ai rappelé Saint Sym on m'a dit bon "madame X s'occupe plus de vous" (...), on m'a dit bon "y a madame Y qui a son bureau juste à côté du crédit agricole, donc faut aller la voir et lui parler" puis bon j'lui en ai parlé elle avait l'air assez contente parce qu'elle m'a dit que j'avais trouvé par moi-même c'est c'qu'y a d'essentiel, et puis comme j'lui ai dit, si un jour elle peut venir voir les responsables y a aucun problème, j'veux dire elle vient avec moi, on lui fait un badge du visiteur et puis on va à la raffinerie, j'lui fais connaître le directeur, les deux responsables, parce qu'y a trois personnes qui s'occupent de moi en tout, c'est-à-dire, deux responsables, plus le directeur**>>. On notera immédiatement le processus de télescopage qui s'opère lorsqu'évoquant la reprise de contact avec la Mission Locale suite à la fin de son contrat précédent, il poursuit en évoquant un contact bien ultérieur qui fera suite à son embauche actuelle. Car la mémoire ne fonctionne pas sur un mode linéaire, mais sur un principe d'association d'idées, de personnes, d'événements.

4.2.3.2.1. LA MISSION LOCALE

C'est sur un principe d'association de lieux et de personnes que Johan se souvient et raconte son histoire. Ainsi, la Mission Locale n'est jamais identifiée en tant que telle, elle est nommée à travers ses différentes localisations géographiques et à travers les

personnes associées à ces lieux.

C'est toujours selon le même principe d'association que son discours passe de l'évocation de la Mission Locale en la personne de madame Y, car c'est celle qui <<s'occupe>> de lui, à l'évocation d'une proposition de rencontre entre madame Y et les responsables de son entreprise, car ce sont également eux qui <<s'occupent>> de lui. En identifiant la catégorie relais entre les deux moments du discours - les personnes qui s'occupent de lui - on parvient à comprendre le principe d'un enchaînement discursif qui n'allait pas de soi.

On est loin des accusations d'assistanat que portait Makram à l'encontre de la Mission Locale, et de ses revendications d'autonomie ; Johan affiche tout au contraire, avec assurance et maîtrise de la situation, des liens qui sont pensés dans les termes de la dette-dépendance. Il ne vit pas ses liens de dépendance à l'égard de la Mission Locale comme déresponsabilisants, mais bien au contraire, comme source de valorisation - **<<elle avait l'air assez contente parce qu'elle m'a dit que j'avais trouvé par moi-même>>** - et d'échanges. Madame Y s'occupe de lui et en retour il lui propose de formaliser une rencontre avec son employeur qui pourrait déboucher sur d'autres opportunités d'emplois. C'est dans les termes de l'échange réciproque qu'il conçoit les relations qu'il a établies avec la Mission Locale.

Johan marquera un temps et je le relancerai sur son premier contact avec la Mission Locale : **<<Je cherchais du travail, là j'avais touché déjà un peu à tout, donc aussi bien j'ai fait de la restauration mais bon j'suis pas resté parce que c'était sans arrêt des engueulades tous les jours tous les jours donc j'suis parti. J'ai travaillé chez Renault comme bénévole à Givors donc là c'était intéressant mais bon c'était pas payé donc à la fin du mois tout le monde avait sa paye moi j'l'avais pas donc, c'est parce que bon j'suis un mordu des voitures et puis bon après j'ai stoppé ça j'ai dit ça va m'amener à rien j'vais perdre un an pour rien. Après y a eu l'armée donc j'suis parti un an donc c'est moi qui ai voulu partir à l'armée parce que mes parents étaient pas trop chauds j'ai dit d'façon faut bien la faire quoi et puis en revenant de l'armée j'ai fait deux trois petites bricoles, p'tits boulots à droite à gauche, j'ai travaillé à Sofecom à côté de la Raffinerie, puis bon j'suis pas resté ça me plaisait pas du tout, puis après y a eu la ville donc du 14 mars 94 au 31 octobre 95 et puis après j'suis resté trois semaines sans rien faire et après j'ai débarqué (à la Mission Locale), bon j'ai dit j'envoie tout de suite mes lettres (...) j'ai envoyé à X on m'a dit bon "ben fais vite la Raffinerie on sait jamais" et j'suis arrivé là-bas il m'a dit ben "fais tes papiers pour heu pour la mairie et là on te donne tout de suite tes habits (...) ils m'ont dit "ben si tu veux tu prends les habits tu commences dès ce soir" c'est-à-dire j'ai commencé le 28 novembre précisément à 13h jusqu'à 21h>>**. Le parcours professionnel est évoqué aux détours d'espaces de travail successifs qui ne nous renseignent à aucun moment sur la nature du travail réalisé. Le cadre de référence de ces expériences est l'établissement où se déroule l'activité, pas les tâches effectuées ou le poste occupé, et encore moins le métier de référence.

Le "travail" s'apprécie dans un espace "géographique" - **<<des p'tits boulots à droite à gauche>>** - qui confère toute sa signification à l'activité. Ainsi, une activité pointée comme **<<bénévole>>** sera significativement présentée comme une activité de

travail - <<*j'ai travaillé chez Renault comme bénévole*>> - car elle s'inscrit dans un espace identifié par tous, "l'entreprise Renault".

On voit dès lors comment la catégorie de "bénévolat" peut être à la fois rattachée à celle de "travail", puisque l'activité s'est exercée dans un cadre professionnel, et en même temps détachée, puisqu'il abandonnera cette activité, qui justement, parce que bénévole - non rémunérée, n'est pas considérée comme un véritable emploi.

Comme la plupart des jeunes hommes rencontrés, Johan va justifier le maintien ou l'abandon des postes occupés par la catégorie du "plaire". Il ne s'agit pas d'évaluer l'intérêt d'une activité professionnelle du point de vue financier, du point de vue de l'adaptation à la formation professionnelle antérieure, ou encore du point de vue du prestige de l'entreprise ; c'est en termes de plaisir ou de déplaisir que s'évaluera le travail.

Alors même que la relance fixe un cadre - la première rencontre avec la Mission Locale, Johan va faire référence à une histoire bien antérieure au moment ciblé. Il va non seulement évoquer les "emplois" occupés avant cette "première" rencontre, mais en outre, substituer à cette "première" rencontre, son "avant-dernière" rencontre, celle qui sera suivie de démarches de candidatures spontanées infructueuses et qui se soldera par son embauche actuelle grâce à la mobilisation de son réseau personnel. Quel sens donner à cette "réponse" ?

4.2.3.3. LA "PRÉCARITÉ" REQUALIFIÉE

Nous sommes ici confrontés, méthodologiquement parlant, à un contexte totalement différent de celui de Makram, ou Sylvain. Et relativement proche de celui de Christine, pour ce qui concerne le type de relations établies avec la Mission Locale.

Makram, pour illustrer par son seul exemple, est un jeune qui fréquente peu la Mission Locale, et par rapport auquel les conseillers, dont je faisais partie, possèdent peu d'éléments de parcours "objectifs". Il nous a dit avoir quitté un BEP "vente" lors de l'entretien, il aura retracé son histoire dans les mêmes termes à la conseillère qui l'aura accueilli deux ans auparavant. Rien ne nous permet d'objectiver davantage ces données, car les jeunes accueillis dans les Missions Locales ne sont jamais amenés à justifier leur parcours scolaire par des documents officiels. Autrement dit, l'histoire qui se construit dans le cadre de la Mission Locale est une histoire qui se construit sur la confiance. Il n'est jamais question de preuve ou d'attestation. Si un jeune décide de travestir son parcours antérieur, cela ne sera jamais vérifié.

Pour Johan, l'histoire est quelque peu différente. Il fait partie de ces jeunes qui diront avoir quitté l'école en 3ème, et pour lesquels un entretien un peu plus approfondi permettra d'identifier qu'il a quitté l'école en 3ème SES (section d'éducation spécialisée, où sont mélangés des jeunes présentant des difficultés comportementales, d'ordre psychologique et/ou social, et des jeunes présentant de légers "handicaps" mentaux). Ces jeunes représentent en moyenne entre 5 et 10 % du public de la Mission Locale de l'ASSINTERCOM, et je rencontrerai trois jeunes de ce profil au cours de mes entretiens, Agnès, Sandrine A, et Johan . Par ailleurs, Johan fait partie de ces jeunes très présents et très connus à la Mission Locale, comme c'est le cas de Cendra, d'Agnès, de Mériem, de Sofia, de Said, de Paulo et de Xavier A, car en relation quasi constante, surtout dans les

périodes de recherche d'emploi. Je dis "surtout", car même en dehors de ces périodes, Johan est un jeune qui continue de mobiliser les services de la Mission Locale.

L'entretien qui se construit entre nous est donc chargé d'une histoire que je connais en partie, alors même que lui n'en a pas forcément conscience puisqu'il me rencontre pour la première fois. Je ne peux donc faire abstraction totale des informations dont je dispose par ailleurs et qui me permettent d'affirmer que lorsque Johan fait principalement référence à deux entretiens depuis le début de notre conversation, je sais qu'ont eu lieu depuis son "premier contact", plus d'une trentaine de rendez-vous. Plusieurs questions se posent à moi.

De nouveau, comment interpréter ce processus de télescopage qui porte Johan à substituer à ce "premier" entretien un de ses "derniers" ?

Que dire des expériences professionnelles qui sont présentées comme bénévoles ou comme des vacances, alors qu'objectivement parlant il s'agit respectivement d'un stage non rémunéré dans le cadre scolaire et d'un contrat emploi solidarité ? Allons-nous parler de déni de situations, parce que nous avons affaire à un jeune que son parcours scolaire a marqué comme jeune "à problèmes", et qu'il est alors aisé d'interpréter ces "décalages" par rapport au réel en termes de processus de dénégation de situations vécues sur le mode de la stigmatisation ? Nous allons tenter de donner sens autrement à ces "décalages", en refusant de les considérer comme symptomatiques d'une "pathologie" sous prétexte qu'ils s'inscrivent dans un parcours déjà marqué par "l'anormalité".

Toutes ces questions sont là pour nous emmener un peu plus loin encore. Un peu plus loin sur la posture épistémologique du chercheur qui tente de traiter des rapports sociaux de sexes. Car traiter de cette question, c'est aborder la question de la norme. La sociologie des rapports sociaux de sexes s'est constituée parce qu'il est question d'étudier les rapports sociaux qui s'établissent entre les hommes et les femmes, et parce qu'il s'agit de mettre en évidence des différences de traitements, d'attitudes, de valeurs, ...qui sont toujours pensées en relation à la norme du "masculin". La question du "féminin" surgit parce qu'il y a "différence", "anormalité", par rapport à la norme que constitue le "masculin".

Dès lors, toutes les différences, tous les particularismes observés dans le champ du féminin seront imputables à ce féminin même. Comme les "décalages" de Johan nous porteraient à une interprétation en termes de dénégation, du fait même qu'une "pathologie sociale" a été identifiée, et alors même que l'on analyserait dans d'autres termes ces "décalages" pour n'importe quel autre jeune, les "décalages" observés dans le champ du féminin seront immédiatement rapportés au féminin en termes de "stigmaté".

La problématique de la "diversification des métiers féminins" dans les Missions Locales est à ce titre éclairante. Il faut combattre le surchômage des jeunes femmes en les incitant à se former dans des métiers traditionnellement masculins parce que ces derniers offrent plus de débouchés que les métiers traditionnellement féminins.

Or que constate-t-on ? Les formations alternées dispensées dans le cadre du dispositif CFI se regroupent essentiellement autour des pôles suivants. Pour les filles : sanitaire et social, secrétariat-comptabilité, restauration, vente, et tourisme. Pour les garçons : bâtiment, transport-logistique, mécanique, électronique-électrotechnique,

restauration, vente, et tourisme. Parmi tous ces secteurs, un seul peut être considéré, dans la période 1995-96, un peu plus "porteur" que les autres, du point de vue de l'emploi, c'est le secteur de l'électronique-électrotechnique. Tous les autres secteurs d'activités, au niveau de formation qui est celui de la formation alternée du CFI (V), offrent très peu de débouchés. Il faut donc aux jeunes femmes diversifier leur horizon professionnel, alors même que les métiers visés n'offrent pas non plus de débouchés à leurs homologues masculins, et que ce surcroît d'efforts ne sera qu'exceptionnellement "payant". En revanche, il n'est jamais fait question, s'agissant des garçons, de diversifier leur formation professionnelle. Non pas qu'il ne s'agisse pas de trouver d'autres secteurs professionnels davantage porteurs d'emplois pour les garçons, mais leur problème de chômage n'est jamais posé comme "handicap" relevant d'une spécificité de leur sexe. Car le masculin demeure "la" norme qui ne peut être entachée de quelque handicap que ce soit. Le "handicap" pourra alors être référencé à un niveau de formation insuffisant, alors que pour les filles il s'agira, avant même de parler de niveau de formation, d'invoquer la nature "traditionnellement féminine" de la formation, qui en elle-même est stigmatisée comme handicapante.

L'univers professionnel que décrit Johan est systématiquement référencé au nom des entreprises, au lieu d'exercice de l'activité, comme c'était le cas avec Christine et Makram. L'analyse que proposent Corinne DAVALT et Élisabeth PASQUIER-MERLET²⁵⁶ pour comprendre ces jeunes qui **<<ne sont pas serveurs ou domestiques, mais travaillent à tel endroit>>** met en évidence **<<un rapport magique au monde,(...) témoin d'une difficulté à appréhender la réalité et renforcée par la multiplication des statuts entre l'activité et l'inactivité>>**.

J'adhère à cette interprétation qui nous permet de pointer que le développement des "situations d'emplois particulières", qui sont le quotidien de la plupart des jeunes qui fréquentent les dispositifs d'insertion, contribue à brouiller les repères du monde du travail. A travers ses différentes expériences professionnelles, Johan aura été successivement **<<bénévole>>** ("stagiaire"), **<<vacataire>>** (en "contrat emploi solidarité"), ..., mais il se peut qu'à aucun moment de son histoire il n'ait exercé une activité où il ait été nommément identifié en référence au "métier" exercé, ne serait-ce qu'en termes "d'aide-...".

Dès lors, il ne s'agit plus seulement d'interpréter cette référence au lieu de l'activité plutôt qu'à sa nature ou son statut comme la dénégation d'une situation professionnelle dévalorisante, mais au contraire de comprendre comment un parcours d'insertion, par le recours incessant à des "mesures" transitoires d'aide à l'insertion professionnelle ou à des emplois temporaires, balise un horizon professionnel qui réduit le travail à des lieux et à des statuts, et en vide tout contenu, et toute possibilité d'identification.

Comme pour Christine ou Makram, et comme également pour Cendra, Agnès, Sophie, Nagette, Sandra, Estelle, Mériem, Frédéric, Paulo, Sami, Xavier B et Cyril, qui construisent leurs parcours d'insertion professionnelle autour d'activités de travail temporaires, les activités exercées se réduisent pour Johan aux lieux d'exercice des activités et aux statuts occupés. La réappropriation des statuts occupés dans des

²⁵⁶ 1992

catégories indigènes qui ne correspondent pas aux catégories officielles - <<bénévole>> ou <<vacataire>> pour Johan alors qu'il s'agit de "stagiaire" et de "contrat emploi solidarité", <<remplaçante>> pour Christine alors qu'il s'agit d'un "contrat à durée déterminée" - me paraît significative d'une impossibilité des catégories officielles à faire sens dans les visions du monde professionnel de l'un et de l'autre. C'est alors dans des catégories signifiantes pour eux qu'ils vont reconstruire, requalifier, ces statuts officiels qui ne leurs permettent pas de construire leurs expériences professionnelles dans des repères porteurs de sens.

Ces "décalages" me paraissent donc davantage devoir être interprétés en termes de réappropriation de catégories officielles non signifiantes, qu'en termes de déni de situations stigmatisantes, car ces requalifications indigènes ne sont pas plus ou moins stigmatisantes socialement, elles sont différentes. Être <<bénévole>> n'est pas moins stigmatisant qu'être "stagiaire", cela renvoie à d'autres registres de catégorisation.

L'"anormalité" du parcours scolaire de Johan, en ce que ce parcours est socialement stigmatisé comme en marge d'un parcours classique, n'est donc pas nécessairement explicatif, en lui-même, de cette impossibilité à penser le travail comme "métier" ou de ces processus de réappropriation des catégories officielles dans des termes plus signifiants, puisque bien d'autres jeunes non stigmatisés par des parcours scolaires "atypiques" mettent en oeuvre les mêmes processus de mise à distance des catégories légitimes.

C'est donc peut être bien davantage l'enchaînement de situations "précaires", en ce qu'elles sont temporaires et de ce fait construites socialement dans des catégories non signifiantes, mais peut-être davantage encore en ce qu'elles ne sont pas porteuses de sens, qui empêche l'élaboration de processus d'identification des activités dans les référentiels des métiers, et rend impossible toute identification à l'emploi.

4.2.3.3.1. DEMARCHES DE RECHERCHE D'EMPLOI

Poursuivant : <<***J'me suis présenté, ils m'ont dit "bon ben là à partir de donc tous les 11 du mois t'auras ta paye avec un mois de décalage (...) et puis dès qu'y aura un changement de planning on t'enverra tout de suite une lettre pour te prévenir comme quoi ça change de planning***>>, il continue la présentation de son recrutement par l'exposé des éléments qui ont retenu son attention, le salaire et les horaires de travail. Une fois encore, le contenu de travail est effacé au profit du cadre formel.

Illustrant et confirmant cette ébauche d'analyse, une relance significative pour moi : <<***Vous cherchiez quoi comme emploi ?***>>, va révéler l'insignifiance pour mon interlocuteur du problème qui lui est par là même posé : <<***Ben c'était surtout du magasinage parce que comme j'en avais fait chez Renault ça me plaisait assez bien et puis en fin de compte j'me suis dit ça va aboutir à rien du tout et puis en fin de compte la plupart des gens dès qu'ils envoient la lettre et ben c'est non hein, j'demandais soit magasinier soit gardiennage donc un des deux quoi si l'un est pris ou le deuxième même si les deux étaient pris j'étais plus pour le gardiennage parce que j'en avais fait plus d'un an donc j'savais comment, à quoi m'en tenir que magasinier j'en ai fait très peu quoi***>>. Rechercher un emploi ne signifie pas pour Johan rechercher un poste spécifique. Les expériences professionnelles antérieures

constituent un appui et un "vecteur" qui lui permettent d'accéder à l'entreprise.

L'objectif de Johan est de trouver un emploi dans une entreprise, non d'exercer un métier spécifique, il lui faut en conséquence augmenter ses chances en diversifiant ses propositions - **<<soit magasinier, soit gardiennage>>** - alors même que ce type de "stratégies" de recherche d'emploi est fortement déconseillé par tous les professionnels de la recherche d'emploi.

Deux logiques s'opposent. D'un côté, des entreprises qui recherchent des personnes "motivées" pour l'emploi ciblé ou proposé, c'est-à-dire des personnes capables de s'investir dans "cet" emploi et pas dans n'importe quel emploi ; rechercher un emploi ne relève pas du jeu de hasard mais d'un travail de ciblage très pointu de l'emploi visé qui correspond à un objectif de réalisation d'un projet professionnel. De l'autre, des personnes prêtes à accepter n'importe quel emploi car le travail est pensé dans une logique instrumentale ; diversifier les profils de candidature est alors pensé comme la meilleure solution pour atteindre l'objectif visé.

Beaucoup de jeunes rencontreront des difficultés persistantes à trouver un emploi car ils ne parviendront pas à intégrer cette logique de "stratégie" de recherche d'emploi qui correspond à une façon d'appréhender le travail qui n'est pas la leur. Ce sera le cas d'Agnès, de Sandrine A, de Nagette, de Mériem, et de Sofia.

La mobilisation des catégories de "métier" et de "secteur d'activité" est inversement proportionnelle au niveau d'identification. C'est pour nommer "l'activité" qu'il connaît le mieux qu'il va se référer à la catégorie de "secteur d'activité" et pour évoquer celle qu'il maîtrise le moins qu'il se référera à la catégorie de "métier". Ce qui s'inscrit parfaitement dans la logique de son discours qui témoigne d'une pratique d'insertion professionnelle qui se construit autour de "l'activité", plus que du "métier", car c'est bien en termes d'activité qu'il fait l'expérience du monde du travail et pas en termes de métier. Sa vision du monde du travail rejoint en cela tout à fait celle de Christine, Makram, ou Sylvain : plus le discours se rapproche de la réalité du vécu quotidien plus il est fait référence à l'activité ou au boulot, et inversement, plus le discours se situe dans le registre du projet, de l'inaccessible, du rêve, plus il est fait référence au métier.

4.2.3.3.2. TRAVAIL CONTRE FORMATION

Relancé sur son expérience de magasinier, Johan découvre pour nous un peu plus la "réalité" de son expérience. Ce qui quelques instants auparavant était présenté dans les termes suivants : **<<J'ai travaillé à Sofecom à côté de la raffinerie>>**, devient : **<<C'était en stage, c'est-à-dire que j'étais en formation, j'étais un mois en formation et une semaine chez eux, c'est la formation qui payait le stage (relance : <<Une formation en quoi ?>>) magasinier cariste, cette formation qui se trouve rue de Créqui, j'sais pas ça si ça existe encore (...) mais bon après ça s'est vite fini parce que bon tout le monde avait en gros trouvé quelque chose et on savait pas bien si ça allait bien marcher et puis bon après j'ai dit bon ben tant pis j'm'en vais puis on va essayer de trouver que'qu'chose>>**. Ce qui est au principe de la pratique d'insertion professionnelle de Johan se complète et se confirme. Alors même que la quasi exclusivité des expériences professionnelles mentionnées s'est déroulée dans des cadres

de travail "atypiques" (stage non rémunéré de la formation initiale, contrat emploi solidarité, stage rémunéré dans le cadre du dispositif CFI), Johan tente de les reconstruire, pour l'entretien, comme des situations de travail les plus "typiques". Ce processus de "typification" d'activités "atypiques" que Johan met en oeuvre peut commencer à prendre sens à la lumière de l'analyse suivante.

Alors qu'il s'agissait d'une formation de "magasinier-cariste" dispensée dans le cadre du dispositif de formation alternée du CFI, Johan décrit cette expérience comme du "travail". Car, nous le comprendrons petit à petit, la formation est un objectif que Johan a écarté depuis longtemps, sans doute depuis son entrée en Section d'éducation Spécialisée, où il aura été convaincu, comme Agnès et Sandrine A, de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de valider une formation qualifiante compte tenu de son trop faible niveau scolaire. Dès lors, toutes les expériences acquises au cours de "stages" divers seront réappropriées par Johan comme expériences de travail, puisque seul le travail a pu se construire comme catégorie signifiante dans son parcours d'insertion professionnelle.

Se considérer comme <<bénévole>> plutôt que comme "stagiaire" aura pour lui davantage de sens, car la catégorie de "stagiaire" est marquée du sceau d'une formation qui ne peut prendre sens ; de la même façon il se considérera plus volontiers comme <<vacataire>> que comme salarié en "contrat emploi solidarité" car la dimension "formation" incluse dans le contrat emploi solidarité aura d'emblée stigmatisé ce contrat dans le registre de l'inaccessible et donc du non signifiant.

Il n'y a pas, semble-t-il, une volonté de dissimulation de la réalité dans son exposé discursif, puisqu'il ne cherche pas à masquer la "réalité" de ses expériences. Il semble bien plutôt que cela corresponde à un processus de réappropriation de catégories officielles non signifiantes renforcé par un processus d'appropriation du discours dominant dans le dispositif d'insertion-formation. De fait, le dispositif d'insertion-formation tend à promouvoir un discours visant à légitimer comme de "réelles expériences de travail" des "situations d'emplois particulières". Cela dans un double objectif, à la fois pédagogique et politique.

Car il s'agit de promouvoir des mesures capables de maintenir le plus grand nombre en situations d'activité, que l'on tentera d'assimiler toujours au plus près à des situations d'activités professionnelles, tout en prenant soin de ne pas les confondre. Car ces mesures ne doivent être que temporaires ; il faut donc qu'elles s'établissent dans le juste milieu entre le même et le différent, être suffisamment stigmatisées pour ne pas inciter les gens à s'en contenter, et suffisamment valorisées pour donner l'illusion qu'il s'agit d'une activité professionnelle "comme une autre".

Il s'agit donc, pédagogiquement parlant, de valoriser les "expériences" des jeunes en leur conférant le statut socialement légitime et reconnu de "travail". Les jeunes bénéficieront dès lors de la possibilité d'effectuer des "stages en entreprise", qui se rapprocheront d'autant plus de l'emploi "normal", que représente le contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein, que ces stages sont rémunérés²⁵⁷.

On voit dès lors comment va se brouiller le sens de ce qui est du "travail", selon le

²⁵⁷ entre 2000F et 4000F environ selon les situations antérieures.

modèle salarial encore dominant, et de ce qui n'est pas du "travail". Lorsque le jeune est dans le système scolaire, en formation initiale, il est clair pour lui qu'il ne "travaille" pas, professionnellement parlant, même s'il "travaille" pour ses études. Il ne travaille pas car il ne perçoit pas de salaire pour cette activité, et que cette activité est justement socialement construite pour lui permettre d'accéder plus tard au monde du travail. Mais dès lors qu'il a quitté le système scolaire, qu'il est sur le marché du travail, en position de demandeur d'emploi, que s'offre à lui la possibilité de concrétiser une formation qualifiante devant lui permettre de trouver un emploi, et que cette formation "alternée" est rémunérée²⁵⁸, comment se construisent alors les frontières entre travail et non travail ? Il bénéficie du statut officiel de "stagiaire de la formation professionnelle", autrement dit, il n'a pas un statut de salarié, mais en revanche, il ira effectivement "travailler" dans des entreprises, et il percevra effectivement une rémunération, tant pour son activité professionnelle que pour son activité de formation.

Ces statuts de l'entre-deux, ni uniquement travail, ni uniquement formation, travail et à la fois formation, brouillent les cartes du jeu traditionnel du monde du travail. Mais cette rupture des frontières est-elle si récente que cela ? Les dispositifs de formation permanente au sein des entreprises n'ont-ils pas, dès l'après-guerre avec leur généralisation, amorcé un processus d'obscurcissement des contours du travail ?

4.2.3.3.3. LA FORMATION PERMANENTE

Au cours de la période des Trente Glorieuses, l'objectif de promotion sociale affiché par les projets politiques d'éducation des adultes s'inscrit, comme nous le rappelle Philippe FRITSCH²⁵⁹, dans la volonté patronale d'adapter la main-d'oeuvre aux nouveaux impératifs de l'économie. La formation des adultes est posée tout à la fois, comme moyen pour parvenir à la qualification nécessaire de la main-d'oeuvre ouvrière afin de permettre à l'économie française d'accéder à la modernité, et comme moyen pour les ouvriers de réaliser une ascension sociale jusqu'alors inenvisageable. C'est dans ce contexte d'euphorie de l'idéal moderniste et égalitaire que la formation va peu à peu sortir du seul cadre - tant spatial que temporel - scolaire pour s'inscrire dans le cadre professionnel.

L'apprentissage va se constituer comme la figure emblématique de cet entre-deux, statut intermédiaire, à la fois entre l'emploi et la formation, entre l'enfance et le statut d'adulte. Mais la pratique de l'apprentissage va peu à peu tomber en désuétude, supplantée par une multiplication de dispositifs relevant du même principe du statut "intermédiaire". Or aujourd'hui l'apprentissage revient en force sur la scène publique. Mais la publicisation qui l'accompagne est à la hauteur du rejet dont il fait l'objet. Symbole de tradition, de paternalisme, d'exploitation, et d'échec scolaire, cet entre-deux de la contre-modernité fait fuir les jeunes qui préfèrent la "précarité" des statuts des dispositifs d'état²⁶⁰ à la "précarité" du contrat d'apprentissage qu'offrent les entreprises. Contrat qui

²⁵⁸ Dispositif CFI

²⁵⁹ 1979

²⁶⁰ CFI, CES

n'a jamais été pensé jusqu'à peu dans les termes de la précarité, alors qu'il en présente toutes les caractéristiques (contrat à durée déterminée, salaire en dessous du niveau du SMIC, horaires illimités, ...).

Si la formation en alternance du contrat d'apprentissage n'a pas contribué à brouiller les contours du travail c'est qu'elle s'inscrit quasi exclusivement dans le cadre professionnel, spatialement et temporellement, mais surtout symboliquement. Spatialement et temporellement parce que le jeune va passer trois semaines sur quatre en entreprise. Symboliquement parce qu'il s'agit, ou devrait s'agir²⁶¹, d'inculquer une tradition de métiers aux jeunes apprentis, qui ne se résume pas à l'exercice d'une activité, mais à l'intériorisation d'un ethos professionnel²⁶².

Il en va tout autrement de la formation "alternée" dispensée dans le cadre des dispositifs publics. Le jeune s'inscrit très majoritairement dans l'espace du centre de formation, auquel il est juridiquement rattaché, et temporellement inscrit au trois quart de son temps. Et puis surtout la formation dispensée, n'est pas celle d'un apprentissage "in vivo" orchestré par un "homme de métier", mais celle d'une formation largement théorique organisée par un ensemble hétérogène de formateurs, plus souvent universitaires que professionnels de terrain, par l'intermédiaire desquels ne peut pas se construire un processus d'identification au "métier" pour lequel les jeunes se forment.

Quelle conclusion tirer de cette "parenthèse" qui visait à éclairer le processus de brouillage des contours du travail ? Certes, il semble bien que les dispositifs publics d'aide à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes contribuent, davantage que n'a pu le faire le statut intermédiaire du contrat d'apprentissage, à obscurcir les limites du travail et plus spécifiquement les frontières entre travail et formation. Mais ne s'agit-il pas d'un processus social qui dépasse largement le seul cadre de ces dispositifs, et atteint l'ensemble de la société ? La multiplication des "situations d'emplois particulières" n'est pas l'exclusivité de la jeunesse. De plus en plus d'adultes font l'expérience de situations "d'activités" qui s'inscrivent dans un no man's land de définitions.

Que dire du contrat emploi solidarité, de plus en plus réservé au public des plus de 26 ans, qui est une forme d'accès à l'emploi qui regroupe plus de 70 % de femmes parmi l'ensemble des bénéficiaires, et qui est un "travail" sans être un "vrai travail". Travail, car l'activité exercée vise la réalisation d'une tâche dans un cadre professionnel. Travail, car rémunéré par un salaire. Mais pas un "vrai travail", car le bénéficiaire d'un contrat emploi solidarité ne fait pas partie des effectifs de la structure qui l'embauche. Pas un "vrai travail" surtout car c'est un contrat sans possibilité d'avenir, et dont la rémunération est imposée à la moitié du SMIC, rémunération quasi équivalente à l'allocation du RMI.

Que dire également des formations pour adultes dans le cadre des Allocations Formation Reclassement ? Ces formations s'inscrivent-elles dans la même logique que celle qui a prévalu au développement de la formation permanente ? Peut-être, mais avec une différence notable. Il s'agissait d'adapter la main-d'oeuvre aux mutations

²⁶¹ Beaucoup de jeunes apprentis dénoncent les rôles de "domestiques" qu'ils sont amenés à jouer en guise d'apprentissage d'un métier.

²⁶² Voir le travail de Laurence TARRIN, 1994

économiques, et dans le même temps de promouvoir l'idéologie de l'ascension sociale. La première proposition reste valable, mais il ne s'agit plus de s'élever dans la hiérarchie sociale, mais d'éviter de descendre trop bas. Une autre différence s'impose, et elle est de taille. L'individu conservait et conserve toujours son statut de salarié et son emploi. Le départ en formation dans le cadre du congé individuel de formation représente une parenthèse dans la biographie du salarié, qui reste inscrit dans le cadre juridique de son entreprise. La formation dispensée dans le cadre des dispositifs d'insertion jeunes, ou dans le cadre de l'allocation formation reclassement est aussi une parenthèse, qui s'inscrit dans un parcours d'actif, certes, mais de demandeur d'emploi et plus de salarié.

La formation permanente a pris de multiples visages que l'on ne saurait confondre. Mais une opposition s'est imposée avec force. Comme le soulignait toujours Philippe FRITSCH²⁶³, la formation permanente dans les années 70 bénéficiait en priorité aux ingénieurs et techniciens. Ce processus de sélection-discrimination s'est renforcé au fil du temps. Si l'entreprise continue d'investir dans la formation de son personnel le plus qualifié, même si cela se fait dans des proportions toujours plus réduites, elle a abandonné à l'état le soin de prendre en charge la formation des personnes les moins qualifiées. L'opposition ne fait alors que se renforcer entre des catégories "d'actifs salariés" toujours plus formés, compétitifs et professionnellement intégrés, et des catégories "d'actifs non salariés" qui tentent d'échapper au déclassement professionnel et social par le recours incessant aux dispositifs de formation publics.

Le travail ne se limite plus au cadre du contrat à durée indéterminée et à temps plein, tel que l'a promu la société salariale des Trente Glorieuses. La multiplication des "situations d'emplois particulières", voire des "situations d'activités particulières", a brouillé les contours du travail salarié, qui s'impose d'autant plus fortement comme norme du travail, du "vrai travail", qu'il est menacé. Dans ce paysage embrumé, chacun définit et redéfinit, au fil de ses expériences, de son histoire, scolaire et professionnelle, ce que peut être, ou non, le travail. C'est tout l'enjeu de cette thèse que d'avancer un peu plus dans l'éclairage d'un "monde du travail" qui se reconstruit, se redéfinit et oblige les individus à redéfinir leurs propres conceptions du travail.

4.2.3.4. LE TEMPS DU TRAVAIL

L'objectif d'embauche dans une entreprise, quel que soit le poste occupé ou le métier exercé, vient à nouveau se confirmer lorsqu'il évoque ce que sont devenus les jeunes avec lesquels il était en formation et avec lesquels il a maintenu des contacts : **<<Et bon ben maintenant pour eux ça a l'air d'aller parce qu'ils ont un boulot définitif aussi, donc ça a l'air de bien se passer>>**. Le **<<boulot définitif>>**, quels qu'en soient le contenu et les conditions, serait la garantie d'une situation satisfaisante.

Un point d'ombre subsiste toutefois, qui pourrait faire basculer la situation : **<<J'suis bien content d'aller dans le gardiennage mais bon ce qui m'fait un peu regret quoi c'est ce planning parce que je comprends pas qu'on nous donne pas le planning complet aussi bien ça peut sauter d'une semaine sans rien faire, c'est pour ça que l'autre jour quand j'ai téléphoné (à la Mission Locale) j'ai demandé si**

²⁶³ 1975

éventuellement l'atelier de l'emploi remarquait parce que là ça m'avait vraiment rendu service>>. Alors même qu'il vient de nous signifier, en évoquant la situation de ses collègues de formation, que le but à atteindre pour que "tout aille bien", était l'embauche en contrat à durée indéterminée, ce qui est son cas depuis quelques mois, il amorce une remise en question de sa situation en évoquant la reprise souhaitée de démarches de recherche d'emploi. Alors que Johan est un jeune qui a peu bénéficié d'expériences de travail dans un cadre "professionnel" quoique "précaire" (CDD, intérim) à défaut d'être dans le cadre dominant du contrat à durée indéterminée et à temps plein, on pourrait s'attendre à ce qu'une embauche en contrat à durée indéterminée le satisfasse.

4.2.3.4.1. UN RYTHME ATYPIQUE

Mais un élément manque au tableau de la "normalité" telle que la conçoit Johan. Son contrat de travail est bien également un contrat de travail à temps plein, mais les horaires de travail ne s'inscrivent pas dans la "normalité" du rythme salarial dominant. La description quasi obsessionnelle de son emploi du temps s'éclaircit peu à peu à la lumière de ses derniers propos.

A l'image d'un nombre croissant de salariés, Johan expérimente à la fois les horaires décalés du secteur des services aux personnes et collectivités, et les nouvelles politiques de flexibilité en vigueur dans de nombreuses entreprises, qui exigent des salariés une mise à disposition permanente. Nous le verrons ultérieurement, ces politiques de gestion de la main d'oeuvre ont des implications tant professionnelles, que sociales et familiales.

4.2.3.4.2. TROP LENT

Nous avons vu avec Johan comment se construit, au fil d'un parcours marqué par le recours aux dispositifs d'insertion, une vision du monde du travail où le travail se réduit au cadre formel de son exercice (salaire, horaires, lieu, statut). La poursuite de l'entretien va éclairer cette analyse d'une nouvelle lumière. **<<J'ai oublié de dire, j'avais fait trois jours à "Z" dans le surgelé, à moins quinze dans une chambre froide, travailler au froid et tout et puis ils m'ont dit "oh mais c'est pas la peine, vous tenez pas le coup on le voit tout de suite" (...) "à partir de lundi vous changez, c'est fini pour vous", alors moi tout de suite dans ma tête, je vais pas être payé, en plus c'est pas eux qui m'payaient c'est une boîte intérimaire (...) bon j'ai pas bien compris pourquoi ça marchait pas du tout parce que je pense que j'allais assez vite et tout, mais pour eux ils avaient peur qu'il m'arrive quelque chose alors après bon j'ai dit "ça fait rien on quitte ça">>**. Ayant évoqué auparavant l'atelier de recherche d'emploi de la Mission Locale à la suite duquel il a trouvé son actuel emploi, il prend soin de mentionner qu'il a **<<oublié de dire>>** qu'entre les deux il a fait l'expérience d'une mission intérimaire qui s'est soldée par un échec. échec qu'il réussira finalement, par un tour de force discursif, à maîtriser totalement - **<<j'ai dit "ça fait rien on quitte ça">>** - alors même qu'il venait de nous dire qu'il n'avait pas satisfait à la période d'essai. Comment interpréter ce **<<j'ai oublié de dire>>** sinon comme la face émergente d'un iceberg d'oublis qui vient nous dire à la fois la nécessité d'évoquer un événement resté incompréhensible - **<<j'ai pas bien compris pourquoi>>** - et l'oubli comme condition d'un parcours qui ne peut se laisser déconstruire par des événements inexplicables, insignifiants et stigmatisants. On mesure

en outre comment la confrontation avec une "réelle" expérience professionnelle va se solder par un échec quasi immédiat.

Car quel est l'enjeu de cet exposé discursif ? Il s'agit pour Johan, non seulement de me donner cet événement à expliquer, mais encore de tenter de justifier cet échec par une responsabilité qui n'est pas la sienne. Ce n'est pas parce qu'il était trop lent mais parce que l'entreprise avait peur qu'il lui arrive quelque chose. Autrement dit, c'est le moyen par lequel il peut reconstruire une histoire acceptable pour lui-même, tant l'histoire est peut-être chargée d'un passé douloureux.

Car l'énoncé de cet épisode vient nous dire beaucoup de choses, et notamment vient nous éclairer sur les "télescopes" repérés antérieurement. Comme beaucoup de jeunes qui fréquentent les Missions Locales, comme Sandrine A, Sandra et Paulo, Johan aura été confronté, au cours de cette expérience, mais on peut le supposer au cours de nombreuses autres expériences, à un milieu professionnel qui l'aura disqualifié comme "trop lent". S'il renie cette possible explication, par le fait même que ce soit celle-là qu'il renie, c'est certainement qu'elle s'est constituée au cours de son histoire comme motif récurrent. Cet "oubli", qui n'en est plus un, est bien posé dans la relation pour nous dire la souffrance de la disqualification dont il se sent victime et qui pourrait bien se révéler la clé d'un parcours d'insertion qui s'est résumé jusqu'alors dans son énoncé à quelques entretiens avec la Mission Locale, alors que plus d'une trentaine de rendez-vous ont été objectivement enregistrés sur sa fiche de suivi de la Mission Locale.

C'est alors peut-être parce que Johan ne parvient pas à s'adapter au rythme du monde du travail qu'il est en "parcours d'insertion" avec la Mission Locale depuis plus de six ans. Et c'est pour le même motif qu'il pourrait faire à nouveau basculer sa situation professionnelle, enfin stabilisée. Car sa "lenteur" ne représente plus un "handicap" pour son emploi actuel, mais la stigmatisation qu'elle a représentée dans l'histoire de Johan a participé à la construction d'un rapport au temps problématique, où le problème actuel n'est plus la "lenteur" mais "l'irrégularité".

4.2.3.4.3. UN TEMPS SOCIAL PROBLEMATIQUE

Dépassant le seul exemple de Johan - Nadine, Sylvain, Sandra, Sandrine B, Mériem, Paulo et Sami, avaient déjà posé la catégorie du rythme de travail comme problématique - cette catégorie de la "lenteur" met sur la scène de l'analyse la problématique du temps comme objet d'appropriations sociales multiples. Comme l'a analysé HALBWACHS²⁶⁴, le temps n'est pas un donné universel, mais une construction sociale et historique qui l'a amené à proposer le concept de temps social pour pointer la nécessité qu'il y a à contextualiser les notions de "lenteur" et de "rapidité".

L'économie capitaliste mondialisée imposerait alors un rapport au temps qui exclut des catégories de population, mises dans l'incapacité de suivre le rythme du travail et son évolution, non plus seulement par manque de qualification, mais par l'impossibilité, socialement stigmatisée comme "handicap social", de s'adapter à un temps social qui n'est pas le leur. La qualification serait alors la forme socialement construite comme

²⁶⁴ 1968

légitime pour justifier du processus d'incorporation du temps social dominant.

L'évocation de l'échec de la mission intérimaire sera suivie une nouvelle fois du récit de son recrutement sur l'emploi qu'il occupe actuellement. << (...) **"Et puis après tu verras et puis bon on peut toujours s'arranger pour les jours, si y a des jours tu peux pas et ben on fait un changement, mais c'est pas trop recommandé parce que j'vois comme moi l'autre jour j'ai du remplacer un de mes collègues (...) ils m'ont dit "bon ben ça va pour cette fois (...) mais faut pas que ça se renouvelle tout le temps", parce que le problème aussi bien à la raffinerie c'est des gens impeccables, autant chez Hermès, on est quatre sur le site et les trois qui sont avec moi c'est des lycéens, donc c'est des gars la semaine on les voit pas, ils viennent que le week-end (...) j'en ai un il fait les grandes écoles (...) et la plupart du temps ils veulent leur week-end entier (...) moi j'ai dit "personnellement j'suis plus à l'école donc s'il veut faire ça, moi ça m'gêne pas">>, le rythme de travail est une fois encore mobilisé dans l'énonciation, mais cette fois pour le rapporter à un processus de différenciation sociale qui vient nous dire combien le temps est doublement social. Social en ce qu'il n'est pas vécu sur le même rythme par tous de la même façon. Mais social encore parce que certaines catégories sociales peuvent s'offrir le luxe de choisir leur emploi du temps.**

Les récriminations à l'encontre de l'emploi du temps vont mobiliser de nouveau un long moment de l'entretien, au cours duquel sera évoqué le rôle et la situation professionnelle de son père : <<**J'en ai parlé à mon père, parce qu'il s'y connaît en surveillance (...) il trouve ça complètement aberrant (relance : <<Votre père travaille dans la sécurité ?>>) non mais lui il est au centre de recherche donc non lui c'est pas vraiment son style, lui c'est surtout la restauration, c'est-à-dire c'est lui qui prévoit les repas quand y a quelqu'un d'important qui vient déjeuner là-bas et il connaissait assez bien la sécurité parce qu'ils ont des gardiens chez eux>>. L'activité professionnelle de son père, de la même façon que pour lui, est décrite dans les catégories de lieu, d'activité, de contenu de travail, mais il nous est difficile d'identifier le poste occupé et le métier exercé. Si l'on peut faire l'hypothèse qu'il est chef cuisinier, il est intéressant d'observer le processus de mise en valeur de la profession de son père par l'exposition très sélective qu'il opère dans la présentation de son activité - <<**c'est lui qui prévoit les repas quand y a quelqu'un d'important>>. La disqualification professionnelle serait-elle alors une histoire de famille qu'il a appris à dépasser par un processus inverse de surqualification ?****

On notera par ailleurs que pour la première fois, l'activité d'inconnus qui exercent la même activité que lui est présentée dans la catégorie du "métier" - <<**gardien>>.**

4.2.3.4.4. DU TRAVAIL AU HORS-TRAVAIL

Le rythme de travail est vécu comme d'autant plus contraignant qu'il s'associe à des conditions d'exercice professionnel difficiles : <<**Quand on rentre chez nous on n'a plus envie de rien faire quoi j'vois j'entre la voiture c'est fini j'bouge plus parce que rester debout toute la journée>>. Poursuivant : <<**Ben j'fais pas grand chose du tout parce que bon avant j'faisais beaucoup de sport j'ai tout arrêté parce que j'étais pas****

là avant j'étais à Vienne donc où j'suis né donc bon c'était différent j'faisais beaucoup de sport que là à Lyon j'connais presque personne à part les deux personnes de St Priest. Là bon, ça fait huit ans que j'suis sur Feyzin, mais bon c'est toujours pareil j'sors pas trop j'suis pas très sorties, bon là où j'sors vraiment beaucoup ben parce que j'ai une grande envie c'est le football c'est-à-dire j'vais à tous les matchs à domicile donc bon ça m'occupe mais j'veux dire autrement ni boîte ni machin comme ça>>. Déraciné de son environnement à l'adolescence, même si c'est seulement de quelques kilomètres, Johan n'a pas pu recréer un environnement amical, et sa <<grande envie, le football>> ne constitue au mieux qu'une occupation.

Ainsi, en déplaçant notre regard de l'espace du travail à celui du hors-travail, Johan nous permet d'éclairer autrement un système de valeurs associées au travail encore chargé de zones d'ombres.

Le rythme de travail c'est aussi le rythme hors travail. Comment la vie peut-elle, ou non, s'organiser autour du travail ? C'est une des questions que pose implicitement la rengaine quasi obsessionnelle de Johan. Comment organiser le temps "libre", même s'il n'est la plupart du temps que libre de ne rien faire, quand l'espace-temps contraint du travail est contraint par l'incertitude quotidienne ? Comment s'organiser dans l'inorganisation ? Ou plus encore, comment trouver des repères entre travail et hors travail quand les conditions de travail nécessitent une disponibilité potentielle de chaque instant ? Comment dès lors se tirer d'une situation qui n'est pas des moins paradoxale : trouver un emploi avec des horaires permettant de planifier le temps hors travail afin de pouvoir peut-être recréer un environnement social, qui, puisque inexistant, permet justement d'accepter un tel emploi qui risque de l'enfermer davantage sur lui-même ?

4.2.3.5. LE MONDE DU TRAVAIL, OU LA CONVIVIALITE PERDUE

Johan va enchaîner sur une description très détaillée des relations professionnelles en vigueur dans l'entreprise où il est actuellement embauché, ainsi que de l'exercice même de son activité professionnelle : <<**Dès que les gens me voient ils me connaissent ils me serrent tous la main, "comment vont tes parents ?" comme j'ai dit à mon responsable "moi j'aime pas trop (...) moi ça m'gêne, parce que si vient le directeur, les collègues"**>>. Le mode relationnel de Johan se construit tout au long du discours de façon tout à fait paradoxale. Alors même qu'il semble capable d'établir des relations très facilement, qu'il a un contact plutôt aisé, il n'a pas été, nous a-t-il dit quelques instants auparavant, en mesure de créer de nouveaux contacts depuis qu'il a déménagé il y a huit ans. Comment expliquer ce paradoxe ? Serait-ce alors à rapporter à une situation d'insertion professionnelle, qui de par le caractère fragmenté de son déroulement, empêche l'établissement de réels réseaux de relations pour qui n'en avait pas auparavant ? Quoi qu'il en soit, ce défaut relationnel personnel doit être d'autant plus mal vécu qu'il faut à Johan survaloriser la place qu'il occupe dans un des rares réseaux qu'il possède, celui de ses parents.

4.2.3.5.1. POUVOIRS ILLEGITIMES

Poursuivant la description de son environnement professionnel : <<**Puis bon ben des**

fois y a des engueulades mais moi j'me suis jamais fait engueuler par un responsable, par contre avec les collègues j'me suis vraiment fait (...) normalement on a vingt minutes pour aller boire un café (...) juste pour ça ils se mettent à gueuler (...) "t'as pas le droit de descendre" (...) j'trouve pas ça normal parce que si on nous le propose c'est qu'y a une raison, à chaque fois ça gueule (...) les gens admettent pas certains trucs>>. De façon similaire à Makram, Johan évoque la difficulté de relations professionnelles vécues sur le mode du conflit. S'il s'agissait pour Makram de mettre en question la légitimité du pouvoir intermédiaire que représente la figure du "petit chef", il s'agit pour Johan d'interroger la légitimité du pouvoir de collègues que l'on peut imaginer plus anciens que lui dans le métier. L'un comme l'autre refusent d'accepter une autorité professionnelle qu'ils ne considèrent pas légitime du fait même qu'elle n'émane pas de la seule autorité admise comme telle, celle des responsables - **<<j'trouve pas ça normal parce que si on nous l'propose c'est qu'y a une raison>>**.

Cette non reconnaissance de légitimité de l'environnement professionnel, comme avant lui pour Christine et Makram, vient s'inscrire au cœur d'une non reconnaissance réciproque : **<<Soit disant on est trop gentils on n'est pas vraiment des gardiens parce que comme ils disent "le gardien il doit gueuler tous les jours même si c'est pas vrai", il doit se mettre en colère auprès des gens>>**. Johan est remis en question dans une identité professionnelle qu'il commence à peine à forger, ce qui l'amènera pour la première fois à mobiliser la catégorie de métier - **<<gardien>>** - mais par la négative.

Alors que son discours était tourné sur l'évocation des conflits entre collègues, et qu'il va se poursuivre sur la même problématique, cette "parenthèse" sur une identité professionnelle qu'il n'a pas incorporée et qui pour ce motif lui est refusée - **<<on n'est pas vraiment des gardiens>>** - vient mettre en évidence, par le principe de l'association d'idées, en quoi la catégorie de "l'engueulade" est doublement problématique pour Johan. Problématique, parce qu'elle règle ses relations professionnelles quotidiennes, mais surtout parce qu'elle le stigmatise comme ce qu'il n'est pas, quelqu'un "capable de gueuler".

Une fois encore, Johan est confronté à une réalité professionnelle qui le stigmatise, non plus cette fois comme quelqu'un de **<<trop lent>>**, mais comme quelqu'un de **<<trop gentil>>**. Mais cette fois il n'est plus tout seul, un **<<on>>** indéfini est là sans doute pour le rassurer sur le fait qu'il ne s'agit pas d'un "handicap" qui lui serait propre.

4.2.3.5.2. ANTIPATHIE CONTRE CORDIALITE

Le discours de Johan sur la présentation de son environnement professionnel va prendre toute sa cohérence dans les propos suivants : **<<(…) Et puis autrement des p'tites engueulades, des p'tits accrochages, et puis on essaie d'y résoudre, mais c'est pas si simple que ça et puis notre directeur ça fait à peine cinq mois qu'il est à la raffinerie donc avant il devait faire sûrement autrement mais il a pas l'habitude quoi, la personne d'avant est partie en retraite, que la personne d'avant on lui aurait parlé y aurait pas eu de problèmes c'était un monsieur qui était très connu en plus (...) c'est un autre qui l'a remplacé, c'est le genre de personne qui vous répond au téléphone le matin il vous passe la personne et ça s'arrête là, il nous parlera jamais pour nous dire "qu'est-ce qu'y a, pourquoi vous appelez ?", il s'en fiche (...) ça à**

rien à voir avant c'était plus on pouvait parler que là si on parle c'est comme si on leur coupait la main (...) ils ont jamais le temps, y a plein de truc à faire>>. C'est le mode de gestion des relations de travail qui, mis en question, vient organiser la problématique de l'environnement professionnel de Johan. Au temps mythique de la convivialité, qui laissait place au temps et aux relations, s'est substitué un temps impersonnel marqué par l'anonymat et les cadences. C'est ce nouveau mode de gestion des relations professionnelles qui génère des conflits et participe à la construction d'identités professionnelles fondées, non sur la cordialité, mais sur l'antipathie - ***<<le gardien il doit gueuler, (...) il doit se mettre en colère>>***.

La vision du monde du travail de Johan s'affine progressivement et met en évidence en quoi elle pourrait se révéler incompatible avec le milieu professionnel dans lequel il tente de s'intégrer. Car à la difficulté de s'adapter à un rythme de travail qui ne lui convient pas, de par l'irrégularité des horaires et l'impersonnalité des relations que les cadences imposent, s'ajoute la difficulté d'incorporer un ethos professionnel qui voudrait faire de lui un homme antipathique alors qu'il est la figure même de l'homme cordial.

4.2.3.5.3. UN HOMME "RELATIONNEL"

<<Et puis autrement non ça paye assez bien, j'touche 5285 frs et puis bon ben j'me j'en donne un peu aux parents c'est normal parce que j'ai pas de frères et soeurs (...) et puis non autrement c'est pas trop mal mais bon y a des moments on penserait faire plus comme par exemple c't'année à Noël j'ai bossé, j'ai fait 24 heures bon ben j'pense qu'y a pas grand monde qui puisse le faire mais bon j'les ai fait bon ben j'ai dit on fait un trait là-dessus et puis c'est fini, le jour de l'an ils m'ont fait bosser ils m'ont fait faire 48 heures en double à chaque fois et ils m'ont dit "bon ben ça va t'as tenu le coup maintenant tu verras sur la paye hein ça compte vachement">>, comme pour parachever ce tableau professionnel dépeint aux couleurs de la déception, Johan nous explique sa déconvenue alors que contraint d'accepter les tours de garde les plus ingrats il espérait en contrepartie en retirer quelques substantiels bénéfiques.

Car, une fois encore, le problème posé par le rythme de travail va venir s'éclairer à la lumière d'un environnement familial symboliquement très présent, car source de relations que l'environnement professionnel ne comble pas.

<<J'étais pas trop partant encore Noël j'm'en fichais un peu mais le jour de l'An j'avais pas envie d'y faire parce que j'pense que la famille passe un peu avant parce que j'ai quand même ma famille par là, donc bon ben j'essaye de m'arranger mais c'est pas très simple>>, le travail est explicitement pensé comme ne devant pas interférer dans la vie de famille, et c'est en cela que son activité professionnelle fait, une fois de plus, problème. Car les sacrifices imposés par les exigences professionnelles n'offrent pas de contreparties satisfaisantes qui permettraient d'accepter de bouleverser l'équilibre des relations familiales établi.

4.2.3.5.4. L'ATELIER DE RECHERCHE "D'AMIS"

Le message d'insatisfaction de Johan transparaît tellement derrière des propos qui se

veulent modérément plaintifs, que je vais procéder à une relance significative de la teneur des propos qu'il tient à ce moment de notre entretien : **<<Et vous me disiez hier au téléphone que vous aimeriez revenir à l'Atelier Recherche d'Emploi ?>>**, **<<C'est, d'une part pour voir un peu tout le monde et surtout pour voir Madame X pour lui dire que tout se passe bien, parce que j'la vois plus du tout, et puis j'aimerais plus de rendez-vous mais c'est sûr qu'avec un boulot comme ça c'est pas évident>>**. Je lui avais posé cette question dans l'enchaînement de propos que je ressentais comme marqués par la désillusion, pensant qu'il justifierait sa volonté de reprendre contact avec la Mission Locale dans l'idée d'une nouvelle recherche d'emploi. Or, c'est dans l'idée de rétablir des contacts qu'il pense retourner à l'Atelier Recherche d'Emploi, ce qui ne correspond en rien à l'objectif affiché de ce dispositif.

Le détournement qu'il opère de ce dispositif illustre parfaitement les processus différentiels d'appropriation qui sont en jeu dans la mise en oeuvre de toute mesure ou dispositif. L'observation participante informelle de cet "atelier" m'aura permis de mesurer combien il s'agissait, pour la majorité des jeunes présents, tout autant d'un lieu d'échanges, de rencontres, que d'un lieu de recherche d'emploi. Le dispositif de "l'atelier" vient rompre l'isolement des demandeurs d'emploi en offrant un cadre temporel d'interrelations qui participera, de par sa dynamique relationnelle, à quelques résultats significatifs, même s'ils sont rares. L'Atelier Recherche d'Emploi constitue à ce titre un espace de lien social potentiel qui dépasse largement l'objectif initial de cet outil.

Ainsi, la volonté de Johan de participer à nouveau à l'Atelier, alors qu'il est en CDI, est justifié parce que : **<< J'avais un groupe qui était super on se parlait tous entre nous en plus on avait à quelque chose près le même âge entre 25 et 30 ans donc c'était super le problème c'est qu'on s'est pas laissé les adresses, c'est dommage parce que moi j'pense quand on s'entend bien avec un groupe on laisse les coordonnées>>**.

Dans l'isolement de la recherche d'emploi, l'Atelier est vecteur de rencontres et peut-être moteur d'une mise en relations avec les autres qui constitue un préalable à toute "insertion" ou "réinsertion" dans un espace professionnel. L'Atelier Recherche d'Emploi, au même titre que l'ensemble des actions mises en place pour aider les demandeurs d'emploi dans leurs démarches, s'inscrit, au-delà d'un technicisme formalisé par une panoplie d'outils toujours plus élaborés, dans un objectif implicite de création de lien social. Se substituant aux réseaux de solidarités traditionnels que constituent la famille, le voisinage, la communauté culturelle ou religieuse, ou encore les corporatismes professionnels, les actions d'aide à la recherche d'emploi tentent de pallier l'insuffisance, voire l'inexistence, de ces réseaux qui garantissent le candidat auprès de l'employeur.

Cependant, rétablir des contacts c'est également rétablir des contacts avec la conseillère qui le suit dans son parcours d'insertion professionnelle. Mais dans quel but souhaite-t-il rencontrer Madame X alors qu'il est actuellement embauché dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ? **<<Pour lui dire comment ça se passe et tout parce que bon j'ai pas vraiment eu le temps de lui en parler parce que l'autre jour j'ai pris un rendez-vous mais j'suis resté à peine une heure alors ça fait pas long et puis c'est surtout si vraiment un jour elle a envie de voir des responsables comme j'y vais y a aucun problème, aussi bien le directeur que les deux responsables (...)>>**

parce que aussi bien ils prennent dix personnes ça leur fait pas mal au coeur>>.

Une fois encore, Johan est contraint de se plier à un temps social qui n'est pas le sien. Alors que le réseau des Missions Locales a établi à trente minutes la durée moyenne d'un rendez-vous, une heure paraît bien peu à Johan qui se verra obligé de reprendre un rendez-vous pour continuer la conversation.

Mais c'est <<*surtout*>> nous dira-t-il, pour que les contacts établis avec la Mission Locale prennent la forme d'un échange réciproque, où il pourra payer le service rendu par la conseillère par la possibilité de débouchés professionnels pour d'autres jeunes qui s'adressent aux services de la Mission Locale.

4.2.3.5.5. LA MISSION LOCALE, DE LA DEPENDANCE A LA DETTE

Car l'emploi qu'il occupe est un emploi qui peut d'autant plus intéresser les conseillères de la Mission Locale qu'un certain nombre de jeunes peuvent l'occuper : ***<<D'façon, faut pas s'leurrer, c'est le seul boulot où y a pas de diplôme, moi j'vois j'sors de 3ème j'avais 18 ans, si j'avais su avant j'aurais fait ça, je bouclerais ma carrière, j'veux dire de 18 à j'sais pas 45, 50 ans, et c'est le seul boulot où ils demandent pas de diplôme, ils demandent en gros, bon c'est sûr les deux choses les plus importantes qu'ils veulent c'est le permis avant tout parce qu'ils peuvent nous envoyer n'importe où, et le service militaire (...) faut surtout au moins avoir le véhicule>>***.

Jusqu'alors Johan avait bien évoqué par deux fois des formations qu'il avait entreprises, ou allait suivre dans le cadre de son emploi, mais jamais jusque-là il n'a mentionné d'objectif de qualification. Car, il lui semble évident que tel ne sera jamais son objectif. Comme je l'avais évoqué auparavant, Johan me dira avoir terminé l'école en 3ème, alors qu'il a objectivement arrêté sa scolarité après une 3ème SES. Cette différence est loin d'être insignifiante, car elle peut venir expliquer ici en quoi il paraît évident à Johan qu'il lui faut trouver un emploi qui ne nécessite pas de posséder un diplôme. En effet, la formation dispensée dans le cadre de la section d'éducation spécialisée l'aura sans doute dissuadé d'envisager tout parcours de formation diplômante. La pratique laisse penser que, pour des jeunes sortant de sections d'éducation spécialisée, il est quasiment impossible d'acquérir une qualification professionnelle.

Ainsi, contrairement à la quasi-totalité des jeunes enquêtés, à l'exception d'Agnès, de Sandrine A, et de Said, Johan a construit son parcours d'insertion professionnelle en dehors de toute logique de qualification. Et contre toute logique déterministe qui le placerait statistiquement dans le camp des exclus du marché du travail, Johan est parvenu à décrocher un contrat de travail à durée indéterminée et projette son avenir professionnel en termes de carrière. Mais la carrière n'est pas posée comme le moyen de réaliser un objectif professionnel, mais comme ce qui doit clore cet épisode si peu agréable de la vie qu'est celui du temps professionnel. Comme Béatrice, Sandrine B et Vincent, Johan pense à sa retraite avant même d'avoir commencé sa vie professionnelle, témoignant en cela, s'il en était encore besoin, du fardeau que représente le travail.

Nadine, la plus diplômée des six, et Johan, le plus exclu scolairement, sont parvenus tous deux à s'établir dans la stabilité, toujours relative, d'un emploi à durée indéterminée. Tous deux peuvent désormais envisager leur avenir dans les termes de la carrière, car leur temps professionnel a trouvé un cadre stable. Animés de logiques de parcours

totallement différentes, et ayant mis en oeuvre des pratiques d'insertion professionnelle fort dissemblables, tous les deux se trouvent inscrits désormais dans un référentiel professionnel qui les rapproche.

Si Johan est parvenu à trouver cet emploi sans diplôme, il lui a fallu néanmoins non seulement être titulaire du permis de conduire, mais en outre posséder un véhicule.

Nous touchons là, par cette illustration, un problème central dans le processus d'insertion professionnelle de la plupart des jeunes qui fréquentent les Missions Locales. L'emploi d'agent de sécurité, de <<gardien>> comme le nomme Johan, n'est pas le seul type d'emploi qui ne requiert pas de qualification. Un certain nombre d'emplois du secteur industriel, du secteur agro-alimentaire, de la branche commerciale, du secteur de l'entretien et de bien d'autres encore n'exigent pas de qualifications, mais vont exiger de la même façon la possession d'un véhicule, que cela soit justifié par des nécessités de déplacements, par des contraintes horaires qui empêchent tout recours aux transports publics, ou plus simplement par l'éloignement des zones industrielles de la plupart des transports urbains.

En conséquence, de nombreuses conduites de parcours de formation dans le cadre du CFI, parcours sans cesse renouvelés, jamais aboutis, viendront prendre sens à la lumière d'une utilisation purement financière du dispositif, pensé dans l'objectif de contribuer au paiement du permis de conduire et à l'achat d'un véhicule. Car pour certains jeunes - ce sera le cas de Nagette, de Mériem, de Sofia et de Said - échaudés aux désillusions de la qualification professionnelle, le meilleur passeport pour l'accès aux entreprises reste la possession d'un véhicule.

Ces pratiques de détournement des dispositifs me semblent significatives de logiques de résistances de populations contraintes de s'adapter à des objectifs que leur "sens pratique" du marché du travail a détecté comme inadaptés. Car la mobilité est un atout parfois supérieur à la qualification dans certains secteurs d'activités, et ce d'autant plus que les niveaux de formations sont faibles. Plutôt que de s'acharner à démasquer les "fraudeurs" ou autres usurpateurs, il me paraît plus efficace de s'attacher à comprendre ces logiques de falsification comme significatives de souffrances et de dénonciations impossibles. Car de quel contre-pouvoir les jeunes qui fréquentent les Missions Locales disposent-ils pour faire valoir le bien-fondé de leurs demandes, si ce n'est celui de la violence ou de la résistance ?

Nous touchons ici un point fondamental de la dynamique assistancielle du dispositif des Missions Locales. Si les professionnels de terrain, les "conseillers", sont quelquefois consultés sur le bien-fondé des mesures à prendre ou plus généralement des mesures déjà prises en matière d'insertion, les publics concernés par ces mesures ne sont jamais consultés. Si les professionnels constituent un collectif semi-organisé capable d'exprimer des désaccords vis-à-vis des politiques imposées par la hiérarchie politico-administrative, les jeunes auxquels s'adressent ces politiques ne se sont jamais jusqu'alors organisés en collectifs capables d'opposer une résistance active aux mesures qui leur sont destinées. Toutefois, le développement des associations de chômeurs au cours de ces dernières années pourrait créer des précédents et initier un mouvement de fonds capable de générer des contre-pouvoirs, seuls à même d'impulser une véritable citoyenneté

participative qui puisse rompre avec les logiques assistancielles qui dominent le secteur de l'insertion professionnelle.

4.2.3.6. ÊTRE UN HOMME

Johan m'expliquait la nécessité professionnelle de la possession d'un véhicule, il va poursuivre en donnant à sa mission professionnelle un caractère tout à fait hors du commun : **<<Faut surtout au moins avoir le véhicule parce que bon ça m'est jamais arrivé personnellement mais (...) si y a une alerte à la bombe, j'sais pas moi vers Marseille ou vers Bordeaux faut y aller faut pas avoir peur (...) on travaille pour "vigipirate" on parle à la télé à l'heure actuelle (...) en plus de la police, en plus des militaires, en plus de la gendarmerie et tout donc nous on intervient les premiers>>**. L'emploi occupé n'impose pas de posséder un diplôme, seul importe le véhicule. Or ce n'est pas pour l'usage banalisé de tout un chacun qu'il lui faut disposer d'un véhicule, mais pour pouvoir remplir une mission d'intérêt national. On voit par cette illustration comment Johan parvient à se construire une image professionnelle valorisante, acceptable pour lui-même, en mobilisant les catégories du courage, de la vaillance, toutes catégories éminemment masculines, à défaut de pouvoir s'autovaloriser par une qualification professionnelle.

Mais nous allons bien vite comprendre que cette image d'homme vaillant, courageux et viril ne correspond pas à sa personne.

<<Mais bon comme j'ai dit à mes parents moi ce que j'aimerais bien c'est que d'ici j'sais pas moi, cinq ou six ans si on m'fait choisir mon job, mon vrai job, j'demanderai d'être de l'astreinte parce que c'est vraiment un boulot qui est plus cool, quoi j'veux dire, on a un petit dossier, on dit on va à tel endroit voir si le gars est bien sur son site (...) c'est pas compliqué>>, Johan nous confirme ici comment il construit dans la projection d'un avenir stabilisé un projet de carrière. Carrière qui impliquera qu'il ait la possibilité de choisir, et de choisir son **<<vrai job>>**. Afin de préserver une image valorisante de lui-même il met en place un processus de mise à distance - **<<si on me fait choisir mon vrai job>>** - qui lui permet de ne pas s'identifier à un emploi où **<<de toute façon faut pas s'leurrer c'est le seul boulot où y a pas de diplôme>>**.

Contrairement à Sylvain ou à Makram, la carrière n'est pas pensée dans les termes d'une promotion garantissant l'accès à une prise de responsabilités. La carrière de Johan est au contraire envisagée comme moyen de se protéger contre les vicissitudes d'un métier à risques qui implique un processus d'identification à des valeurs qu'il ne partage pas. La promotion qu'implique le déroulement de carrière est alors le moyen pour lui de prendre ses distances vis-à-vis d'une identité professionnelle qu'il ne peut incorporer ; il lui faudra pouvoir attendre de choisir son **<<vrai job>>**, autrement dit, celui dans lequel il se reconnaîtra et il sera reconnu.

<<Les gens sont sympas, du moins ça dépend dans le site où on tombe (...)j'ai un collègue il me dit "vas-y surtout pas parce que tu vas en frapper un parce que t'es tellement fort (...) il paraît qu'y a des moments c'est des grands coups dans les épaules (...) ça a bardé quoi ils disaient "on est là pour surveiller ils sont pas là pour

te donner des coups dans les épaules" donc, non autrement ça se passe bien>>, une fois encore Johan vient déposer dans la relation d'entretien le problème que représente pour lui cette identification "impossible".

Nous sommes enfin en mesure de comprendre en quoi le décalage entre l'identité attribuée par autrui et l'identité vécue par Johan est problématique car source de malentendus. Ses collègues lui renvoient le fait qu'il a été recruté pour une identité présumée d'homme "costaud et batailleur" qui ne correspond pas à l'homme "tranquille et pacifique" qu'il est. C'est dans ce décalage entre "identité pour autrui" et "identité pour soi" que Johan souffre d'une identification paradoxale à lui-même que cet emploi vient révéler.

Poursuivant encore, comme pour se libérer d'une souffrance professionnelle qui trouve son exutoire par la mise en mots : ***<<C'que j'ai regretté le plus c'est les banques, alors ça c'est une catastrophe, ils vous mettent devant une banque pendant neuf heures et interdiction de bouger (...) faut attendre la mort dehors, si on s'est attaqué par exemple on peut toujours rien faire (...) donc comme ils nous ont dit "si un jour ça doit arriver, ce que vous faites, vous tombez dans les pommes vous attendez même pas que le gars sorte le couteau ou quoi que ce soit vous tombez dans les pommes y aura le rondier qui passera sûrement à ce moment là il appellera les pompiers, d'ailleurs y aura accident du travail on vous remboursera l'hôpital, donc là on est tranquille>>***. Comme pour se rassurer et se justifier à la fois, il m'explique comment ce décalage entre "identité pour autrui et "identité pour soi" est pris en considération et traité par les professionnels. Le décalage doit se résoudre professionnellement par la fuite, et surtout pas par l'affrontement. Plus encore, c'est par l'adoption d'une posture qui a longtemps symbolisé la nature féminine - ***<<tomber dans les pommes>>***, qu'il lui faut contourner les situations périlleuses. La duplicité de cet ethos professionnel qui joue sur la caricature des symboliques masculines et féminines vient alors interroger la construction de l'identité sexuelle.

Son identité d'homme "cordial" cherchera à s'adapter à cette identité professionnelle paradoxale qui implique un dédoublement temporaire de personnalité qui n'est pas facilement négociable par tout un chacun.

Nous avons pu suivre, une fois encore, comment le cheminement discursif de Johan lui a permis d'exposer la complexité d'un processus d'identification professionnelle problématique. Nous sommes mieux en mesure de saisir en quoi cette identification professionnelle est contextuelle ; conflictuelle et problématique dans certaines conditions, apaisée et résolue dans d'autres. La socialisation au métier d'agent de sécurité n'est pas univoque, elle se négocie à travers de multiples moments, de multiples confrontations qui mettent en jeu un processus d'identification, à la fois sexuelle, sociale et professionnelle, qui ne va pas de soi et se construit par adaptations successives et renégociations permanentes.

4.2.3.7. ÊTRE ACTIF

Johan va enchaîner directement sur ce que représente le travail pour lui : ***<<Mais autrement non c'est bien, moi j'trouve que ça passe le temps quoi c'est surtout ça***

parce que moi j'vois mes parents rentrent pas bien tôt donc y a des moments j'me dis heureusement qu'je bosse parce que autrement j'resteraï comme ça c'est pas possible>>. Ce "boulot", source d'angoisses et de conflits, ne peut être vecteur de réalisation personnelle, il doit alors trouver sa signification sur un autre registre. Il viendra en conséquence prendre sens dans la nécessité de rompre une temporalité familiale omniprésente, mais marquée par la solitude quotidienne.

Ainsi ce n'est pas tant le travail qui confère un sens à l'existence de Johan que l'activité qui ne s'y réduit en aucune manière, bien au contraire : *<<Par exemple là j'ai perdu mon grand-père depuis dimanche dernier ben ma grand-mère se retrouve toute seule (...) comme j'lui ai dit "si un jour tu as besoin de moi, d'un coup de main, de quoi que ce soit j'prends la voiture, j'arrive (...) j'aime rendre service tout autour de ma famille pourtant ils sont pas tous dans le coin (relance : <<C'est plus important que le travail ?>>) ah ouais, j'pense ouais parce que ça m'fait bouger, ça m'fait sortir, parce que bon le gardiennage, c'est vrai c'est super comme boulot mais j'veux dire des fois on a strictement rien à faire (...) c'est du boulot mais sans plus quoi j'veux dire, c'est pas du boulot tapant, que là aider la famille j'pense que c'est, pour moi c'est quand même assez important>>* . Comme Christine, Makram et Sylvain, Johan mobilise la catégorie de "l'utilité", mais lui aussi dans un sens qui lui est propre. Catégorie récurrente elle n'en est pas moins polysémique. Ainsi, le service rendu à la famille, argumenté dans un premier temps dans un souci d'aide, se révèle rapidement davantage comme une nécessité d'activité. Tout comme pour Makram et Sylvain, ou encore pour Sophie, Nagette, Sandra, ou Cyril, le travail prend sens pour Johan en tant qu'il correspond à la possibilité d'être actif. C'est alors peut-être parce que l'emploi ne parvient pas à satisfaire la nécessité de l'exercice d'une activité réelle que le service rendu à la famille peut venir combler ce manque.

Je profiterai de l'ouverture amorcée par Johan sur la différence entre travail et activité pour lui poser une question relance : *<<Et qu'est-ce qui est important pour vous dans le fait de travailler ?>>*. *<<Ben moi j'sais pas mais moi j'ai toujours aimé j'ai mieux aimé travailler que par exemple travailler pour l'école, j'préfère mieux travailler pour la vie professionnelle que pour l'école, ben parce que j'trouve que c'est plus dynamique que l'école, j'm'ennuyais, j'travaillais très très mal en plus, j'ai redoublé deux fois et donc j'ai pas peur d'le dire, mais pouf ça m'a jamais rien apporté, non j'préfèrais la vie professionnelle, que bon maintenant qu'j'y suis, j'suis tranquille>>*. L'opposition qui organise la trame de son argumentation entre l'ennui et la satisfaction - ennui d'une vie scolaire où il a été marginalisé, et satisfaction d'une vie professionnelle qui serait source de reconnaissance mutuelle, est davantage une opposition virtuelle qui vient nous dire ce que devrait être le travail, qu'une opposition réelle telle qu'elle est effectivement vécue. Les services rendus à la famille viennent prendre place dans la béance de ce décalage entre le réel et le virtuel pour compenser ce que n'est pas encore le travail.

Dans un système de valeurs associées au travail cohérent Johan ne conçoit pas son "boulot" pour son seul aspect pécuniaire : *<<Je reconnais que c'est un boulot pas trop mal mais bon c'est sûr qu'il faut y aimer quoi, c'est à dire que le gars qui fait ça parce que juste y a l'argent à la fin du mois comme font les lycéens en ce moment*

les trois qui sont avec moi, moi j'admets pas trop quoi, parce que bon c'est bien de toucher l'argent mais y a pas l'argent, d'abord y a le boulot voir s'il a été fait ou pas quoi et oui aujourd'hui c'est tout de suite l'argent>>. Dénonçant une conception du travail qui réduit l'activité au seul gain qu'elle rapporte et qui a imposé sa logique à tous les marchés, y compris celui du travail, il se positionne, comme Makram et Sylvain avant lui, du côté d'une conception du travail qui valorise la tâche et son utilité sociale.

Poursuivant en dénonçant les pratiques absentéistes de ses collègues, préjudiciables non seulement à la profession mais aux collègues de travail mêmes, il se placera du côté de ceux qui respectent leur travail, si difficile soit-il : ***<<Y'en a très peu qui respectent parce que soit d'une part le gars est malade, soit le gars l'a fait exprès ou alors le gars le prend pas au sérieux (...)"j'ai personne pour ma relève qu'est-ce que j'dois faire ?" il m'a dit "ben dans ces cas-là vous devez faire quatre heures de plus"(...) y a des fois c'est emmerdant quoi parce qu'on aimerait mieux voir la famille que travailler >>***. On saisit une fois encore le caractère problématique d'une gestion du travail qui impose une disponibilité permanente des salariés aux nécessités de l'entreprise, en faisant porter le poids d'un fort absentéisme sur les épaules des rares salariés qui assurent leur présence.

4.2.3.8. PORTRAIT D'UN "RETRAITÉ"

La vision du monde du travail de Johan s'est construite sur le modèle d'un tableau impressionniste, par petites touches successives.

Articulé autour de trois catégories principales, le discours de Johan va progressivement ébaucher pour nous un système de valeurs associées au travail cohérent qui viendra mettre en perspective une conception principalement instrumentale du travail.

C'est par un rapport problématique au temps social prédominant dans la société française actuelle que le parcours de Johan va trouver la cohérence de son articulation. Stigmatisé comme "trop lent" par le système scolaire, il se verra relégué dans une Section d'éducation Spécialisée, où il incorporera l'impossibilité qui est la sienne d'accéder jamais à une formation qualifiante. Il lui faudra donc intégrer le marché professionnel par un autre biais.

Cette impossibilité de s'adapter au temps social dominant va organiser toute la logique de construction de son parcours d'insertion avec la Mission Locale. De stages en contrat emploi solidarité, en passant par des missions de travail intérimaire, Johan sera confronté à la réalité d'un monde du travail qui impose un rythme qu'il n'est pas en mesure de suivre. Jusqu'aux rendez-vous fixés avec la Mission Locale - trop courts - Johan vient nous dire que son temps à lui n'est pas le même que celui qu'on veut lui imposer.

Embauché dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce temps social problématique qui a structuré l'ensemble de son parcours scolaire et de son parcours d'insertion professionnelle, vient à nouveau interférer dans le processus d'adaptation professionnelle. Il ne s'agit plus cette fois de "lenteur", mais d'un emploi du temps qui ne correspond pas à la norme temporelle en vigueur. Le problème est

désormais inversé. Ce n'est plus Johan qui pose problème à l'entreprise, mais l'entreprise qui fait problème à Johan. Car ce rythme de travail, qui n'en a pas, impose à Johan une disponibilité de chaque instant préjudiciable au bon déroulement d'une vie sociale et familiale "normale". Car tel est certainement l'enjeu du parcours d'insertion de Johan : accéder à une normalité jusque-là refusée.

Cet enjeu que constitue l'accès à la normalité va également se situer sur une autre scène, celle de l'identité sexuelle. Recruté dans cet emploi d'agent de sécurité pour une identité attribuée d'homme "costaud et bagarreur", il est confronté à la nécessité d'intégrer un ethos professionnel paradoxal qui joue sur les apparences de cette "identité pour autrui". S'il lui faut "jouer les gros bras" et être "fort en gueule" pour impressionner, il se doit toutefois d'adopter une sensibilité "féminine" pour incorporer au mieux cet ethos professionnel qui joue de l'ambiguïté d'une image dédoublée. Mais son "identité pour soi" d'homme "cordial" s'adapte mal à cette duplicité qui nécessiterait d'avoir incorporé une identité sexuelle suffisamment stable pour pouvoir se permettre d'en jouer. L'activité professionnelle vient ici révéler la fragilité d'une identité sexuelle peut-être encore incertaine.

Enfin, la troisième catégorie qui va organiser la cohérence de la vision du monde professionnel de Johan est la catégorie de lieu. C'est par la localisation spatiale que Johan désigne ses expériences de travail. Le travail prend sens en référence à un espace qui confère toute sa signification à l'activité exercée.

Les expériences de travail réalisées dans le cadre de stages, d'un contrat emploi solidarité, de missions intérimaires, ont pu contribuer à forger une vision du monde du travail articulée autour de cette catégorie repère. En effet, ces "situations d'emploi particulières", en brouillant les repères entre statuts professionnels et statuts non professionnels, ne permettent pas une parfaite lisibilité de la situation vécue. Et ce d'autant plus que l'activité exercée n'est que rarement nommée dans les termes de la profession ou du métier ; les jeunes seront "stagiaires" ou "CES" avant d'être "secrétaires" ou "aides-maçons", tout comme ils sont "apprentis" avant d'être "apprentis-chaudronniers".

Le lieu d'exercice de l'activité pourrait alors constituer l'ultime repère pour des jeunes amenés à multiplier des expériences de travail dans des "métiers" auxquels ils sont rarement identifiés et qui changent de surcroît souvent.

Mais c'est aussi parce que le travail s'oppose à l'école que les "expériences professionnelles" de Johan réalisées dans le cadre des dispositifs d'insertion parviendront à acquérir ce noble statut. Car l'objectif de Johan, à l'instar de Paulo et Frédéric, est de s'éloigner de tout ce qui représente l'école, symbole d'ennui, d'inactivité, mais surtout, on peut le supposer, de stigmatisation. Dès lors, toutes les activités réalisées dans un espace identifié comme professionnel prendront le statut d'activités de travail, quand bien même elles auront été "bénévoles", car dans ce système de valeurs associées au travail binaire où s'oppose l'école et tout ce qui ne relève pas de l'école, toute activité autre que scolaire prend nécessairement sens dans le référentiel du "travail".

Ainsi, travailler signifiera pour Johan être actif dans un lieu professionnel. Or, son expérience professionnelle actuelle vient révéler le déséquilibre temporaire dont souffre

son système de valeurs associées au travail. Car il travaille effectivement dans un cadre professionnel reconnu comme tel, et bénéficie de surcroît d'un contrat de travail à durée indéterminée qui vient l'assurer de la pérennité, même relative, de sa situation d'actif stable. Mais le contenu réel de son activité professionnelle est davantage marqué par l'inactivité, par l'ennui, que par une réelle activité. L'environnement familial viendra alors compenser ce défaut d'activité réelle.

Johan illustre parfaitement la situation paradoxale de ces "travailleurs inactifs", et met en évidence la nécessité qu'il y a à distinguer les catégories, couramment liées, d'activité et de travail.

Le statut dit "d'actif" que valide socialement le contrat de travail, apparaît dans toutes ses contradictions. Puisque c'est comme "salarié" que Johan fait l'expérience de l'inactivité et comme "bénévole" qu'il recherche cette activité tant convoitée. L'emploi ne satisfait pas aux objectifs de Johan qui se doit d'aller chercher "ailleurs", dans la famille ou dans un autre emploi, ce qui va donner sens à son existence : une activité relationnelle.

Tout son parcours l'atteste, il faut à Johan développer et entretenir des réseaux relationnels qui constituent la dynamique de son quotidien. Son emploi actuel d'agent de sécurité qui l'inscrit dans un cadre professionnel marqué par l'isolement ne pourra pas satisfaire longtemps à ses objectifs. Conscient de ce décalage entre réalité du travail et aspirations professionnelles, il ne peut concevoir son avenir professionnel que dans les termes d'une carrière qui viendra le sortir de cette condition professionnelle marquée par la solitude et le risque.

Les structures d'insertion avec lesquelles Johan aura construit l'ensemble de son parcours d'insertion, à l'image de Christine ou de Makram mais bien davantage qu'eux, ne sont pas pensées comme espaces de dépossession ou de déresponsabilisation.

Tout au contraire, la Mission Locale, car elle se sera sans doute constituée comme lieu repère principal de son parcours, est appréhendée comme un espace de valorisation personnelle qu'il n'entend pas quitter alors même qu'il a trouvé un emploi en contrat à durée indéterminée. Espace de reconnaissance, la Mission Locale va alors s'inscrire dans une relation de dette-dépendance qui amènera Johan à proposer ses services à la conseillère professionnelle qui l'a suivi tout au long de son parcours d'insertion, comme monnaie d'échange pour les services qu'elle lui aura rendus.

Car la Mission Locale n'est pas seulement appréhendée par Johan comme lieu d'aide à l'insertion professionnelle, c'est également, si ce n'est surtout, un lieu de contacts où peuvent se créer des relations sociales, bien difficiles à nouer par ailleurs.

Dès lors un outil d'aide à la recherche d'emploi communément utilisé dans les structures d'insertion, comme l'Atelier de Recherche d'Emploi, sera sollicité à plusieurs reprises par Johan, et ce contrairement à Latifa ou à Nadine. Il sera sollicité par Johan davantage dans l'objectif de nouer des relations amicales, qu'afin de rechercher un emploi. Cette réappropriation de l'outil "Atelier Recherche d'Emploi" comme "espace de convivialité" n'est pas un phénomène singulier, propre à Johan, mais un processus de nombreuses fois observé qui renvoie à l'isolement caractéristique dont souffrent de nombreux jeunes durant leurs parcours d'insertion.

Comme Latifa, Christine, ou Nadine, Johan aura fait l'expérience de démarches de candidatures spontanées infructueuses, et aura préféré mobiliser son réseau personnel. Disposant sans doute d'un réseau parental plus efficace, c'est grâce à ce réseau qu'il parviendra à décrocher un emploi stable dans une entreprise au sein de laquelle il avait à plusieurs reprises travaillé dans des cadres temporaires.

Son parcours d'insertion professionnelle temporairement stabilisé est donc le résultat d'une mise à l'épreuve de nombreuses fois renouvelée, qui se sera échelonnée sur plus de six années. Mais cet emploi qui sort enfin Johan de la "précarité", est l'objet d'un processus d'identification complexe qui pourrait mettre en péril cette "stabilité" enfin acquise.

La "précarité" professionnelle telle qu'elle est socialement catégorisée dans les termes du "temporaire" sera évoquée par Johan pour marquer la déception qu'aura été la sienne de ne pas pouvoir poursuivre certaines de ces expériences professionnelles.

Contrairement à Christine, Nadine, Makram, Sylvain, Cendra, Agnès, Nagette, Sandra, Fahra, Sami, Xavier B et Cyril, qui ont également expérimenté la "précarité" professionnelle, Johan sera un des rares jeunes, avec Paulo et Vincent, à exprimer le regret d'expériences professionnelles interrompues contre son gré. Pour les premiers, les postes occupés dans le cadre de ces emplois temporaires présentaient trop peu d'intérêt ou bien furent le lieu d'expériences relationnelles problématiques au point qu'ils n'ont pas souhaité y poursuivre leur parcours d'insertion. Pour Johan, en revanche, quelques expériences auront été suffisamment dignes d'intérêt à ses yeux pour qu'il puisse exprimer le regret de fins de contrats non souhaitées.

Cette temporalité des emplois "précaires", problématique pour Johan, s'inscrit dans un parcours marqué par un rapport au temps problématique. Stigmatisé dès son parcours scolaire pour sa lenteur, Johan va inscrire tout le déroulement de son parcours dans un rapport au temps "décalé".

Désormais recruté dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, le "temps professionnel" qui lui est imposé fait à nouveau problème, et de la même façon que Christine, Sylvain, Sandra, Sandrine B, Mériem, Paulo et Sami, il dénoncera un temps professionnel problématique. Cadences intenable pour les uns, disponibilité permanente pour les autres, ce sont les modalités de gestion de la main d'oeuvre régies par une logique de la rentabilité qu'ils mettent les uns et les autres en question.

Car le temps du travail dépasse largement la seule sphère professionnelle, et en s'imposant comme temps social dominant à l'ensemble des sphères sociales, le temps professionnel pourrait empêcher que ne se construise un temps non professionnel. L'exemple de Johan illustre parfaitement ce processus d'envahissement du temps professionnel qui rend impossible la gestion du temps hors-travail tant le temps de travail s'est imposé comme temps exclusif dans sa vie.

Ce temps social qui s'est construit comme problématique dans le parcours de Johan vient également expliquer en partie un processus de construction identitaire singulier fondé sur la requalification. Stigmatisé dès l'école pour sa lenteur, Johan va construire un système de valeurs associées au travail en opposition systématique à tout ce qui peut lui rappeler le cadre scolaire.

Ainsi, quand il s'agira d'évoquer ses expériences professionnelles dans le cadre de contrats de travail "précaires", il mettra en oeuvre un processus de requalification des catégories officielles - "stagiaire", "CES" - visant à rendre signifiantes ces expériences dans ses propres catégories - <<bénévole>>, <<vacataire>> - car la dimension "formation" qui marque les catégories officielles attachées à ces statuts ne peut avoir de sens pour un jeune comme Johan qui a été stigmatisé comme incapable d'acquérir une formation professionnelle.

L'identité professionnelle de Johan va se construire sur des catégories de statuts, et non sur des catégories professionnelles. C'est en tant que <<bénévole>> ou <<vacataire>> qu'il construit son identité, et non en tant que "mécanicien" ou "agent de sécurité", car l'identification professionnelle semble impossible du fait d'un processus de non reconnaissance.

Actuellement embauché comme "agent de sécurité", il est nié par ses supérieurs hiérarchiques dans son identité professionnelle - <<**on n'est pas des gardiens**>> - du fait d'une impossibilité à incorporer un ethos professionnel qui joue sur l'ambiguïté de l'identité sexuelle. Recruté pour une "identité pour autrui" d'homme austère et courageux, Johan est mis devant l'incapacité d'incorporer ce personnage qui s'oppose en tout point à son "identité pour soi" d'homme cordial, et plutôt peureux. Rassuré par une professionnalisation qui valorise davantage une sensibilité féminine - <<*tomber dans les pommes*>> - que les attributs traditionnellement masculins de la virilité - <<**si on est attaqué on peut pas intervenir**>> - il ne se sent pas moins non reconnu en tant que professionnel de la sécurité car il lui est demandé de jouer un personnage austère - <<**le gardien il faut qu'il gueule tous les jours**>> - qui ne correspond en rien à sa personne d'homme "relationnel".

Le processus de construction de l'identité professionnelle est un processus qui engage la personne dans toute sa configuration identitaire. Le travail ne peut donc se résumer à l'exercice indifférencié d'une tâche professionnelle, tant l'activité professionnelle requiert du salarié un engagement qui dépasse largement la tâche exécutée.

4.2.4. POUR CONCLURE

Tout au long de l'analyse des entretiens de Makram, Sylvain et Johan, nous avons pu observer comment se sont élaborées des visions du monde du travail marquées tout à la fois par le "même" et par le "différent".

"Responsable de rayon" dans la grande distribution, "électricien" ou "ambulancier", et "agent de sécurité" ; tous trois occupent, ou tendent à occuper, des activités professionnelles traditionnellement catégorisées comme "masculines". De la même façon, les contrats de travail occupés - contrat de qualification, contrats de travail temporaires - sont des contrats de travail "précaires" dans lesquels se regroupent davantage d'hommes que de femmes. Enfin, tous trois accordent une place fondamentale à l'activité professionnelle dans leur construction identitaire, et s'accordent à construire le travail comme une nécessité d'action qui dépasse le seul cadre professionnel et ne peut se

résumer à une nécessité alimentaire.

Le travail s'est ainsi construit pour eux, et ce contrairement aux trois jeunes femmes que nous avons rencontrées précédemment, comme le vecteur principal de leur identité sociale. Pour tous trois, le travail est le support de leur réalisation personnelle, à la fois moyen d'être "actif" et "utile". Ces catégories de l'activité et de l'utilité qu'ils viennent construire comme catégories constitutives du travail ne sont pas des catégories qui seront mobilisées par les jeunes femmes, à l'exception de Christine pour ce qui est de la catégorie de l'utilité.

Si la catégorie de l'activité est une catégorie qui s'est construite historiquement et socialement comme une catégorie "masculine", en ce qu'elle réfère à la catégorie professionnelle des "actifs" longtemps dominée par le genre masculin, la catégorie de l'utilité est en revanche une catégorie davantage marquée par la symbolique "féminine" en ce qu'elle référerait à une nécessité quasi ontologique de se rendre utile à autrui. Mobilisée par les hommes, pas par les femmes, cette catégorie de l'utilité vient attester du caractère proprement construit de sa signification. Mais en outre, le fait que les femmes n'aient pas mobilisé cette catégorie en référence à l'espace professionnel vient peut-être témoigner du fait que c'est dans l'espace non professionnel qu'elles envisagent de se rendre utiles.

Le travail est également objet d'attributions de sens marquées par la différence des sexes dans le sens où le travail n'est pas appréhendé par les hommes dans les seuls termes de la nécessité alimentaire. Le travail reste incontestablement une nécessité alimentaire, mais à la différence des femmes, c'est à la condition du "plaisir" que le travail peut être accepté en tant que tel par les hommes. Alors que les femmes investiront des espaces non professionnels comme lieux de réalisation d'elles-mêmes, les hommes n'envisageront de se réaliser que dans l'espace professionnel, et ce à la condition que l'activité professionnelle apporte suffisamment de "plaisir".

Sylvain a construit son parcours d'insertion professionnelle dans une logique de "reclassement social" axée sur la qualification professionnelle en entreprise et présente, au moment de l'entretien, un parcours d'insertion temporairement stabilisé par un contrat de travail à durée indéterminée. Toutefois, à l'instar de Nadine, Sylvain n'est pas parvenu à s'identifier à son activité professionnelle, et c'est **<<en tant que responsable du rayon lavage>>** qu'il se sera présenté à moi. Son identité professionnelle virtuelle de "responsable de rayon" ne peut s'accorder avec une identité professionnelle visée qu'il espère davantage valorisée mais qui demeure non identifiée. Le travail prend sens pour Sylvain en tant qu'activité salariée permanente et régulière. C'est une nécessité alimentaire qu'il accepte de supporter à condition qu'elle lui procure en échange suffisamment de plaisir pour constituer un cadre d'épanouissement satisfaisant. Mais le travail reste avant tout signifiant pour Sylvain en tant qu'activité nécessaire, indépendamment de la contrainte du cadre professionnel. C'est par le travail que Sylvain vise la construction de son identité sociale, qu'il soit ou non libéré de la contrainte alimentaire qu'il représente.

Makram tente de construire son parcours professionnel dans la logique d'une double professionnalisation. Marqué par la "précarité" professionnelle son parcours d'insertion ne

lui a pas permis d'élaborer un processus de construction identitaire professionnelle signifiant, et Makram reste dans l'attente de pouvoir enclencher un parcours de qualification qui sera l'amorce d'un processus d'identification aux métiers visés d'«ambulancier» et d'«électricien». Le travail prend sens pour lui en tant qu'activité nécessaire, source d'épanouissement et de plaisir, qui s'oppose à une nécessité alimentaire aliénée. Le travail est signifiant en tant qu'il est vecteur principal si ce n'est exclusif de l'identité sociale qu'il tente de construire par la professionnalisation.

Quant à Johan, il présente un parcours d'insertion fortement marqué par la "précarité" professionnelle, mais qui pourrait se stabiliser temporairement par un contrat de travail à durée indéterminée. Lui non plus n'est pas parvenu jusqu'alors à construire une identité professionnelle signifiante. Non reconnu par ses supérieurs hiérarchiques comme "professionnel", ne reconnaissant pas ses supérieurs comme autorités légitimes, Johan est dans une situation d'impossible identification à un emploi d'"agent de sécurité" qui l'empêche d'accorder son identité d'homme cordial à une identité d'homme antipathique. Pour autant, le travail est pensé comme incontournable, et c'est par l'ancienneté et la promotion que Johan construit son identité professionnelle dans un futur qui lui permettra d'échapper à son poste actuel. Le travail prend sens comme nécessité à laquelle il tentera de s'adapter dans une logique de carrière.

Tous trois présentent des parcours d'insertion fort différents, et sont animés de logiques d'insertion professionnelle variées. Comme Christine, Latifa et Nadine, ils ne sont pas parvenus jusqu'alors à construire des identités professionnelles signifiantes dans la présentation d'eux-mêmes. Comme elles, ils développent des pratiques de mise à distance du travail, mais différemment d'elles, ces pratiques de mise à distance s'inscrivent de façon prédominante dans le cadre professionnel, car tous trois accordent une place centrale au travail dans la construction de leur identité sociale. L'identité professionnelle actuelle, "problématique" pour diverses raisons, est mise à distance au profit d'identités professionnelles visées dans le futur.

La socialisation à l'emploi apparaît fortement problématique à ces jeunes hommes. Ils tenteront en conséquence de construire leur identité socioprofessionnelle dans des logiques de professionnalisation et de carrière qui leur permettront d'échapper aux identités professionnelles actuelles qu'ils ne peuvent incorporer. La qualification professionnelle pour les uns, la promotion interne pour les autres, seront autant de moyens envisagés pour parvenir à construire une identité professionnelle qui puisse accorder l'"identité pour soi" et l'"identité pour autrui".

Comme elles, Makram, Sylvain et Johan ne seront pas parvenus jusqu'alors à construire des identités professionnelles signifiantes. Les emplois exercés ne seront pas parvenus à plaire suffisamment pour permettre la construction d'"identités pour soi" en accord avec les "identités pour autrui".

Ils mettront alors en oeuvre divers processus de mise à distance de ces "identités pour autrui" - "demandeur d'emploi", "responsable de rayon", "gardien" - qui ne peuvent s'accorder avec leurs "identités visées", afin de pouvoir construire des "identités pour soi" acceptables.

Makram va mettre en oeuvre un projet de qualification afin de se professionnaliser

comme <<ambulancier>> et <<électricien>>.

Sylvain s'est réinscrit pour passer un CAP de magasinier afin de reconstruire un parcours de qualification qui lui permettra d'aspirer à des emplois davantage valorisés.

Johan attend quand à lui une éventuelle promotion qui lui permettra d'échapper à l'identité attribuée de gardien austère qu'il ne peut incorporer à son identité d'homme cordial.

Dans tous les cas, il s'agira pour eux de construire leur identité dans l'espace professionnel, et toutes les solutions envisagées pour mettre à distance ces identités attribuées visent la construction d'identités professionnelles, et ce, à la différence de Latifa, Christine, et dans une moindre mesure Nadine.

La formation professionnelle s'inscrit pour Makram et Sylvain, mais pas pour Johan, comme le moyen privilégié de mettre à distance des "identités pour autrui" problématiques, tout comme ce fut le cas pour les trois jeunes femmes rencontrées précédemment. Mais alors que la formation professionnelle s'inscrivait pour elles dans des logiques de qualification non nécessairement orientées par une volonté d'inscription professionnelle durable, la formation professionnelle s'inscrit pour eux au cœur de la construction de leur identité socioprofessionnelle.

à la différence des jeunes femmes rencontrées, pas plus Makram que Sylvain ou Johan ne construiront leur échec scolaire dans les termes d'un échec mérité dont ils sont seuls responsables faute d'avoir suffisamment travaillé. Le rapport à l'autorité scolaire semble s'être construit selon des modalités bien différentes qui nous renseignent sur un rapport sexué à la socialisation scolaire.

Alors que les jeunes femmes ont incorporé comme étant de leur fait les échecs scolaires rencontrés, les jeunes hommes ne semblent pas prendre en considération ces échecs qui restent pour eux non évoqués, comme s'ils étaient non pensés en tant que tels.

Et c'est selon le même principe que Makram, Sylvain et Johan reconstruiront les échecs auxquels ils auront été confrontés durant leurs parcours d'insertion professionnelle, comme échecs à rapporter à des causes extérieures, indépendantes de leurs volontés et de leurs responsabilités. Alors que Latifa, Christine et Nadine vont tenter de donner sens à des situations d'échecs restées incompréhensibles par des difficultés qu'elles ont reconstruites comme leur étant propres - difficultés à s'exprimer pour Latifa, manque de motivation pour Christine, trop timide pour Nadine, les hommes vont reconstruire ces échecs comme résultant de facteurs extérieurs - abus de pouvoirs des organismes de formation pour Makram, licenciement pour raisons économiques pour Sylvain, contrat non renouvelé faute de possibilité de recrutement pour Johan.

La socialisation à l'échec se construit dans les termes de la différence des sexes, et les hommes semblent bien davantage en mesure de dépasser leurs échecs en les reconstruisant comme n'étant pas de leur fait, alors que les femmes vont les incorporer sans pouvoir parfois les dépasser.

Ce rapport différencié à l'échec ne va toutefois pas induire un rapport différencié à la "précarité" professionnelle. Les jeunes femmes n'ont pas problématisé leurs expériences

de travail temporaires dans les termes de la "précarité", construisant en revanche comme "problématiques" leurs capacités relationnelles, posées de façon implicites comme causes de leurs échecs. Makram, Sylvain et Johan, de la même façon, ne vont pas problématiser leurs expériences professionnelles temporaires dans les termes socialement construits de la "précarité". Pour eux, comme pour elles, l'instabilité de leurs expériences professionnelles n'a pas constitué, en elle-même, un problème. En revanche, comme elles, ils vont construire la catégorie temporelle comme problématique, mais pas dans les termes de la "précarité". C'est dans les termes de l'attente, de l'ennui pour Makram, des cadences infernales pour Sylvain, de l'irrégularité et de l'ennui pour Johan, que va se construire comme problématique un environnement professionnel marqué par des rythmes professionnels auxquels ils ne parviennent pas à s'adapter.

Comme pour elles également, la catégorie temporelle se construit comme problématique dans les termes du retard et du décalage. Décalage pour Makram qui construit son parcours en rupture avec son environnement, préférant se donner le temps et la chance de réussir ses objectifs. Retard pour Sylvain prêt à consacrer des années, **<<quitte à être le plus vieux>>** pour rattraper son retard scolaire. Retard également pour Johan qui, **<<trop lent>>**, ne parvient pas s'adapter au rythme social dominant.

Ce rapport problématique au temps peut expliquer en partie l'impossibilité pour ces jeunes hommes de se penser en tant qu'"hommes". Ils préféreront alors construire leur identité dans les termes de la "jeunesse", car cette catégorie sociale se construit sans doute pour eux de façon beaucoup plus significative pour justifier de leurs situations socioprofessionnelles marquées par l'instabilité. Célibataires, sans enfants, vivant au foyer parental, et ne se représentant pas leurs parcours d'insertion professionnelle comme stabilisés, même si deux d'entre eux sont embauchés en contrats à durée indéterminées, la catégorie de "jeunesse" est plus à même de donner sens à des situations marquées par l'instabilité, que ne pourrait l'être la catégorie de genre.

5. CONCLUSION

Cette thèse s'est fixée pour horizon de comprendre le sens accordé au travail par des jeunes, hommes et femmes, fréquentant les Missions Locales. Il s'est agi de saisir le sens de pratiques d'insertion professionnelle restées incompréhensibles au regard de nombreux professionnels de l'insertion comme de beaucoup d'observateurs : abandons d'emplois tant convoités, ou formations répétées des années durant. Je me suis attachée à éclairer des pratiques de mise à distance du travail, appréhendées comme l'expression d'une souffrance sociale.

L'emploi, promu au premier rang des préoccupations des Français en raison de l'accroissement continu du chômage depuis plus de vingt ans, est au coeur d'enjeux de redéfinition du sens du travail qui rendent son exercice incertain. Le sens du travail n'est pas donné par avance : nécessité alimentaire, obligation morale, ou encore espace de réalisation personnelle, il faut que chacun reconstruise des horizons pertinents de significations d'une activité humaine qui s'est socialement construite comme pilier de l'identité sociale et du lien social.

L'identité professionnelle s'est imposée socialement au cours de ce dernier siècle comme l'identité fondatrice de l'identité sociale, et ce davantage pour les hommes que pour les femmes. En outre, l'identité professionnelle constitue, avec la famille, un des vecteurs principaux du lien social.

Le chômage qui frappe la population française dans son ensemble, et plus encore la population des jeunes de 18 à 25 ans, vient directement réinterroger le processus de construction de l'identité socioprofessionnelle, et consécutivement la nature du lien social

qui peut exister entre les individus. L'insertion professionnelle des jeunes se construit sur des périodes de plus en plus longues et les parcours d'insertion sont d'autant plus longs que le niveau scolaire des jeunes est faible. Beaucoup de jeunes, et les jeunes qui fréquentent les Missions Locales en sont une parfaite illustration, sont confrontés à des parcours d'insertion professionnelle qui ne leur permettent pas la construction d'identités professionnelles signifiantes.

En effet, les jeunes qui fréquentent les Missions Locales, pour la majorité d'entre eux faiblement qualifiés, se caractérisent par des parcours d'insertion marqués par la "précarité" professionnelle, et par une "précarité" professionnelle récurrente pouvant se prolonger au-delà de trente ans. Des contrats en alternance aux "petits boulots", en passant par les dispositifs de formations alternées et les périodes de chômage, ces jeunes construisent leurs parcours sans pouvoir, pour la plupart d'entre elles et d'entre eux, amorcer un processus de construction d'identités professionnelles pouvant faire sens dans la définition d'elles-mêmes et d'eux-mêmes.

C'est le processus de socialisation à l'emploi qui est en jeu dans la construction de ces parcours d'insertion professionnelle. Comme processus d'apprentissages de codes, pratiques, valeurs, la socialisation à l'emploi constitue un complexe d'apprentissages articulé autour d'un référent clé : la formation. La formation professionnelle s'est imposée socialement comme cadre formalisé et légitimé du processus de socialisation à l'emploi, et s'est construite comme référent de la "professionnalité", autrement dit de l'accès aux "métiers" et "professions". Les métiers et professions se sont en effet construits au cours de ce dernier demi-siècle comme la figure idéale de l'emploi auquel tout un chacun tente d'accéder, car ils sont l'emblème de la stabilité, de la compétence et des chances de promotion sociale. Être un "professionnel" ce n'est donc pas seulement travailler, ou avoir un emploi, c'est faire partie d'un groupe de travailleurs identifiés collectivement par des qualifications spécifiques, des modalités d'exercice professionnel propres qui garantissent une reconnaissance de la compétence professionnelle.

L'apprentissage des savoirs pratiques et théoriques qui fondent les processus de formation professionnelle s'inscrit aujourd'hui dans des cadres multiples. Si la formation scolaire demeure le cadre dominant et légitime du processus de socialisation professionnelle initiale, la formation professionnelle en entreprise et la formation professionnelle dispensée dans le cadre des dispositifs d'insertion se sont également imposées comme cadres de socialisation légitimes mais moins valorisés.

La socialisation professionnelle initiale est segmentée et hiérarchisée, socialement et sexuellement. Deux couples d'opposition sont à l'oeuvre. Les classes sociales s'opposent sur la maîtrise des savoirs "théoriques" pour les classes favorisées, et des savoirs "pratiques" pour les classes défavorisées ; tandis que les hommes et les femmes s'opposent traditionnellement sur le registre des disciplines ; "scientifiques" pour les garçons, "littéraires" pour les filles²⁶⁵. Ces couples d'oppositions idéaltypiques sont des constructions, socialement et historiquement situées, qui participent à la construction de visions du monde du travail et orientent les attentes professionnelles dans le sens de configurations du travail socialement et sexuellement différenciées.

²⁶⁵ BOURDIEU (P), PASSERON (J.C), 1970

5.1. LES DISPOSITIFS D'INSERTION

Les dispositifs d'insertion comme dispositifs de socialisation à l'emploi, participent comme d'autres dispositifs de socialisation à la construction, socialement et sexuellement différenciée, des systèmes de valeurs associées au travail. étayés autour de mesures d'insertion socialement catégorisées comme "précaires", car inscrites dans des temporalités irrégulières et instables, ces dispositifs d'insertion constituent des cadres de socialisation où s'actualisent les différences entre les sexes dans des termes spécifiques.

La "précarité" professionnelle que l'on observe dans les dispositifs d'insertion se combine avec une segmentation sexuée du marché du travail. En outre, elle se décline selon des modalités quelques peu différentes pour les hommes et pour les femmes. Alors que les hommes circulent davantage sur le secteur secondaire du marché du travail qui regroupe en 1995, pour les jeunes, 23,5 % de formes particulières d'emplois, les femmes se concentrent davantage sur le secteur tertiaire qui enregistre, également pour les jeunes, un pourcentage de formes particulières d'emplois de 27,1 %²⁶⁶, et ce, sans comptabiliser le travail à temps partiel qui demeure une spécificité toute féminine. Les jeunes hommes ont donc une probabilité moindre d'être confrontés à des formes d'emplois particulières que les jeunes femmes.

En outre, cette différenciation sexuée du marché du travail et de la "précarité" est redoublée par un processus de différenciation interne aux formes particulières d'emplois. Ainsi, les formes d'emplois "précaires" se différencient à nouveau relativement à leur plus ou moins grande proximité avec le marché du travail. On constate en effet que les jeunes femmes se retrouvent majoritairement sur les formes d'emplois précaires les plus éloignées du marché du travail. Elles représentent ainsi en 1996, 62 % des jeunes en CES - forme d'emploi que l'on retrouve exclusivement dans le secteur tertiaire, 53 % des jeunes en formation alternée (CFI), mais elles ne représentent plus que 29,3 % des jeunes en contrat d'apprentissage, 35,2 % des jeunes en contrat d'adaptation, 45,8 % des jeunes en contrat de qualification et 33,7 % (1995) des jeunes bénéficiant de l'Aide au Premier Emploi des Jeunes²⁶⁷.

Ce rapport différencié à la précarité professionnelle s'explique en partie par une structuration des marchés du travail, secondaire et tertiaire, différenciée. Mais j'ai pu mettre en évidence tout au long de ce travail, comment il est également nécessaire d'éclairer ce rapport sexué à la précarité professionnelle par un investissement différencié dans l'activité professionnelle. En mettant en lumière un rapport au travail beaucoup plus instrumental pour les femmes rencontrées que pour les hommes, cela nous permet d'enrichir notre compréhension du phénomène de la segmentation de la précarité professionnelle. Le travail étant plus appréhendé par ces femmes comme une alternative

²⁶⁶ MONCEL (N), ROSE (J), 1995, p 55

²⁶⁷ Recueil d'Etudes Sociales, n° 11, sept à déc 1997, p 166

parmi d'autres dans des parcours d'insertion qui visent davantage la sphère familiale que la sphère professionnelle, le recours aux formes d'emplois particulières les plus éloignées du marché du travail ne constitue pas nécessairement un problème dans la mesure où le parcours d'insertion vise tendanciellement davantage la constitution d'un capital financier que la constitution d'un capital d'expériences professionnelles potentiellement monnayable sur le marché du travail.

La recherche d'emploi constitue dans le parcours d'insertion un moment significatif du rapport au travail tel qu'il s'est socialement construit. Construit au cours de ce dernier demi-siècle comme un espace de réalisation personnelle tout autant que comme une nécessité alimentaire, le travail n'est pas seulement quelque chose que l'on recherche parce que l'on a besoin d'argent mais parce que cela correspond à un "projet professionnel" élaboré de longue date sur l'envie de se réaliser à travers cette activité. Autrement dit, les recruteurs ne se satisfont plus de personnes qui recherchent un emploi pour gagner un salaire. Il faut désormais au candidat à l'emploi faire preuve de "motivation", c'est-à-dire d'une combinaison variable de désir, de projet, de compétences, de dévouement, et de capacités d'adaptation.

Afin de préparer les candidats à l'emploi, les Missions Locales ont mis en place, en partenariat avec les Agences Nationales Pour l'Emploi, diverses formules de sessions d'Aide à la Recherche d'Emploi. Ces sessions d'aide à la recherche d'emploi visent à aider les jeunes demandeurs d'emploi à construire un "personnage" de demandeur d'emploi adapté aux critères de recrutement posés par les entreprises. C'est à travers un ensemble de techniques visant à améliorer la présentation de soi, l'exposition de soi, que ces sessions forgent un modèle de demandeur d'emploi adapté aux conditions actuelles du marché du travail. Et à travers la construction de ce "personnage" de demandeur d'emploi c'est la définition légitime du "vrai demandeur d'emploi" qui est en question. Le "vrai" demandeur d'emploi sera celui qui pourra faire la preuve de démarches "actives", c'est-à-dire multiples et diversifiées ; pas seulement réponses à des offres d'emploi, mais candidatures spontanées, pas seulement courriers mais téléphones pour relancer les entreprises ciblées, pas seulement curriculum vitae mais lettres de candidature personnalisées et ciblées, pas seulement attente "passive" mais recherche "active".

Car ce qui est en jeu dans ce moment que représente la recherche d'emploi est la socialisation à de nouvelles modalités de rapport à l'emploi. Ce personnage de demandeur d'emploi actif qu'il s'agit de construire constitue une quasi initiation au personnage du salarié qu'il faudra tenir. Entreprenant, motivé, adaptable, compétent, qualifié et communicant, sont les principales caractéristiques qui seront exigées des futurs candidats à l'emploi.

Or, il semble bien qu'en ce qui concerne les capacités communicationnelles exigées, une proportion importante des jeunes femmes rencontrées présentent des difficultés qu'il ne m'aura pas été donné l'occasion d'observer chez les jeunes hommes. Les échecs éprouvés au cours des démarches de recherche d'emploi révéleront, chez nombre de ces jeunes femmes, des difficultés importantes à maîtriser des situations d'exposition de soi, où ce qui est en jeu est la capacité à communiquer publiquement par la parole. L'ultime étape de la recherche d'emploi, à savoir l'entretien d'embauche, constituera dans de nombreux cas, une étape quasi infranchissable, faute de pouvoir négocier une exposition,

non plus privée, mais publique de l'acte de parole²⁶⁸.

Ce rapport sexuellement différencié à l'usage public de l'acte de parole va porter de nombreuses jeunes femmes à attendre de la Mission Locale un rôle, non pas seulement de substitut aux réseaux personnels déficients, mais de "garant-accompagnant" capable de se substituer à elles lors de l'entretien d'embauche, car c'est ce moment de la recherche d'emploi qui vient reposer la problématique de l'échec de façon douloureuse. Car, là aussi, l'analyse comparée des discours de ces jeunes femmes et jeunes hommes a mis en évidence une gestion sexuellement différenciée de l'échec. Nous avons eu l'occasion de le voir, tous ces jeunes ont été confrontés à l'échec scolaire, mais filles et garçons n'auront pas géré ces situations d'échecs de façon identique.

Alors que les jeunes hommes rencontrés parviendront à dépasser les échecs auxquels ils auront été confrontés, soit par le déni, soit en déplaçant la responsabilité de l'échec sur des éléments extérieurs, les jeunes femmes vont se responsabiliser entièrement pour les échecs vécus, invoquant le manque de travail, de motivation, de résistance ou de capacité. Cette attitude différenciée dans la gestion de l'échec - échec scolaire ou échec dans les démarches de recherche d'emploi - m'apparaît significative d'une socialisation sexuellement différenciée à l'incorporation des normes dominantes.

L'imposition des normes, socialement et sexuellement dominantes, à l'ensemble des catégories sociales, induit un ensemble de pratiques de résistances qui se déclinent sous de multiples formes. L'échec - et l'échec scolaire en tout premier lieu - comme refus ou impossibilité d'incorporer les normes dominantes, constitue une pratique de résistance à l'imposition de la domination. Quoique dans des termes quelques peu différents, Pierre BOURDIEU rendait compte, dans les années 70, des pratiques d'auto-exclusion propres aux classes dominées : **<<Il n'est pas jusqu'aux dispositions et aux prédispositions négatives conduisant à l'auto-élimination, c'est-à-dire par exemple la dépréciation de soi, la dévalorisation de l'école et de ses sanctions ou la résignation à l'échec ou à l'exclusion, qui ne puissent se comprendre comme une anticipation inconsciente des sanctions que l'école réserve objectivement aux classes dominées.>>**²⁶⁹

Or, les femmes que j'ai rencontrées, issues dans leur grande majorité des classes populaires, développent des attitudes de résistances à l'égard des normes dominantes imposées par le système scolaire et par les dispositifs d'insertion quelques peu différentes de celles que mettent en place les jeunes hommes. Les jeunes femmes témoignent en effet d'attitudes de soumission et d'acceptation de l'ordre dominant imposé, qui se déclinent dans les termes de la résignation à l'échec, et à l'exclusion scolaire et professionnelle. Tandis que les jeunes hommes semblent davantage développer des attitudes ouvertes de rejet, qui s'expriment par des pratiques de violences, individuelles et collectives, dont la violence urbaine constitue l'acte collectif le plus visible.

Les dispositifs d'insertion au sein desquels agissent les conseillers en insertion professionnelle des Missions Locales sont donc au coeur d'enjeu de résistances à l'imposition des modèles dominants - scolaires ou professionnels - qui ne s'actualisent pas

²⁶⁸ Pierre BOURDIEU a, de la même façon, mis en évidence un rapport sexué à l'usage public de la parole (1998, p 23 et 65).

²⁶⁹ 1970, p 246

dans des termes identiques pour les hommes et pour les femmes. Espaces de transition entre l'école et le monde du travail, les Missions Locales constituent un lieu de socialisation où se construit, au fil des expériences de recherche d'emploi, de formation et de travail, le sens que chacun et chacune va accorder au travail. Entre contrainte sociale et espace de réalisation personnelle, les jeunes femmes et jeunes hommes rencontrés tenteront de trouver l'emploi qui sera à même de constituer un espace d'identification significatif.

5.2. LE TRAVAIL : ENTRE CONTRAINTE ET EPANOUISSEMENT

L'analyse compréhensive des discours mise en oeuvre pour comprendre le sens attribué au travail par trente de ces jeunes, hommes et femmes, qui fréquentent les Missions Locales, a mis également en évidence des attentes sexuellement différenciées par rapport au travail.

La question du sens du travail s'inscrit au coeur d'un débat qui oppose deux conceptions antagonistes. Espace d'épanouissement de la nature humaine ou asservissement de l'Homme à la nécessité alimentaire, le travail a été, et il est encore, selon les époques et les penseurs, objet de convoitise ou de rejet. Les mouvements féministes des années 70 ont promu le travail comme espace de libération de la femme, par l'indépendance économique qu'il pouvait, seul, garantir.

Après trente ans, de combats féministes et de progression concomitante du chômage et de la précarité professionnelle, la problématique du travail - des hommes et des femmes - doit être réévaluée pour mieux saisir les enjeux actuels du problème social que constituent le chômage et la précarité professionnelle des jeunes, hommes et femmes.

Pour les jeunes que j'ai rencontrés au cours de cette recherche, jeunes hommes comme jeunes femmes, le travail est une contrainte sociale. Mais là où la différence entre les sexes apparaît à nouveau c'est dans la façon dont ils imaginent pouvoir échapper à cette contrainte.

Pour ces jeunes hommes, le travail est une contrainte sociale en tant qu'il représente la nécessité de se plier à des impératifs financiers, et d'accepter une hiérarchie professionnelle dont la légitimité du pouvoir est fortement interrogée. Mais pour autant, le travail est appréhendé comme un espace de réalisation personnelle ; à la fois espace de prise de responsabilités, espace de plaisir, d'activité, de lien social et d'utilité.

Pour ces jeunes femmes au contraire, le travail semble se réduire pour la grande majorité d'entre elles, à un espace de contrainte, appréhendé dans sa seule dimension instrumentale. Le travail est un lieu d'échange monétaire, où contre un service effectué sera attribué un salaire qui permettra à son tour de réaliser les objectifs visés. Le travail constitue pour elles un moyen de financer les loisirs, les activités non-professionnelles, et surtout le moyen de pouvoir concrétiser un projet familial qui reste au coeur des

préoccupations de la plupart.

Dès lors, la recherche d'un emploi ne va pas prendre tout à fait le même sens pour les unes et pour les autres. L'emploi pourra, dans une certaine mesure, se limiter à remplir une fonction alimentaire pour ces jeunes femmes, car c'est dans des espaces non-professionnels - culturels, familiaux, etc. - qu'elles trouveront à se réaliser personnellement. En revanche, il faudra, pour les jeunes hommes rencontrés, que l'emploi trouvé satisfasse à une configuration multiple de critères car c'est la construction de leur identité sociale qui est toute entière en jeu dans l'exercice d'une activité professionnelle.

Ainsi, le travail se devra d'être un lieu d'activité, c'est-à-dire pas seulement un emploi qui garantit un salaire indépendamment du travail fourni, mais un emploi qui assure une réelle mise en action de la personne par la réalisation d'actes professionnels identifiables.

Le travail se devra également d'être "utile", c'est-à-dire pouvant garantir à la personne que son activité s'inscrit dans un échange social qui la constitue comme personne indispensable et pas seulement comme individu interchangeable. Cette catégorie de l'utilité, construite socialement et sociologiquement comme une catégorie éminemment féminine²⁷⁰, m'est apparue au cours de ce travail, comme une catégorie non seulement polysémique, mais surtout comme une catégorie bien davantage mobilisée par les hommes que par les femmes, car d'elle dépend un autre élément tout aussi fondamental pour la plupart de ces jeunes hommes : l'octroi de responsabilités professionnelles.

Le travail se devra donc d'accorder des responsabilités professionnelles qui seront la garantie d'une reconnaissance d'utilité et de compétences associées. Les responsabilités professionnelles représentent la confiance accordée au salarié, qui reconnu par l'entreprise sera à même de reconnaître l'entreprise comme espace de réalisation de soi. Les responsabilités professionnelles accordées, ou non, sont au coeur d'un processus de reconnaissance réciproque qui a pour enjeu le maintien de l'individu dans son emploi.

Mais, le processus de reconnaissance réciproque de l'individu par l'entreprise et de l'entreprise par l'individu passera également par le type de relations en vigueur dans l'entreprise. "L'ambiance" représente à ce titre un élément déterminant dans l'envie de ces jeunes salariés de se maintenir, ou non, dans l'emploi exercé. Catégorie également construite socialement et sociologiquement comme éminemment féminine, la bonne ambiance de travail est une revendication qui est apparue non négligeable chez les jeunes hommes rencontrés. Car l'ambiance de travail est ce qui garantira, ou non, le lien social dans l'entreprise, et la possibilité pour les salariés de se sentir membres reconnus d'un collectif de professionnels.

Tous ces éléments permettront, ou non, à l'individu salarié de penser son emploi comme un espace de plaisir potentiel, qui sera dans la plupart des cas posé comme une condition bien supérieure aux exigences salariales. Il sera en effet significatif d'observer que les niveaux de salaires ne représenteront jamais chez ces jeunes hommes une préoccupation comme ont pu l'être les éléments précédemment évoqués.

²⁷⁰ Les femmes exprimeraient pour la plupart d'entre elles la nécessité de se rendre utiles dans leur activité professionnelle, tout comme elles se rendent utiles dans l'espace domestique de l'entité familiale.

Le travail est chargé d'attentes multiples, et il est apparu clairement au cours de cette recherche que le travail ne faisait pas l'objet d'un investissement similaire pour ces jeunes hommes et ces jeunes femmes. Travail instrumental pour elles, le travail se doit davantage d'être un espace de réalisation personnelle pour eux.

Les revendications des mouvements féministes des années 70 portaient sur la nécessité pour les femmes de conquérir l'espace professionnel afin de gagner leur indépendance économique. En outre, la dimension instrumentale du travail portée par les mouvements féministes de l'époque était redoublée par des attentes de réalisation personnelle pour les courants les plus intellectualisés du mouvement.

Les jeunes femmes des classes populaires, telles que j'ai pu en rencontrer certaines, dans le cadre des Missions Locales, au milieu des années 90, inscrivent leurs attentes professionnelles dans un registre principalement instrumental. Mais il ne s'agit pas pour la plupart d'entre elles d'appréhender le travail comme un moyen d'acquérir leur indépendance économique vis-à-vis de leur futur conjoint, mais plutôt comme un moyen de contribuer à l'économie familiale. Le travail prend davantage sens comme nécessité de subvenir aux besoins de l'entité domestique que comme volonté d'acquérir une indépendance économique et sociale garante de réalisation personnelle. Car les attentes de réalisation personnelle sont davantage tournées vers les espaces non-professionnels -familiaux ou culturels.

Or, ces attentes sexuellement différenciées par rapport au travail recouvrent une organisation également différenciée du marché du travail. Différenciée non plus seulement du point de vue d'une division sexuelle du travail mais également d'une division sociale du travail.

Le travail s'est construit au cours des dernières décennies à travers les formes dominantes des "métiers" et "professions". C'est en tant que métier ou profession que le travail se constitue depuis l'après-guerre comme "vrai travail", autrement dit comme travail légitime. Car le métier n'est pas seulement un travail, entendu comme activité échangée contre salaire, mais un travail exécuté dans un cadre normé, formalisé, qui garantit une identité professionnelle au travailleur. Le métier s'est donc construit en opposition à l'emploi en tant qu'il est vecteur d'une identité professionnelle, et donc sociale, que l'emploi ne peut assurer.

5.3. DES METIERS AUX EMPLOIS

Les catégories de métier et profession se sont construites comme la figure idéale du travail depuis l'après-guerre. Le "professionnel" est devenu la figure emblématique du travailleur, qui n'est pas seulement un individu qui échange sa force de travail contre un salaire, mais une personne reconnue comme membre d'un collectif de professionnels identifiés par des compétences spécifiques.

Les "métiers" et "professions" comme types idéaux du travail se distinguent des emplois par un ensemble de caractéristiques qui les inscrivent dans des temporalités

différenciées. Un couple d'oppositions idéaltypiques peut ainsi être construit pour mieux saisir les différences qui séparent les métiers et professions des emplois.

Les métiers et professions s'inscrivent dans une temporalité indéterminée qui commence dès le temps de la formation pour se poursuivre tout au long de la trajectoire professionnelle. La formation, spécialisée et qualifiante, est directement orientée en fonction des prérequis professionnels établis par la corporation. Le temps réservé à la formation constitue un investissement, source de compétence, de performance et de rentabilité professionnelle. L'allongement du temps consacré à la constitution du capital formation est pensé comme garant d'une stabilité professionnelle qui demeure la temporalité professionnelle dominante.

Cette temporalité indéterminée permet la constitution de collectifs de travail qui se constituent comme collectifs d'appartenance significatifs, sources de reconnaissance de compétences et porteurs d'identités professionnelles. C'est en tant que tel que le travail peut se construire comme espace de lien social, car c'est en tant qu'espace de relations professionnelles qui assurent à l'individu une identité professionnelle et sociale que l'individu peut se penser et se construire comme membre d'une société d'individus. Car le 20ème siècle a construit le travail comme espace de construction identitaire quasi exclusif, et ce, bien davantage encore pour les hommes que pour les femmes.

Les métiers et professions se sont construits comme le symbole du travail masculin, reléguant les jeunes et les femmes sur les emplois les moins qualifiés et les plus instables.

Les emplois, marqués à l'autre pôle par des niveaux de qualification bien souvent inférieurs, par des niveaux de salaires également inférieurs et par une instabilité professionnelle plus importante, sont également caractérisés par une faible, voire inexistante organisation collective. L'atomisation de l'activité de travail qui découle de cette absence d'organisation collective fragilise une relation salariale déjà précarisée par des contrats de travail bien souvent temporaires.

La qualification professionnelle constitue alors un horizon qui met en jeu des attentes de promotion sociale, mais bien davantage encore la volonté de quitter la précarité d'un emploi qui n'assure pas de reconnaissance professionnelle, et d'accéder à la stabilité identitaire que peut offrir un métier ou une profession.

Mais les jeunes hommes et les jeunes femmes rencontrés au cours de cette recherche vont mettre en oeuvre des pratiques de mises à distance de ces emplois, bien souvent temporaires, orientées selon des attentes différenciées.

Alors qu'il s'agira pour ces jeunes hommes d'échapper à des emplois auxquels ils ne parviennent pas à s'identifier par l'investissement dans des parcours de formation pensés comme pouvant ouvrir l'accès aux tant convoités métiers et professions, il s'agira bien davantage pour ces jeunes femmes d'investir l'espace non professionnel, familial ou culturel.

Il sera à ce titre très significatif d'observer combien pour ces jeunes hommes, le "plaisir" éprouvé dans le travail constitue un élément déterminant, alors que les jeunes femmes sont davantage préoccupées par les gains financiers de leurs activités de travail.

Lorsque la précarité professionnelle se prolonge ou que le chômage s'installe de façon récurrente, les pratiques de mises à distance du travail n'auront pas les mêmes incidences pour les jeunes hommes et les jeunes femmes des classes populaires tels qu'il m'a été donné de les rencontrer dans le cadre des Missions Locales.

L'impossibilité de construire un parcours d'insertion professionnelle va plonger les jeunes hommes dans des parcours d'exclusion professionnelle et sociale, car le travail s'est constitué comme le seul espace légitime d'identification. Pour les jeunes femmes, l'espace familial viendra prendre le relais comme espace d'identification positif, source de reconnaissance et de légitimation de position.

Ainsi, la précarité professionnelle non seulement n'a pas les mêmes implications pour ces jeunes hommes et ces jeunes femmes, mais en outre elle ne se décline pas dans des termes tout à fait identiques pour les unes et pour les autres.

5.4. LA PRÉCARITÉ PROFESSIONNELLE

La précarité professionnelle telle qu'elle a été construite socialement pour caractériser les formes d'emplois particulières, ou encore les contrats de travail à durée déterminée, vient mettre en évidence une temporalité du travail problématique.

Le développement de formes d'emplois particulières qui viennent rompre avec le modèle dominant du contrat de travail à durée indéterminée, remet en question la figure idéale du travail stable constitué au cours de ce dernier demi-siècle. La temporalité professionnelle de ces nouvelles formes d'emplois se construit comme problématique, dans les termes de la "précarité", car elle constitue une menace pour la norme dominante de la stabilité professionnelle, garante tout à la fois de revenus permettant l'accès à la société de consommation, de protection sociale et d'identité socioprofessionnelle.

Ainsi construite, la réalité sociale de la "précarité" professionnelle permet de justifier le discours de la formation professionnelle. Ce serait parce que les jeunes sont mal ou insuffisamment préparés par le processus de socialisation scolaire initiale à entrer sur le marché du travail qu'ils sont au chômage ou confrontés à la "précarité" professionnelle, et ce d'autant plus que leur niveau scolaire est faible. La période d'insertion professionnelle, et son cortège d'emplois "précaires" et de chômage qui caractérise la "jeunesse", constitue dès lors le "moratoire" nécessaire à cette adaptation.

Ce discours de la formation professionnelle des jeunes s'est socialement imposé depuis plus de vingt ans comme solution au problème social du chômage, et ce, alors même que le chômage des jeunes ne fait que progresser de façon continue malgré une augmentation significative du niveau scolaire général, et la mise en place de multiples dispositifs visant à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes les moins qualifiés. Comme nous avons pu le constater au cours de l'analyse des entretiens présentés, le discours sur la formation conserve toute son efficacité symbolique alors même que son efficacité réelle s'amenuise depuis la fin des années 80²⁷¹.

En comparaison, le discours sur la diversification de l'orientation professionnelle des

filles ne sera pas parvenu à s'imposer comme solution à la spécificité du surchômage féminin. La division sexuée des secteurs d'activités professionnelles s'est imposée comme phénomène quasi "naturel", non problématique, au point qu'aucun des jeunes rencontrés ne construira cette différence comme problématique. Hommes et femmes ne circulent pas dans les mêmes espaces professionnels, n'accordent pas au travail la même valeur, et pourtant ils ne se pensent pas dans leurs différences. "Naturalisées" au point d'être ignorées comme telles, ces différences restent occultées au profit de différences construites socialement et historiquement comme davantage significatives.

En cette fin de millénaire, un consensus social s'est construit autour de la nécessité de la formation professionnelle de la main d'oeuvre comme investissement social indispensable au développement et au maintien du système économique capitaliste. La différence significative se construit entre les individus qualifiés et ceux qui ne le sont pas, car l'enjeu social est celui de la rentabilité de l'investissement formation qui passe par des processus de qualifications professionnelles rentabilisables sur le marché du travail. Hommes et femmes ne présentent pas des différences significatives relativement à ce processus de socialisation à l'emploi, en tant qu'il est appréhendé dans les termes de la qualification. Les femmes, en tant que catégorie statistique, auraient même tendance à être davantage qualifiées que les hommes. Les jeunes sont en revanche au coeur de ce défi social en tant que main d'oeuvre du futur et de la post-modernité. De leurs parcours d'insertion professionnelle dépend l'avenir socio-économique de la société française.

La généralisation du chômage et de la "précarité" professionnelle au sein de la jeunesse française inquiète car elle pourrait induire un processus de "socialisation à l'emploi", et non plus de "socialisation professionnelle", basé sur les termes de l'instabilité et de l'irrégularité qui pourraient porter préjudice à la rentabilité du capital humain investi.

La "précarité" professionnelle s'est imposée socialement, à travers notamment des instances légitimes de construction du sens telles que l'INSEE, comme ce qui définit les emplois ou activités temporaires. Le contrat de travail à durée déterminée s'est imposé comme la figure emblématique de cette "précarité" professionnelle, alors que le travail à temps partiel ne s'est pas construit socialement comme "précaire" puisqu'il n'est pas temporaire. On voit dès lors comment la "précarité" professionnelle s'est construite et imposée socialement comme "problème social" à partir de critères temporels et non financiers, et comment en conséquence cette "construction sociale de la réalité" occulte l'augmentation, depuis les années 90, de situations "problématiques" du fait de ressources insuffisantes, que les contrats de travail soient à temps partiel, voire même à temps plein et à durée indéterminée.

La catégorie des "formes particulières d'emploi" tend à se substituer progressivement à la catégorie de la "précarité", abandonnant ainsi la dimension temporelle constitutive de la catégorie de "précarité". Toutefois, il est significatif d'observer que ce processus de renomination de la réalité ne considère pas davantage le travail à *temps partiel* comme "forme particulière d'emploi", alors même que la norme d'emploi dominante demeure le contrat de travail à durée indéterminée et à *temps plein*. La "précarité", puis la "particularité" professionnelle se sont construites en référence explicite à un modèle de

²⁷¹ GALLAND (O), 1997, p148

travail masculin, qui empêche aujourd'hui encore de penser le travail à temps partiel, très majoritairement féminisé, comme "particulier" alors qu'il ne pouvait effectivement pas se penser comme "précaire" parce que temporaire.

Cette construction sociale de la "précarité" a pris sens dans la logique d'une société dominée par la norme de l'emploi stable que caractérise le contrat à durée indéterminée et à temps plein. Cette norme d'emploi, qui s'est construite après-guerre pour la population adulte masculine, s'est imposée comme référent à partir duquel s'évaluent toutes les situations d'emplois particulières qui s'écartent de la norme.

Les emplois temporaires, caractéristiques au siècle précédent de la classe populaire, comme l'a rappelé Robert CASTEL, vont se construire comme "précaires", car instables, dans une société où le travail doit se construire comme "stable" et "régulier". Le travail temporaire, instable, irrégulier est perçu comme socialement menaçant dans une société qui se doit de socialiser les travailleurs à un travail permanent et régulier, garant de rentabilité. La socialisation professionnelle constitue un investissement social considérable qu'il faut pouvoir rentabiliser au mieux par une utilisation intensive de la main d'oeuvre. Les "formes d'emploi particulières" constituent dès lors autant de menaces de moindre rentabilité du capital humain, que la société doit s'attacher à contrôler.

Le travail à temps partiel va se construire quant à lui comme une caractéristique de l'emploi féminin qui n'est pas socialement construite comme problématique puisqu'il est pensé comme le moyen pour les femmes de concilier vie familiale et vie professionnelle. De nombreuses études se sont attachées à mettre en évidence que le travail à temps partiel correspond bien davantage aux politiques de gestion de la main d'oeuvre imposées par les entreprises aux salariées, qu'à un "choix" des femmes pour mieux concilier les sphères familiales et professionnelles. Le travail à temps partiel constitue donc un "problème social" pour celles qui sont contraintes de s'y soumettre. Toutefois, je l'ai évoqué précédemment, cet "atypisme" professionnel n'est toujours pas appréhendé comme tel par des instances légitimes de construction de la réalité sociale telles que l'INSEE. Depuis peu, il fait toutefois l'objet de mesures incitatives visant à le transformer en contrat de travail à temps plein.

Si le travail à temps partiel, "problématique" pour la plupart des femmes qui doivent s'y plier, pour autrement dit près de 20 % de la population active féminine, n'est que depuis peu appréhendé comme "problème social" par les instances légitimes de définition de la réalité sociale, qu'est-ce donc alors qui permet de définir un fait social comme socialement problématique ? La "précarité" professionnelle est définie socialement comme "problématique", est-elle problématique pour ceux et celles qui y sont confrontés ?

L'analyse des entretiens réalisée au cours de ce travail aura mis en évidence que la "précarité" professionnelle telle qu'elle est socialement catégorisée n'apparaît pas, paradoxalement, problématique pour les jeunes rencontrés. Les catégories temporelles du "temporaire" et de l'"instable" qui définissent la "précarité" professionnelle ne se constituent pas comme problématiques dans le discours de ces jeunes. Car les emplois "précaires" occupés ont constitué bien souvent des expériences négatives que la plupart du temps les jeunes n'auraient pas souhaité prolonger, non du fait de cette "précarité", mais du fait de relations professionnelles difficiles, d'activités peu valorisantes, et surtout de temporalités de travail problématiques.

Le temps du travail est ainsi apparu problématique pour la plupart de ces jeunes à des titres divers.

C'est d'abord le temps de l'attente. Il faut au demandeur d'emploi attendre les réponses des entreprises à ses candidatures, et ce temps d'attente contraint l'individu à une totale disponibilité tournée vers ces éventuelles réponses. Le temps des entreprises s'oppose et s'impose au temps des demandeurs d'emploi. Il s'oppose en ce que le rythme de travail imposé dans les entreprises se décline en termes d'indisponibilité pour les demandeurs d'emploi. Mais surtout, le temps des entreprises s'impose au temps des demandeurs d'emploi, en contraignant les individus à organiser leur temps en fonction de celui des entreprises alors même qu'ils en sont temporairement exclus. Qu'il s'agisse de passer ses journées à côté du téléphone dans l'attente d'une réponse, ou qu'il s'agisse encore de calquer son emploi du temps sur celui des entreprises afin de ne pas perdre le rythme.

C'est ensuite, quand l'emploi est enfin décroché, le temps du rythme professionnel. Il faut au salarié s'adapter à un rythme de travail toujours plus contraignant. Qu'il s'agisse de cadences de travail accélérées qui imposent au salarié un rythme difficilement soutenable sur le long terme, ou qu'il s'agisse des politiques de gestion annuelle du temps de travail qui imposent une disponibilité croissante des salariés au rythme de l'entreprise, le temps du travail se révèle un temps problématique. Problématique car le temps du travail ne se limite plus au seul espace-temps de l'entreprise mais qu'il s'étend au temps non-professionnel, en imposant une disponibilité permanente des individus aux nécessités des entreprises.

Enfin, c'est aussi le temps de la routine. La répétition des tâches professionnelles représente également une souffrance en ce qu'elle marque l'enfermement de l'individu dans une routine quotidienne qui représente une menace à l'intérêt porté au travail. Et significativement, le travail en usine, archétype du travail répétitif, constitue l'activité repoussoir.

Mais plus encore, le contrat de travail à durée indéterminée constituera alors pour certain(e)s une entrave, un piège de stabilité enfermant duquel ils n'osent pas s'échapper de peur de plonger dans un chômage à durée indéterminée, mais qu'ils aimeraient avoir le courage de rompre pour sortir de la monotonie et de l'ennui.

Le temps est un temps socialement et historiquement construit, qui s'impose à tout un chacun à travers l'ensemble du processus de socialisation, primaire puis secondaire. Le temps du travail s'est imposé comme le temps dominant, le temps structurant l'ensemble des rapports sociaux dans l'ensemble des sphères sociales. De la famille, à l'école, en passant par l'entreprise ou le centre de formation, le temps social structure les relations dans le sens d'une adéquation optimale au temps du travail. L'enfant est socialisé à se lever à heures régulières, à produire un "travail" dans les délais les plus brefs, à organiser sa journée selon un découpage adapté au rythme dominant, l'enfant est socialisé au temps social dominant dès le plus jeune âge.

Mais le temps social dominant est en permanente construction et reconstruction, et l'individu se doit de s'adapter à ces mutations dans les meilleures conditions. Si le temps social dominant a longtemps été symbolisé par le rythme "administratif", il est en passe de

se reconstruire dans les termes de la "flexibilité" et de "l'adaptabilité" telles que se développent les politiques d'annualisation du temps de travail. Nous traversons une période marquée par la coexistence de deux temps sociaux professionnels, le temps régulier et stable qu'incarne le secteur public, et le temps irrégulier et instable qui se développe dans le secteur privé. Cette coexistence temporelle amène les individus à reconstruire leurs visions du monde du travail dans des termes renouvelés, où ils doivent redéfinir le sens du travail, du "vrai travail", selon de nouveaux critères. Il n'est ainsi pas des moins paradoxal d'observer dans le même temps une société qui valorise à l'excès les capacités aux changements, à l'adaptation - capacités construites comme indispensables pour suivre les continues mutations - tout en stigmatisant comme "précaires" les individus qui ne bénéficient pas de contrats de travail à durée indéterminée. C'est que la catégorie de l'"instabilité" est polysémique. Valorisée quand elle est synonyme d'efficacité et d'adaptation, elle est stigmatisée quand elle représente une perte de temps et de rentabilité, comme c'est le cas lorsqu'un individu reste au chômage plusieurs mois avant de retrouver un emploi.

Valorisée dans un cas, stigmatisée dans l'autre, "l'instabilité" est au coeur d'un processus de redéfinition du sens du travail qui a pour enjeu le maintien et le développement du système économique capitaliste. De "stable" le temps social dominant est en passe de se construire comme "instable", et ce afin de mieux s'adapter à une société, qui devenue "communicationnelle", a fait de la rapidité des échanges le ressort de sa dynamique. L'"instabilité" se construira comme norme dominante à condition qu'elle soit synonyme de plus grande rentabilité, et c'est en cela qu'elle s'oppose à l'"instabilité" de la "précarité" professionnelle trop souvent synonyme de chômage et de perte de rentabilité du capital humain.

Le rythme des cadences des "insérés" s'oppose au rythme de l'attente des "exclus" dans une même logique de course contre le temps qui a construit la temporalité comme le critère d'évaluation sociale par excellence. Et c'est ainsi que tous ces jeunes, réorientés pour résultats scolaires insuffisants, évalueront leurs parcours d'insertion socioprofessionnelle dans les termes du "retard", pour bien nous signifier l'efficacité d'un processus de socialisation à la temporalité dominante qui inscrit les individus dans une échelle socio-temporelle où le moindre décalage par rapport à la norme est stigmatisé en termes de "retard" ou d'"immaturité", ou bien valorisé en termes d'"avance" ou de "précocité".

Tous ces jeunes, comme tous les jeunes rencontrés, auront été confrontés à l'imposition d'une réorientation scolaire, faute de résultats scolaires leur permettant de poursuivre l'orientation de leur "choix". Tous partagent également ce sentiment de "décalage" social qu'ils évaluent dans les termes du <<retard>>. Stigmatisés par le système scolaire comme décalés par rapport à la norme scolaire dominante, ils vont reconstruire ce décalage dans les termes d'un rapport au temps problématique qui va structurer l'ensemble de leur parcours d'insertion sociale et professionnelle.

Le temps du travail se révèle un temps fort problématique pour les jeunes hommes comme pour les jeunes femmes, mais une autre temporalité va également se révéler problématique, mais là bien davantage pour les jeunes femmes.

La temporalité de la vie familiale, au même titre que la temporalité professionnelle, est une construction sociale qui détermine des étapes et l'ordre dans lequel ces étapes doivent être franchies par les individus. D'une société à l'autre, d'une classe sociale à l'autre, d'un sexe à l'autre, les attentes relatives au déroulement de la trajectoire familiale diffèrent. Une forte différenciation se dessine ainsi entre les jeunes hommes et les jeunes femmes rencontrés, relativement aux attentes familiales.

La vie en couple, la venue d'un enfant, ce que l'on peut construire comme représentant la famille de façon générale, comme étape qui marque le passage à la vie adulte, est une préoccupation qui est apparue toute féminine. Car les temporalités des unes et des autres demeurent respectivement cantonnées à des attentes sociales bien distinctes. Le passage à la vie adulte implique pour les jeunes hommes, et bien davantage encore pour les jeunes hommes des classes populaires²⁷², la stabilité professionnelle, appréhendée comme préalable à tout projet familial. En revanche, pour les jeunes femmes, l'entrée dans la vie adulte s'envisage d'autant plus couramment par le biais de la vie en couple que les jeunes femmes sont originaires des classes populaires ; l'insertion professionnelle étant alors secondaire et repoussée ultérieurement dans la temporalité de la jeune femme.

Le temps de l'insertion professionnelle ne peut donc pas s'envisager dans une perspective asexuée. Le temps des hommes n'est pas celui des femmes. Et les difficultés d'insertion professionnelle n'ont pas les mêmes conséquences sur le déroulement des trajectoires d'insertion sociale des unes et des autres. La souffrance au travail, qu'elle se décline en termes de précarité professionnelle, mais plus probablement en termes de rythme de travail, de routine, ou de hiérarchie, apparaît sans alternative pour les hommes, alors qu'il sera socialement plus envisageable pour les femmes de se replier sur la sphère familiale. Mais quand le conjoint se fait attendre, la souffrance des femmes est alors grande car la temporalité des femmes est contrainte par un temps de la reproduction déterminé qui inscrit la temporalité féminine en rupture avec l'indétermination de la temporalité reproductive masculine.

5.5. L'IDENTITÉ

Les difficultés d'insertion professionnelle, tout comme l'allongement de la scolarité, contribuent à repousser toujours davantage les limites de la catégorie sociale de jeunesse, qui s'étendent désormais de plus en plus jusqu'à 28 ans. Dans cet entre-deux, entre l'adolescence et l'âge adulte, les jeunes constituent une sous-population dont l'identité, les identités, relèvent de processus de construction complexes.

L'identité professionnelle, qui s'est constituée au cours de ce dernier siècle comme l'identité pivot de l'identité sociale de l'individu, est depuis plus de vingt ans fortement ébranlée par la crise de l'emploi. La stabilité professionnelle qui s'était construite tout à la fois comme garantie de l'emploi et source d'identité professionnelle est remise en

²⁷² Cf. Galland (O), 1997, p 151 à 153

question par les licenciements économiques et l'augmentation des formes d'emploi particulières. L'emploi à vie, symbole du travail depuis l'après-guerre, qui garantissait une trajectoire professionnelle linéaire de la formation jusqu'à la retraite en passant par les années de promotions et les plans de carrière, est en passe de devenir une forme d'emploi particulière.

L'instabilité, dans les termes de l'adaptabilité et de la souplesse, se construit peu à peu comme une nouvelle valeur professionnelle, appuyée sur une gestion du temps de travail qui substitue l'irrégularité à la régularité. Ces nouvelles temporalités professionnelles obligent les individus à reconstruire non seulement leur rapport au temps professionnel mais également leur rapport au temps social, car le temps professionnel s'est peu à peu imposé à l'ensemble de l'espace social. En conséquence, l'identité sociale des individus se trouve de plus en plus déterminée en totalité par l'identité professionnelle. Et quand l'emploi vient à manquer, c'est la définition de l'individu dans sa totalité qui est mise en jeu.

Or, la rupture avec les temporalités professionnelles dominantes - stabilité, régularité - génère de croissantes difficultés dans l'élaboration des processus de construction des identités professionnelles. En effet, la temporalité déterminée des contrats de travail, mais bien davantage encore, les cadences accélérées, la disponibilité permanente des individus requise par les entreprises, l'irrégularité des emplois du temps, constituent des facteurs d'insatisfaction, voire de souffrance, qui sont un frein à tout investissement professionnel.

Les "identités pour autrui" imposées lors des expériences de travail sont ainsi rapidement mises à distance afin d'échapper à la souffrance générée par les conditions de travail. La formation professionnelle qui constituait dans les années 70 un vecteur de promotion sociale, devient de plus en plus un moyen de mettre à distance des identités attribuées non acceptables en pariant sur la possibilité de parvenir à faire coïncider l'"identité pour soi" et l'"identité pour autrui". L'objectif de la formation est désormais moins la promotion sociale, que la nécessité de passer du "boulot" au "travail", c'est-à-dire de l'emploi au métier, car le métier peut, seul, garantir la construction d'une identité professionnelle capable de faire sens dans la définition sociale des individus.

La nécessité de parvenir à passer de l'emploi au métier apparaît incontournable pour les jeunes hommes. En revanche, pour les jeunes femmes des classes populaires la mise à distance de l'emploi passera pour un certain nombre d'entre elles par un investissement exclusif de la sphère familiale. Les processus de construction identitaire des uns et des autres relèvent de pratiques et de valeurs bien différenciés qui impliquent d'aborder la problématique de l'identité professionnelle dans sa dimension sexuée.

En conséquence, l'identité sociale qui peut se construire pour ces jeunes, hommes et femmes, la plupart célibataires à la recherche d'un métier et pas seulement d'un emploi, est une identité de "jeune", seule identité socialement significative, capable de donner sens à la définition d'eux-mêmes. Car leur identité sociale est mise en attente, attente d'un métier pour les uns, attente d'un rôle familial pour les autres, attente d'être un professionnel reconnu pour les uns, attente d'être une mère de famille pour les autres.

Le temps de l'insertion socioprofessionnelle est un temps où l'identité est mise entre

parenthèses. Qu'il s'agisse de l'identité sexuelle, ou de l'identité professionnelle, l'identité à même de donner sens au parcours des individus est alors bien souvent une identité de jeune, asexuée pour un temps car c'est le temps de l'indétermination, sexuelle et professionnelle. Et seul le passage au statut d'adulte, par la reconnaissance professionnelle ou par la constitution d'une famille, permettra à l'individu d'acquérir une reconnaissance sociale signifiante dans la définition de lui-même.

Or, quand la précarité professionnelle se prolonge, quand la reconnaissance professionnelle tarde à advenir, quand l'instabilité conjugale est grandissante, c'est l'ensemble du processus qui a jusqu'alors marqué l'entrée dans la vie adulte qui est remis en question. Il faut que l'individu construise d'autres repères qui soient à même de faire sens. En attendant, c'est le temps de la souffrance qui s'installe.

5.6. LE TEMPS DE LA SOUFFRANCE

La socialisation professionnelle est un processus de construction qui vise l'adaptation de l'individu à la société dans laquelle il s'inscrit. Ce processus d'adaptation vise l'incorporation d'un ethos capitaliste qui est une construction historiquement située. Comme l'ont mis en évidence Max WEBER ou Werner SOMBART, la socialisation à l'esprit capitaliste a nécessité la mise en oeuvre de disciplines propres à "rationaliser" les pratiques de travail de masses laborieuses peu enclines à s'adapter aux nouvelles exigences de l'économie capitaliste.

Au cours des deux derniers siècles le travail s'est ainsi construit dans les termes de la stabilité et de la régularité, car la "rationalisation" des pratiques de travail impliquait une utilisation systématique du temps. De la même façon, il a fallu faire advenir le travail comme une "fin en soi", une "vocation" à laquelle l'individu pourrait se consacrer corps et âme.

Force est de constater, à la lumière de cette recherche, que les hommes bien davantage que les femmes semblent avoir incorporé cette conception du travail comme "fin en soi". Les femmes bien que quantitativement davantage touchées par le chômage et la précarité professionnelle que les hommes, pourraient être moins touchées en termes de "souffrance sociale" que leurs congénères, dans la mesure où la construction de leur identité ne passe pas intégralement par le travail comme cela reste le cas pour la majorité des hommes. L'ethos capitaliste s'est construit sur la partie masculine de la population et c'est sur elle que pourrait encore reposer son avenir, car, dominant, l'ethos capitaliste ne s'est pas imposé aux individus au point d'être méconnu comme tel dans ses enjeux.

Dès lors, les pratiques de mise à distance d'activités professionnelles non signifiantes - que Werner SOMBART analysait au début de ce siècle dans les termes suivants : **<<Les causes de ces changements d'emplois si fréquents sont nombreuses mais elles ont toutes le même leitmotiv : on dirait en effet que l'ouvrier moderne cherche à remédier aux tourments de sa situation en changeant fréquemment de place.>>**

²⁷³ 1932, p 494

- restent significatives, et ce pour les hommes comme pour les femmes, de pratiques de résistances à un ethos capitaliste qui n'est pas parvenu, jusqu'alors, à s'imposer comme "naturel". Et ce, alors même que l'emploi vient à se faire plus discret.

Comme l'argumente fort justement Pierre BOURDIEU, **<<Constituer la grande misère en mesure exclusive de toutes les misères, c'est s'interdire d'apercevoir et de comprendre toute une part des souffrances caractéristiques d'un ordre social qui a sans doute fait reculer la grande misère, mais qui, en se différenciant, a aussi multiplié les espaces sociaux, qui ont offert les conditions favorables à un développement sans précédent de toutes les formes de la petite misère.>>**²⁷⁴

Les difficultés d'insertion socioprofessionnelle de nombreux jeunes n'impliquent pas, pour la majorité, une précarité sociale qui serait la porte d'entrée de la grande misère. Mais les souffrances éprouvées dans le temps de la recherche d'emploi, dans le temps des petits boulots, voire aussi les souffrances éprouvées par ceux et celles, privilégiés, qui sont parvenus à décrocher un vrai travail, un emploi stable, un métier, n'en sont pas moins grandes, et objets nécessaires des sciences sociales. Car la souffrance en tant qu'elle se constitue comme souffrance sociale, souffrance d'une société d'individus est un objet d'attention légitime de la sociologie.

La sociologie est née au 19^{ème} siècle de la volonté de donner sens à une configuration de souffrances sociales générées par des bouleversements tout à la fois politiques et économiques. L'Europe de l'époque est confrontée à une instabilité politique grandissante consécutive de la Révolution Française, et la société capitaliste qui s'implante génère une misère socio-économique des classes laborieuses qui devient menaçante pour l'équilibre social.

En cette fin de 20^{ème} siècle, la vie politique européenne s'est stabilisée, mais son rôle social s'affaiblit chaque jour au profit du pouvoir grandissant de l'économie. Sous l'effet de la globalisation, les états perdent peu à peu leur souveraineté au profit des multinationales qui imposent leurs règles de fonctionnement et de dysfonctionnement à l'ensemble des marchés, y compris au marché du travail. Le chômage et la précarité professionnelle sont les menaces principales qui pèsent sur les citoyens.

Jusqu'au 18^{ème} siècle, la menace principale qui pesait sur les sujets était la guerre. Pour les penseurs de l'époque il s'agissait d'endiguer les effets destructeurs des passions des souverains, trop facilement enclins à déclencher des guerres pour assouvir leurs soifs de pouvoirs²⁷⁵. Substituer les intérêts économiques aux passions chevaleresques apparaîtra la solution salvatrice, contribuant par là-même au développement de l'économie capitaliste. L'homme rationnel promu par l'ethos capitaliste se substitue à l'homme passionné des siècles précédents, et la figure du capitaliste "doux et inoffensif" mû par des intérêts rationnels ne sera démasqué qu'au cours du 19^{ème} siècle quand les effets dévastateurs du capitalisme commenceront à se révéler au grand jour.

Sous l'effet conjugué de l'avènement de l'économie capitaliste, comme emblème de

²⁷⁴ BOURDIEU (P), 1993, p 16

²⁷⁵ Cf. HIRSCHMAN (A.O.), 1980

gestion rationnelle des affaires économiques, et de la montée en puissance de l'esprit scientifique, comme figure idéale de l'analyse rationnelle, l'homme s'est construit au cours des deux derniers siècles comme individu rationnel, libéré des passions incontrôlables qui assujettissaient les hommes des siècles précédents. Mais les hommes et les femmes de cette fin de millénaire continuent de souffrir, et la prise en compte sociale de leurs souffrances marque le retour socialement légitimé de la gestion sociale des passions.

Mais la gestion sociale des passions demeure encore balbutiante et le traitement du pathos relève bien davantage d'un traitement individualisé dans l'espace clos des cabinets médicaux ou des bureaux des conseillers en insertion professionnelle, que d'un traitement collectif. La gestion collective de la passion, politique ou syndicale, a été évincée au profit d'un traitement individualisé, et principalement médicalisé.

La prise en compte politique de la souffrance sociale a été marginalisée aux extrêmes de l'échiquier politique et discréditée comme réactionnaire et dangereuse à l'extrême droite, et comme utopiste à l'extrême gauche, pendant que les partis traditionnels de gauche comme de droite se font concurrence pour une gestion "réaliste" et rationnelle des affaires publiques, taxant d'idéologique tout projet politique qui s'attacherait à mettre en question l'édifice politico-économique du capitalisme.

La pratique syndicale a fortement reculée au cours des vingt dernières années, et la montée du chômage a certainement contribué à cet effondrement en décrédibilisant une forme d'organisation collective incapable de gérer le problème de l'emploi hors des murs de l'entreprise, et sourde à la souffrance générée à l'intérieur de l'entreprise par les nouvelles formes d'organisation du travail. Comme le souligne Christophe DEJOURS, **<<Le thème de la souffrance dans le rapport au travail a émergé de façon massive dans les mouvements sociaux de 68. Le thème de l'aliénation était alors puissamment exprimé dans le monde des ouvriers et des employés, mais il était presque systématiquement écarté de la discussion par les organisations syndicales majoritaires.(...) Au delà de la santé du corps, les préoccupations relatives à la santé mentale, à la souffrance psychique au travail, à la crainte de l'aliénation, à la crise du sens du travail, non seulement n'ont été ni analysées, ni comprises, mais elles ont été le plus souvent rejetées et disqualifiées. (...) L'analyse de la souffrance psychique relevait de la subjectivité. Supposées antimatérialistes, ces préoccupations sur la santé mentale étaient suspectes de nuire à la mobilisation collective et à la conscience de classe, au profit d'un "nombrilisme petit-bourgeois" de nature foncièrement réactionnaire.>>**²⁷⁶ Ainsi, la souffrance de ceux qui travaillent, de honteuse est devenue, avec la montée du chômage, intolérable. Car la souffrance de ceux et celles qui recherchent un emploi est posée comme bien supérieure et légitime que celle ressentie par ceux et celles qui conservent le triste privilège d'occuper un emploi. Mais le déni de la souffrance des uns entraîne le déni de la souffrance des autres car enfermés par la peur du licenciement ceux et celles qui travaillent sont plongés dans l'incapacité de reconnaître la souffrance de ceux et celles qui recherchent un emploi. Les attitudes de repli sur soi constituent alors la réponse socialement adaptée à l'angoisse générée par une situation de crise de l'emploi qui menace l'individu dans la définition de

²⁷⁶ 1998, p 41 à 43

lui-même.

L'individualisation de la société, amorcée quelques trois siècles auparavant, dans un mouvement global de lutte contre l'enfermement et la rigidité des communautés d'appartenance, prend aujourd'hui la forme d'un repli exacerbé de l'individu sur lui-même. De plus en plus seul avec sa souffrance, seul dans le temps de la recherche d'emploi, seul sur son lieu de travail car la peur du licenciement a généré des pratiques de repli, d'isolement et de suspicion, l'individu est contraint de gérer, seul, des souffrances sociales que les organisations collectives se révèlent incapables d'assumer.

L'atomisation croissante des individus constitue une menace pour l'édifice social car c'est l'existence même du lien social qui est mise en jeu, et à travers lui le sens du vivre ensemble qui est réinterrogé. La problématique de la précarité professionnelle interroge la société bien au-delà du problème social de l'emploi, elle pose la question de la place de l'individu dans une société qui a substitué une gestion économique de la vie de la cité à une gestion politique.

BIBLIOGRAPHIE

- ANSART (P), La gestion des passions politiques, Ed. L'Age d'Homme, Lausanne, 1983, 201p
- A.TILLY (L), W.SCOTT (J), Les femmes, le travail et la famille, Coll. Rivages, 1987, 268p
- BAUDELLOT (C), ESTABLET (R), Allez, les filles, Ed. Du Seuil, Paris, 1992, 243p
- BERGER (P), LUCKMANN (T), La construction sociale de la réalité, Ed. Armand Colin, Paris, 1996, 288p
- BERTAUX (D), "L'approche biographique : sa validité méthodologique, ses potentialités", in Cahiers Internationaux de Sociologie, vol LXIX, 1980, p 197-221
- BERTAUX (D), Les récits de vie, Ed. Nathan, 1997, 127p
- BERTHELOT (J.M.), "Sociologie analytique et paradigmes de l'action", in Sociologie du travail, n°2, 1994
- BILLIARD (I), "Le Travail un concept inachevé", in Education Permanente, n°116, 1993, pp 19 à 32
- BLANCHET (A), GOTMAN (A), L'enquête et ses méthodes: l'entretien, Ed. Nathan, 1992, p 125
- BOUFFARTIGUE (P), PENDARIES (J.R.), "Formes particulières d'emploi et gestion d'une main d'oeuvre féminine peu qualifiée : le cas des caissières d'un hypermarché", in Sociologie du travail, n°36, 1994, p337 à 358
- BOURDIEU (P), La Reproduction, Ed. Minuit, Paris, 1970, 279p
- BOURDIEU (P), Le Sens Pratique, Ed. Minuit, 1980, 474p
- BOURDIEU (P), Questions de Sociologie, Ed. Minuit, 1984, 277p
- BOURDIEU (P), PASSERON (J.C.), Les héritiers, Ed. Minuit, 1985, 189p
- BOURDIEU (P), "L'illusion biographique", in A.R.S.S., n°62-63, 1986, p 69-72
- BOURDIEU (P), "La domination masculine", in A.R.S.S., n°84, sept 1990, p 4 à 31
- BOURDIEU (P), "Introduction à la socioanalyse", in A.R.S.S., n°90, Déc 1991, p3 à 5
- BOURDIEU (P), CHAMPAGNE (P), "Les exclus de l'intérieur", in A.R.S.S., n°91-92, mars 1992
- BOURDIEU (P) avec Loïc J.D. WACQUANT, Réponses, Ed. Du Seuil, Paris, 1992, 267p
- BOURDIEU (P), La Misère du monde, Ed. Du Seuil, Paris, 1993, 950p
- BOURDIEU (P), "À propos de la famille comme catégorie réalisée", in A.R.S.S., n°100, déc 1993, p32 à 36
- BOURDIEU (P), La domination masculine, Ed. Du Seuil, Coll. Liber, 1998, 134p
- BRESSON (Y), "Le Revenu d'Existence", in Partage, n°91, août-sept 94, p 12 à 15
- CASTEL (R), Les métamorphoses de la question sociale, Ed. Fayard, 1995, 490p
- CASTEL (R), in Partage, n°101, nov-déc 1995, p20
- CHABAUD-RYCHTER (D), FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL (D), Espace et temps du travail domestique, Coll. Méridiens, 1985, 145p

-
- CHAMOIX (M-N), "Sociétés avec et sans concepts de travail", in Sociologie du Travail, n°36 Hors série, 1994, pp 57 à 71
 - CHARLOT (B), L'Ecole en mutation, Ed. Payot, Paris, 1987, 287p
 - CHAUI (M), Conformismo e resistência, , Ed. Brasiliense, Sao Paulo, 1986, 179p
 - COLLECTIF, Le sexe du travail, P.U.G., 1984, 320p
 - COLLECTIF, La place des femmes, Ed. La Découverte, Coll. Ephesia, 1995, 740p
 - COMMAILLE (J), Les stratégies des femmes, Ed. La Découverte, Paris, 1993, 188p
 - COPANS (J), "L'insoutenable ambiguïté du récit autobiographique", in CABANES (R), COPANS (J), SELIM (M) (sous la dir), Salariés et entreprises dans les pays du sud, Paris, KARTHACA-ORSTOM, 1995, p359-395
 - CORCUFF (P), Les nouvelles sociologies, Ed. Nathan, 1995, 127p
 - DAUNE-RICHARD (A.M.), MARRY (C), "Autres histoires de transfuges", in Formation-Emploi, Documentation Française, n°29, janv-mars1990
 - DAVAUT (C), PASQUIER-MERLET (E), "HLM et Mission Locale : deux instances de réhabilitation sociale" in Anthropologie de l'espace habité. L'Homme et la Société, L'Harmattan, n° 104, 1992, p 47 à 60
 - DEJOURS (C), Souffrance en France : la banalisation de l'injustice sociale, Ed. Du Seuil, 1998, 192p
 - DE MAUPEOU-ABBOU (N), Les blousons bleus, Ed. Armand Colin, 1968, 257p
 - DEMAZIÈRE (D), DUBAR (C), "Dire les situations d'emploi", in Sociétés Contemporaines, n°26, 1997, pp 93 à 107
 - DEMAZIÈRE (D), DUBAR (C), Analyser les entretiens biographiques. L'exemple de récits d'insertion, Ed. Nathan, Coll. Essais et Recherches, Paris, 1997, 350p
 - DE SINGLY (F), Fortune et infortune de la femme mariée, P.U.F., 1987
 - DONZÉLOT (J), Face à l'exclusion, le modèle Français, Ed. Esprit, 1991, 227p
 - DUBAR (C), L'autre jeunesse, PUL, 1987, 259p
 - DUBAR (C), La Socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles, Coll. A.Colin, Paris, 1991, 276p
 - DUBAR (C), "Formes identitaires et socialisations professionnelles", in R.F.S., Ed. C.N.R.S., oct-déc 1992, pp 505 à 529
 - DUBAR (C), "L'insertion comme articulation temporelle du biographique et du structurel", in R.F.S., Ed. C.N.R.S., avril-juin 1994, pp 283 à 291
 - DUBAR (C), "Trajectoires sociales et formes identitaires : clarifications conceptuelles et méthodologiques", in Sociétés Contemporaines, n° 29, 1998, pp 73 à 85
 - DUBET (F), La Galère: jeunes en survie, Ed. Fayard, 1987, 503p
 - DUBET (F), "Vraisemblance entre les sociologues et les auteurs", in L'Année Sociologique, 1994, p83 à 107
 - DURAND (C), DUBOIS (P), KASTORYANO (R), Le Travail et sa Sociologie, Ed. L'Harmattan, Paris, 1985, 303p
 - DURAND (J.P.), "Vers la société du post-travail ?", in L'Homme et la Société, n°109,

- 1993, pp 117 à 126
- DURKHEIM (E), De la Division du Travail Social, P.U.F., Paris, 1898, 8ème Edition, 1967
 - DURU-BELLAT (M), L'Ecole des filles: quelle formation pour quels rôles sociaux ?, Ed. L'Harmattan, Paris, 1990, 232p
 - ELIAS (N), Du temps, Ed. Fayard, Paris, 1984, 223p
 - ELIAS (N), La Société des Individus, Ed. Fayard, Paris, 1991, 301p
 - ELIAS (N), Qu'est-ce que la sociologie, Ed. de l'Aube, 1991, 222p
 - EME (B), LAVILLE (J.L.), Cohésion sociale et emploi, Ed. Desclée de Brouwer, 1994, 283p
 - FERRAROTTI (F), "Les biographies comme instrument analytique et interprétatif", in Cahiers Internationaux de Sociologie, vol 69, 1980, p227 à 248
 - FOURCADE (B), "L'évolution des situations d'emplois particulières de 1945 à 1990", in Travail et Emploi, n°52, 1992, pp 4 à 18
 - FREUND (J), Sociologie de Max WEBER, P.U.F., Paris, 1966, 3ème Edition, 1983
 - FREYSSINET (M), "Quelques pistes nouvelles de conceptualisation du travail", in Sociologie du Travail, n°36 Hors série, 1994, pp 105 à 122
 - FRITSCH (P), L'éducation des adultes, Coll. Cahiers du centre de sociologie européenne, Ed. Mouton, 1971, 175p
 - FRITSCH (P), "Formation des adultes et division sociale", in Revue Connexions, Ed. EPI, n°16, 1975
 - FRITSCH (P), Le Discours de L'Education des Adultes, un processus idéologique, Thèse de Doctorat Es-Lettres et Sciences Humaines, 1979, 776p
 - FRITSCH (P), "Animation et formation : nouvelles données ou nouvelle donne ?", in Education Permanente, n°68, juin 1983, pp. 67-83
 - FRITSCH (P) (sous la direction de), Le sens de l'ordinaire, Ed. C.N.R.S., 1983, 237p
 - FRITSCH (P), "Un espace théorique intermédiaire", in Archives des Sciences Sociales des Religions, n°61/1, 1986
 - FRITSCH (P), "Genèse problématique d'une politique publique. La formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente", in Variations Sociologiques, L'Harmattan, 1992, pp. 279-289
 - GADREY-TURPIN (N), Formation Permanente, Trajectoires professionnelles et inégalités entre les sexes, Thèse de Doctorat 3ème cycle, Université Lille I, 1981
 - GALLAND (O), "Les jeunes et l'exclusion" in PAUGAM (S), L'exclusion, l'état des savoirs, Ed. La Découverte, 1996, p 183 à 192
 - GALLAND (O), Sociologie de la jeunesse, Ed. Armand Colin, Paris, 1997, 247p
 - GAUVIN (A), "Le travail des femmes vers d'autres modèles d'emploi", in Projet, n°236, 1993-94, p58 à 65
 - GOFFMAN (E), La mise en scène de la vie quotidienne, Ed. Minuit, 1973
 - GOFFMAN (E), Stigmaté. Les usages sociaux des handicaps, Ed. Minuit, Paris, 1975
 - GORZ (A), "Mutations techniques et changements culturels", in Partage, n°96, Avril

-
- 1995, pp 6 à 9
- GRIGNON (C), PASSERON (J.C.), Le Savant et le Populaire, Gallimard Ed. Du Seuil, Paris, 1989
 - GUERIN (C), MAZEL (I), VULBEAU (A), Le sort tomba sur le plus jeune, Ed. INEP, 1987, 149p
 - GUITTON (H), Repenser le travail, Ed. Universitaire, 1990, 89p
 - GUYENNOT (C), L'insertion. Un problème social, Coll Logiques Sociales, Ed. L'Harmattan, 1998, 253p
 - GUYENNOT (C), L'insertion. Discours, politiques et pratiques, Coll Logiques Sociales, Ed. L'Harmattan, 1998, 221p
 - HALBWACHS (M), La mémoire collective, PUF, 2ème édition, 1968
 - HÉRITIER (F), "Le sang du guerrier et le sang des femmes", in L'Africaine : sexes et signes, Les cahiers du GRIF, Ed. Tierce, Hiver 1984-85, 150p
 - HÉRITIER (F), Masculin/ féminin, La pensée de la différence, Ed. O.Jacob, 1996, 332p
 - HIRSCHMAN (A.O.), Les passions et les intérêts, PUF, 1980, 135p
 - HUET (M), "L'impact des politiques d'emploi menées depuis 81 sur la situation socio-professionnelle des femmes", in Travail et Emploi, n°21, septembre 1984
 - ION (J), Le travail social à l'épreuve du territoire, Ed. Privat, 1991, 174p
 - ION (J), Péroni (M), Engagement public et exposition de la personne, Ed. de l'Aube, 1997, 269p
 - ION (J), Le travail social au singulier, Ed. Dunod, 1998, 152p
 - IRIGARAY (L), Le temps de la différence, Ed. Librairie Générale Française, 1989, 123p
 - JACOB (A), "Emergence de la valeur sociale du travail dans la pensée économique du 18ème siècle", in Partage, n°92, octobre 1994, pp 16 à 17
 - KAUFMANN (J.C.), L'entretien compréhensif, Ed. Nathan, Paris, 1996, 127p
 - KAUFMANN (J.C.), La femme seule et le prince charmant, Ed. Nathan, 1999, 208p
 - LAVILLE (J.L.), "La création institutionnelle locale: l'exemple des services de proximité en europe", in Sociologie du Travail, n°34.3, 1992, pp 353 à 369
 - LAVILLE (J.L.), "Economie et société, pour un retour à une problématique fondatrice de la sociologie", in Sociologie du travail, n°36 Hors série, 1994, pp 239 à 249
 - LEVI-STRAUSS (C), "La geste d'Asdiwal", in Les Temps Modernes, n°79, mars 1961, p1080 à 1123
 - LHOTEL (H), MEHAUT (P), "Les contradictions de la formation alternée dans les dispositifs 16-18 ans", in Formation-Emploi, n°7, 1984
 - MARRY (C), FOURNIER-MEARELLI (I), KIEFFER (A), "Activités des jeunes femmes : héritages et transmissions", in économie et Statistique n° 283-284, 1995, pp 67 à 79
 - MARUANI (M), Mais qui a peur du travail des femmes ? Ed. Syros, Paris, 1985, 174p
 - MARUANI (M), NICOLE (C), Au labour des dames. Métiers masculins, emplois féminins, Ed. Syros Alternative, 1989, 191p

- MARUANI (M), REYNAUD (E), Sociologie de l'emploi, Ed. La Découverte, Coll. Repères, 1993, 125p
- MATHIEU (N.C.), "De la conscience dominée des femmes", in L'Africaine : sexes et signes, Les Cahiers du GRIF, Ed. Tierce, Hiver 1984-85, 150p
- MATHIEU (N.C.) (sous la direction de), L'Arraisonement des femmes, Ed. de l'E.H.E.S.S., 1985, 251p
- MAUSS (M), Sociologie et Anthropologie, P.U.F., 3ème Edition, 1966, 482p
- MEDA (D), "Le travail, une valeur en voie de disparition", in Partage, n°96, Avril 1995, pp 12 à 15
- MICHEL (A), Femmes, Sexisme et Société, P.U.F., 1977, 208 p
- MICHEL (A), Le féminisme, P.U.F., 1979, 125p
- MONCEL (N), ROSE (J), "Spécificités et déterminants de l'emploi des jeunes de 18 à 25 ans et de 26 à 29 ans : vers la fin de la transition professionnelle ?", in économie et Statistique, n° 283-284, 1995, pp53 à 65
- MONTLIBERT (C. De), Les jeunes et l'emploi en Europe, Conseil de l'Europe, Strasbourg, 1978, 140p
- NICOLE-DRANCOURT (C), "L'idée de précarité revisitée", in Travail et Emploi, n°52, 1992
- NICOLE-DRANCOURT (C), Le Labyrinthe de l'insertion, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Documentation Française, 1991, 407p
- NICOLE-DRANCOURT (C), "Mesurer l'insertion professionnelle", in Revue Française de Sociologie, 1994, pp 37 à 66
- NICOLE-DRANCOURT (C), ROULLEAU-BERGER (L), L'insertion des jeunes en France, PUF, 1998, 127p
- PAPERMAN (P), PIERROT (L), Le travail ambigu, CERFISE, 1980, 264p
- PASSERON (J.C.), Le Raisonnement Sociologique, Ed. Nathan, Paris, 1991,408p
- PAUGAM (S), "Les statuts de la pauvreté assistée", in Revue Française de Sociologie, n°32, 1991, pp 75 à 101
- PAUGAM (S) (sous la dir.) L'exclusion, l'état des savoirs, Ed. La Découverte, 1996, 583p
- PELLEGRIN-RESCIA (M-L), Des Inactifs aux Travailleurs, Coll. Reconnaissances, Ed. Hommes et Perspectives, 1993, 249p
- PENEFF (J), La méthode biographique, Coll. A.Colin, 1990, 144p
- PERONI (M), Histoires de lire, Centre Georges Pompidou, 1988, 115p
- PHARO (P), "Problèmes empiriques de la sociologie compréhensive", in R.F.S., n°26, 1985, p120 à 149
- PIERROT (L), Interactions sociales et procédures cognitives de production de sens : Le travail pour les femmes immigrées, Thèse de 3ème cycle, Université de Provence, février 1983, 278p
- POLANYI (K), La grande transformation, Ed. Gallimard, 1983, 419p
- REVEL (D), Emplois au féminin, ou les enjeux de la diversification, DEA, Université

LYON II, 1993

- ROLLE (P), Introduction à la Sociologie du travail, Coll. Sciences Humaines et Sociales, Ed. Larousse, 1971, 275p
- ROULLEAU-BERGER (L), "La construction sociale des espaces intermédiaires", in Sociétés Contemporaines, n°14-15, juin-sept 1993, pp 191 à 209
- ROUSSELET (J), L'allergie au travail, Ed. Du Seuil, Paris, 1974, 283p
- ROUSTANG (G) , "Passé et avenir du travail", in Partage, n°97, Mai 1995, pp 7 à 9
- SAHLINS (M), Âge de pierre, âge d'abondance, Ed. Gallimard, 1976, 410p
- SAINSAULIEU (R), L'identité au travail, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1977, 460p
- SALAIS (R), L'invention du chômage, P.U.F., Coll. Economie en liberté, 1986, 267p
- SCHWARTZ (B), Une autre école, Ed. Flammarion, Coll. La rose au poing, 1977, 257p
- SCHWARTZ (B), L'insertion professionnelle et sociale des jeunes, Documentation Française, 1981, 145p
- SÉGALEN (M), Mari et femme dans la société paysanne, Ed. Flammarion, 1980, 211p
- SERDJENIAN (E), Les femmes et l'égalité professionnelle, Ed. INSEP, Paris, 1987
- SERDJENIAN (E), L'égalité des chances ou les enjeux de la mixité, Ed. D'Organisation, Paris, 1988, 286p
- SIMMEL (G), La tragédie de la culture, Coll. Rivages, 1988, 253p
- SIMMEL (G), Philosophie de l'amour, Coll. Rivages, 1988, 194p
- SIMMEL (G), Philosophie de la modernité, Ed. Payot, 1989, 325p
- SOFER (C), La division du travail entre hommes et femmes, Ed. Economica, 1985, 302p
- SOMBART (W), L'apogée du capitalisme, Ed. Payot, Paris, 1932, 2 Tomes.
- SULLEROT (E), Histoire et Sociologie du Travail Féminin, Ed. Gonthier, Paris, 1968, 392p
- SULLEROT (E), Le fait féminin, Ed. Fayard, 1978, 520p
- TABEL (P), La construction sociale de l'inégalité des sexes, Ed. L'Harmattan, 1998, 206p
- TANGUY (L) (sous la direction de), L'introuvable relation formation-emploi, Documentation française, Paris, 1986, 302p
- TARRIN (L), L'apprentissage féminin dans les pays de la Loire, Thèse de Doctorat de Sociologie, septembre 1994, 444p
- TESTART (A), "Essai sur les fondements de la division sexuelle du travail chez les chasseurs cueilleurs", Cahiers de l'Homme, Ed. de l'E.H.E.S.S., 1986, 102p
- TOPALOV (C), "Naissance du chômeur 1880-1910", in Partage, n°97, Mai 1995, pp 2 à 6
- TOURAINE (A), Le retour de l'acteur, Ed. Fayard, 1984, 345p
- TOURAINE (A), Quel emploi pour les jeunes ? Vers des stratégies novatrices, UNESCO, 1988

- TOURAINE (A), Critique de la modernité, Ed. Fayard, 1992, 462p
- VERDIER (Y), Façons de dire, Façons de faire, Ed. Gallimard, 1979, 347p
- WEBER (M), L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme, Ed. Plon, 1967, 286p
- WEBER (M), Essai sur la théorie des sciences, Ed. Plon, Paris, 1965
- WUHL (S), Du chômage à l'exclusion, Ed. Syros Alternatives, 1991, 207p

ANNEXES

LA MISSION LOCALE ASSINTERCOM EN CHIFFRES

I. CARACTÉRISTIQUES DU PUBLIC EN 1995

Tableau : SEXE

	1995
HOMMES	46 %
FEMMES	54 %
	100 %

Les jeunes femmes de la Mission Locale sont plus nombreuses que les jeunes hommes, mais sachant qu'elles sont au chômage pour 32 % d'entre elles, contre 22 % des jeunes hommes, on observe une nette **sous-représentation** des jeunes femmes par rapport à la catégorie des demandeuses d'emploi à laquelle elles se réfèrent.

Tableau : SEXE / ÂGE

Titre : PRECARITE AU MASCULIN ET AU FEMININ :LE TRAVAIL , UNE CONSTRUCTION SOCIALE PROBLÉMATIQUE

	HOMMES		FEMMES	
En chiffres	En %	En chiffres	En %	
16-17	16	5%	6	2%
18-21	147	46%	163	44%
22-25	157	49%	200	54%
TOTAL	320	100%	370	100%

Le public de la Mission Locale se concentre très nettement sur la tranche d'âge des 18-25 ans, confirmant l'inscription prolongée des jeunes dans le système scolaire.

Tableau : NIVEAU ²⁷⁷

	1995
VI et V bis	30%
V	51%
IV et +	19%
Total	100%

Le niveau de qualification des jeunes qui fréquentent la Mission Locale est inversement proportionnel aux objectifs fixés par l'éducation Nationale, puisque nous n'avons pas 80 % de jeunes au niveau du Baccalauréat, mais 81 % de jeunes ayant au maximum un niveau de formation égal au niveau du CAP/BEP.

Le faible niveau de qualification des jeunes qui fréquentent les Missions Locales dans leur ensemble doit toutefois être rapporté à une augmentation générale et constante du niveau de formation de ce public, puisqu'en 1996 les jeunes de niveau IV et supérieur représenteront déjà 29 % (contre 19 %) des jeunes accueillis.

Tableau : SEXE / NIVEAU

	HOMMES	FEMMES
VI et Vbis	37 %	24 %
V	50 %	52 %
IV et +	13 %	24 %
	100 %	100 %

Les jeunes femmes de la Mission Locale confirment une tendance nationale de surqualification par rapport aux jeunes hommes. Si les jeunes hommes sont surreprésentés parmi les jeunes les moins qualifiés, les jeunes femmes sont surreprésentées parmi les jeunes les plus qualifiés.

Cette surqualification des jeunes femmes n'empêche pas qu'elles soient

²⁷⁷ VI : 6ème, 5ème, 4ème, CEP, CCPN, CPA, SES, IMPRO V bis : 3ème, sorties des classes du second cycle court (CAP, BEP) avant l'année terminale V : Seconde, Première, CAP (obtenu ou non), BEP (obtenu ou non) IV: Terminale, Bac, Bac +1, BT III: DEUG, DUT, BTS, Licence

surreprésentées parmi les demandeurs d'emploi (32 % contre 22 % pour les jeunes hommes). La formation professionnelle, qui s'est imposée comme solution au problème que constitue le chômage, répond à une logique "d'efficacité" sexuellement très différenciée, qui paraît bien moins payante pour les jeunes femmes que pour leurs homologues masculins.

II. UTILISATION DES MESURES ET CONTRATS DE TRAVAIL EN 1995

Tableau : SEXE / MESURES

		HOMMES		FEMMES		TOTAL	
En chiffres	En %	En chiffres	En %	En chiffres	En %		
FORMATION ALTERNÉE	N.F.I.	136	51 %	131	49 %	267	100 %
FORMATION en ALTERNANCE	Contrat de Qualification	33	53 %	29	47 %	62	100 %
	Contrat d'Apprentissage	15	55,5 %	12	44,5%	27	100 %
	C.E.S. avec For	13	39 %	20	61 %	33	100 %
EMPLOI	C.D.I.	45	47 %	50	53 %	95	100 %
	C.D.I. T.Partial	2	11 %	16	89 %	18	100 %
	C.D.D.	43	40 %	65	60 %	108	100 %
	C.D.D. T.Partial	3	14 %	18	86 %	21	100 %
	C.E.S. sans For	40	32,5 %	83	67,5 %	123	100 %
	C.D.D Intérim	45	57 %	34	43 %	79	100 %

N.B.: Ces chiffres correspondent aux mesures utilisées par les jeunes durant l'année 1995, et non au nombre de jeunes (un jeune ayant pu utiliser plusieurs mesures, comme aucune) .

Une opposition très nette entre les sexes se dessine dans l'utilisation des dispositifs d'insertion.

Les jeunes hommes sont surreprésentés dans les formations en alternance dispensées dans le secteur privé, ainsi que dans les emplois intérimaires.

Les jeunes femmes sont, elles, surreprésentées dans les emplois à temps partiel, qu'il s'agissent des C.E.S proposés par le secteur public, ou des emplois à temps partiel proposés par le secteur privé.

Une répartition sexuellement très différenciée de l'utilisation des dispositifs apparaît à la lecture de ces résultats, et vient nous renseigner sur une appropriation différentielle des

temporalités professionnelles. Régulière et partielle pour les femmes, irrégulières et intermittente pour les hommes.

Tableau : NIVEAU / MESURES

		VI et V bis		V		IV et +		Total	
FORMATION ALTERNEE	C.D.I.	117	44 %	134	50 %	16	6 %	267	100 %
FORMATION EN ALTERNANCE	Contrat de Qualification	13	21 %	42	68 %	7	11 %	62	100 %
	Contrat d'Apprentissage	9	33 %	18	67 %	0	0 %	27	100 %
	C.E.S. avec formation	10	30 %	20	60 %	3	10 %	33	100 %
EMPLOI	C.D.I.	18	19 %	52	55 %	25	26 %	95	100 %
	C.D.I. T.Partiel	3	17 %	8	44 %	7	39 %	18	100 %
	C.D.D.	17	16 %	68	63 %	23	21 %	108	100 %
	C.D.D. T.Partiel	4	19 %	15	71 %	2	10 %	21	100 %
	C.E.S. sans formation	39	32 %	72	59 %	12	9 %	123	100 %
	C.D.D. Intérim	10	12,5 %	58	73,5 %	11	14 %	79	100 %

N.B. : Ces chiffres correspondent aux mesures utilisées par les jeunes durant l'année 1995, et non au nombre de jeunes.

Ce tableau met en évidence une distribution différentielle entre les niveaux de formation.

La formation alternée regroupe les jeunes les moins qualifiés, conformément aux objectifs visés par le dispositif de formation du CFI ; les jeunes les moins qualifiés y sont surreprésentés.

La formation en alternance concentre quant à elle les jeunes de niveau V qui sont très largement surreprésentés.

Les contrats de travail à durées indéterminées regroupent les jeunes les plus qualifiés, tandis que les emplois temporaires regroupent préférentiellement des jeunes de niveau intermédiaire.

Le marché du travail apparaît segmenté selon une logique de la qualification qui relègue les moins qualifiés dans les dispositifs de la formation alternée mis en place par les pouvoirs publics, et sélectionne les jeunes les plus qualifiés pour l'accès aux contrats de travail à durée indéterminée.

PROFIL ET PARCOURS DES JEUNES ENQUETES

I.FEMMES

	NOM	Christine					
AGE	25						
FRATRIE	0						
PROFESSION	Ouvrier M: employée						
PARENTS							
LIEU ENTRETIEN	Domicile						
FORMATION INITIALE	SECTEUR	vente					
	DIPLOME	1ère CAP					
	NIVEAU	V bis					
	VALIDEE	non					
PARCOURS	SECTEUR	petite enfance	Orientation	vente boulangerie	vente Tabac presse	orientation	Remise à niveau
	MESURES-CONTRATS	MAP (CFI) déclaré	MAP (CFI)	CAP en C.A.	CAP en C.A.	MAP (CFI)	CFI
INSERTION	VALIDE			non	non		
	DUREE	2 ans	2 mois	2 mois	4 mois	3 mois	6 mois
	SITUATION ACTUELLE	R.E.					

**Titre : PRECARITE AU MASCULIN ET AU FEMININ :LE TRAVAIL , UNE CONSTRUCTION SOCIALE
PROBLÉMATIQUE**

	NOM	Christine (suite)			Nadine		Latifa
AGE					27	18	
FRATRIE					2	5	
PROFESSION					P:artisan M:commerce	P: ouvrier	
PARENTS						M: foyer	
LIEU					Mission Locale	Domicile	
ENTRETIEN							
FORMATION					SECTEUR	Culture et com.	secrétariat
INITIALE					DIPLOME	BEUG	BEP
					NIVEAU	III	V
					VALIDE	Oui	non
PARCOURS	SES	Accueil	aide au pers. âgées	aide à domicile	Sécurité Sociale	Secrétariat	
	MESURE	CONTRATS		CDD multiples	CDD	CES	
INSERTION	VALIDE						
	DUREE	1 an	1 an	variable	1 mois 1/2	1 an	
	SITUATION ACTUELLE				CDI de	chargée com.	R.E.

Tableau : Abréviations utilisées :

CDD :	Contrat à Durée Déterminée
SES :	Section d'Education Spécialisée
CDI :	Contrat à Durée Indéterminée
IMPRO :	: Institut MédicoProfessionnel
CES :	Contrat Emploi Solidarité
Qualif :	Qualification
R.E. :	recherche d'emploi
Préqualif.:	Préqualification
MAP :	Mobilisation Autour d'un Projet
C.A. :	Contrat d'Apprentissage
CFI :	Crédit Formation Individualisé
C.Q. :	Contrat de Qualification
AFR :	Allocation Formation Reclassement
RMI :	Revenu Minimum d'Insertion

FEMMES (suite)

	NOM	Béatrice	Cendra		Agnès		Sandrine A
AGE	20	19	26	21			
FRATRIE	1	1	1	0			
PROFESSION PARENTS	P: prof.inter M: prof.inter	P: ouvrier M: foyer	P: ouvrier M: ouvrière	P: prof.inter. M: ouvrière			
LIEU ENTRETIEN	Domicile	Domicile	Domicile	Domicile			
FORMATION INITIALE	SECTEUR	Secrétariat			(SES)		IMPRO
	DIPLOME	BEP	(5ème)		VI		VI
	NIVEAU	V	VI		non		non
	VALIDEE	non	non				
PARCOURS INSERTION	SECTEUR	orientation	mode	petite enfance	pressing	ménages à domicile	
	MESURES CONTRATS	CCDD	CCDD	CES	non déclarée	non déclarée	atelier protégé
	VALIDE						
	DUREE	3 mois	1 an	6 mois	1 an	5 ans	1 an
	SITUATION ACTUELLE	Qualif. Secrétariat (CFI)	R.E.		R.E.		R.E.

FEMMES (suite)

	NOM	Sophie	Nagette	Chantal			
AGE	22	24	25				
FRATRIE	1	5	0				
PROFESSION PARENTS	P: ouvrier M: foyer	P: ouvrier M: ouvrière	Elevé par grand-parents retraités				
LIEU ENTRETIEN	Domicile	Domicile	Mission Locale				
FORMATION INITIALE	SECTEUR	Sanitaire et social	Vente	Psychologie			
	DIPLOME	BEP	CAP en C.A.	Licence			
	NIVEAU	V	V	III			
	VALIDEE	oui	non	oui			
PARCOURS INSERTION	SECTEUR	Petite Enfance	Cablage	Vente	Anima-tion Petite Enfance		
	MESURES CONTRATS	CCDD	Perim	MAP (CFI)	Qualif. (CFI)	CDD	CES
	VALIDE		non				
	DUREE	1 an	Variables	3 mois	10 mois	1 mois	1 an
SITUATION ACTUELLE		R.E.	R.E.			CDD Chargée de Mission	

FEMMES (suite)

	NOM	Sandra				Sonia	
AGE	23					18	
FRATRIE	10					3	
PROFESSION PARENTS	O: Ouvrier M: auxiliaire de vie en CES				P: ouvrier M: foyer		
LIEU ENTRETIEN	Domicile				Domicile		
FORMATION INITIALE	SECTEUR					Agent technique d'alimentation	vente
	DIPLOME	à l'étranger				CAP	1ère BEP
	NIVEAU	VI				V	V
	VALIDEE	non				non	non
PARCOURS INSERTION	SECTEUR	Remise à niveau	Préqualif. Secrétariat	Qualif. Secrétariat	Secrétariat		
	MESURES- CONTRATS	C	SCFI	CFI	CES		
	VALIDE			non			
	DUREE	1 an	6 mois	1 an	1 an		
SITUATION ACTUELLE	R.E.				R.E.		

FEMMES (suite)

NOM		Sandrine B	Estelle			Annie	
AGE	23	23	23				
FRATRIE	1	1	0				
PROFESSION PARENTS	P: ouvrier M: pers. de service aux particuliers	P: ouvrier M: ouvrière			P: commerçant M: idem		
LIEU ENTRETIEN	Mission Locale	Domicile			Mission Locale		
FORMATION INITIALE	SECTEUR	adm. et compta.	coiffure			Publicité-graphisme	
	DIPLOME	BAC G	CAP			Diplôme Ecole	
	NIVEAU	IV	V			V	
	VALIDEE	oui	oui			oui	
PARCOURS INSERTION	SECTEUR		Petite Enfance	Petite Enfance	Petite Enfance	vente	animation
	MESURES-CONTRATS		CDD	CES	Qualif. CFI	CDD	CES
	VALIDE				oui		
	DUREE		6 mois	2 ans	1 an	4 mois	1 an
SITUATION ACTUELLE	BTS compta en C.Q.	CDD en Crèche			Ecole d' Auxiliaire Puericultrice (CFI-AFR)		

FEMMES (suite)

**Titre : PRECARITE AU MASCULIN ET AU FEMININ :LE TRAVAIL , UNE CONSTRUCTION SOCIALE
PROBLÉMATIQUE**

	NOM	Meriem					
AGE	21						
FRATRIE	5						
PROFESSION PARENTS	ONouvrierM: foyer						
LIEU ENTRETIEN	Domicile						
FORMATION INITIALE	SECTEUR						
	DIPLOME	5ème					
	NIVEAU	VI					
	VALIDEE	non					
PARCOURS INSERTION	SECTEUR	vente	orientation	Petite Enfance	Maison de Retraite	Sanitaire et Social	MénagesParticuliers
	MESURES-CONTRATS	C.A.	MAP (CFI)	CES	CES	Préqualif.(CFI)	non déclaré
	VALIDE	non					
	DUREE	6 mois	3 mois	1 an	6 mois	6 mois	variable
SITUATION ACTUELLE		R.E.					

FEMMES (suite)

	NOM	Sofia	Fahra				
AGE	20	23					
FRATRIE	3	3					
PROFESSION PARENTS	ONouvrier M: prof.inter.	P: ouvrier M: foyer					
LIEU ENTRETIEN	Domicile	Domicile					
FORMATION INITIALE	SECTEUR	coiffure	secrétariat				
	DIPLOME	CAP	CAP				
	NIVEAU	V	V				
	VALIDEE	non	oui				
PARCOURS INSERTION	SECTEUR	coiffure	secrétariat	secrétariat	secrétariat	secrétariat	aide soignante
	MESURES-CONTRATS	CONTRATSTUC (école privée)		CDI (démission)	BEP en C.Q.	CES	Qualif. (BEP)
	VALIDE	oui				non	oui
	DUREE	1 an	6 mois	7 mois	2 ans	1 an	1 an
SITUATION ACTUELLE		R.E.	R.E.				

II. HOMMES

	NOM	Johan					
AGE	25						
FRATRIE	0						
PROFESSION	Employé M: ouvrière						
PARENTS							
LIEU	Domicile						
ENTRETIEN							
FORMATION	SECTEUR						
INITIALE	DIPLOME	3ème SES					
	NIVEAU	VI					
	VALIDEE	non					
PARCOURS INSERTION	SECTEUR	Remise à niveau	orientation	magasinage	magasinage	sécurité	gardiennage
	MESURES	CONTRATS	SMAP (CFI)	préqualif. (CFI)	intérim	CDD multiples	CES
	VALIDE						
	DUREE	8 mois	3 mois	6 mois	3 jours	variable	1 an 1/2
SITUATION ACTUELLE	CDI agent de sécurité						

HOMMES (suite)

**Titre : PRECARITE AU MASCULIN ET AU FEMININ :LE TRAVAIL , UNE CONSTRUCTION SOCIALE
PROBLÉMATIQUE**

	NOM Makram						Sylvain
AGE	23					26	
FRATRIE	0					0	
PROFES PARENTS	Employé M: ouvrière					P: décédé M: employée	
LIEU ENTRETIEN	Domicile					Domicile	
FORMAS INITIAL	SECONDE						
	DIPLOME						1 ère B
	NIVEAU						V
	VALIDE					non	non
PARCO INSERTION	SECURITE	manutention	nettoyage industriel	espaces verts	animation	magasinage	
	MESURE	CONTRATS	intérim	intérim	CES	CES + Bac CDD Pro en Vacances	es.Q.
	VALIDE						non
	DUREE	3 mois	2 mois	3 mois	1 an	1 an	1 an
SITUATION ACTUELLE	En attente	Qualif.	électrotech.	(CFI)			CDI resp. de rayon + BEP maga. en C.Libre

HOMMES (suite)

	NOM	Paulo	Soufiane				Xavier A
AGE	22	25	24				
FRATRIE	0	5	3				
PROFESSION PARENTS	P: employé M: ouvrière	P: ouvrier M: foyer				P: artisan M: foyer	
LIEU ENTRETIEN	Domicile	Mission Locale			Mission Locale		
FORMATION INITIALE	SECTEUR	menuiserie	électro-mécanique				action commerciale
	DIPLOME	CAP en C.A.	BEP				BTS
	NIVEAU	V	V				III
	VALIDEE	non	oui				oui
PARCOURS INSERTION	SECTEUR	menuiserie	électro-mécanique	électro-mécanique	électro-mécanique	manutention	
	MESURES-CONTRATS	Qualif. (CFI) BEP	intérim	CDD	prof. indépendant	intérim	
	VALIDE	non					
	DUREE	1 an	4 mois	1 an	2 ans	1 mois	
SITUATION ACTUELLE	R.E.	RMI en RE				R.E.	

HOMMES (suite)

	NOM	Sami					
AGE	23						
FRATRIE	3						
PROFESSION PARENTS	P: Ouvrier M: employée						
LIEU ENTRETIEN	Domicile						
FORMATION INITIALE	SECTEUR	mécanique auto					
	DIPLOME	CAP					
	NIVEAU	V					
	VALIDEE	non					
PARCOURS INSERTION	SECTEUR	magasinage	magasinage	service restauration	manutention	machiniste	jardinage
	MESURES-CONTRATS	Qualif. (CFI)	CDD	intérim	non déclaré	CDD	
	VALIDE	oui					
	DUREE	4 mois	1 an	2 mois	variable	1 mois	1 mois
SITUATION ACTUELLE	R.E.						

HOMMES (suite)

	NOM	<i>Xavier B</i>				<i>Vincent</i>	
AGE	23					26	
FRATRIE	2					2	
PROFESSEUR	P: cadre de la F. Publique M: Professeur				P: artisan M: foyer		
PARENTS							
LIEU ENTRETIEN	Mission Locale				Mission Locale		
FORMATI INITIALE	SECTEUR	Rgarde-forestier				génie électrique	
	DIPLOME	CAP				DUT	
	NIVEAU	V				IV	
	VALIDEE	non				non	
PARCOURS INSERTION	SECTEUR	charpente	charpente marine	charpente marine	plongée	espace vert	photo
	MESURES	stage AFPA	stage AFPA	CDD	CDD	CDD	CAP en CQ
	VALIDE	oui	oui				oui
	DUREE	7 mois	6 mois	5 mois	2 mois	1 mois	3 ans
SITUATION ACTUELLE	Qualif. (CFI) éducateur sportif				CDI laborantin photo		

HOMMES (suite)

	NOM	Cyril					
AGE	22						
FRATRIE	1						
PROFESSION PARENTS	P: ouvrier M: foyer						
LIEU ENTRETIEN	Mission Locale						
FORMATION INITIALE	SECTEUR	Electricité					
	DIPLOME	CAP					
	NIVEAU	V					
	VALIDEE	non					
PARCOURS INSERTION	SECTEUR	Electricité	manutention	manutention	entretien	animation	massage fruits
	MESURES-CONTRATS	CDD		intérim	intérim	stage BAFA en AFR	non déclaré
	VALIDE					oui	
	DUREE	8 mois	2 mois	variable	2 mois	2 mois	saisons depuis 2 ans
SITUATION ACTUELLE	R.E.						

HOMMES (suite)

	NOM	Frédéric	Saïd			
AGE	18	22				
FRATRIE	1	8				
PROFESSION PARENTS	P: employé M: prof.inter.	P: ouvrier M: foyer				
LIEU ENTRETIEN	Mission Locale	Mission Local				
FORMATION INITIALE	SECTEUR	Horticulture	plomberie			
	DIPLOME	CAP en C.A.	1ère CAP			
	NIVEAU	V	V bis			
	VALIDEE	non	non			
PARCOURS INSERTION	SECTEUR	magasinage	vente	orientation	animation	
	MESURES-CONTRATS	CDD	CAP en CQ	MAP (CFI)	BAFA (CFI)	
	VALIDE		non		oui	
	DUREE	variable	8 mois	3 mois	2 mois	
SITUATION ACTUELLE	R.E.	R.E.				

TABLEAUX THEMATIQUES

identité			dispositifs d'INSERTION					
	"arabe"	"jeune"	complexité génère la méfiance	complexité entraîne autoexclusion	CFI assimilé à l'école => ; fuite	M.L. constitue une rencontre déterminante	M.L. n'est pas un partenaire incontournable	M.L. est un partenaire contournable
Christine			X	X	X	X	X	
Latifa	X		X	X		X	X	
Nadine		X					X	
Béatrice		X	X	X		X		X
Cendra		X				X		X
Agnès				X	X	X		X
Sandrine A							X	
Sophie							X	
Nagette		X	X	X		X	X	
Chantal							X	
Sandra						X	X	
Sonia				X			X	
Sandrine B							X	
Estelle						X	X	
Annie						X	X	
Mériem	X			X		X		X
Sofia				X				X
Fahra						X	X	
Makram		X	X	X			X	
Sylvain		X					X	
Johan						X		X
Paulo		X	X	X	X	X		X
Soufiane	X						X	
Xavier A								X
Sami							X	
Xavier B							X	
Vincent							X	
Cyril		X					X	
Frédéric							X	
Said		X	X		X	X		X

"STRATEGIES" DE RECHERCHE D'EMPLOI				EXPERIENCES DE TRAVAIL								
	Relationnelles personnelles	Participation à un Atelier de Recherche d'Emploi	Accompagnement en entreprise (souhaité)	Compétences techniques	Compétences linguistiques	Compétences numériques	Compétences interpersonnelles	Compétences de gestion	Compétences de communication	Compétences de travail	C.Q. = interrompu pour licenciement économique	C.Q. = CDD (Tutorat intermittent)
Christine		X			X			X	X	X		
Latifa			X	X		X						
Nadine				X	X			X				
Béatrice												
Cendra					X			X	X			
Agnès								X	X	X		
Sandrine												
Sophie			X						X			
Nagette			X	X	X	X	X	X	X			X
Chantal												
Sandra								X	X			
Sonia												
Sandrine B					X							X
Estelle									X			
Annie												
Mérim						X			X	X		
Sofia												
Fahra					X	X	X					
Makram					X		X	X	X			
Sylvain	X	X					X				X	X
Johan	X	X			X		X	X	X			
Paulo									X		X	
Soufiane						X						
Xavier A	X	X										
Sami	X		X		X	X	X	X	X	X		
Xavier B					X		X	X	X			
Vincent												
Cyril	X		X		X		X	X	X	X		
Frédéric	X								X		X	
Said				X		X						

Titre : PRECARITE AU MASCULIN ET AU FEMININ :LE TRAVAIL , UNE CONSTRUCTION SOCIALE PROBLÉMATIQUE

Tableau : ATTENTES PAR RAPPORT AU TRAVAIL

	travail ≠/= plaisir	travail = argent mais est substi	Petite vie tranqu	travail =indé-	travail ≠/= indépe	travail doit être = plaisir	travail ≠/= tâches d'exec	travail = respor	travail = bonne ambiar	travail = activit	projet de création d'entre-prise
Christine	X	X	X								
Latifa		X									
Nadine	X				X						
Béatrice				X							
Cendra						X					
Agnès											
Sandrine A											
Sophie	X		X	X						X	
Nagette			X	X				X		X	
Chantal	X										
Sandra		X						X		X	
Sonia	X	X	X								
Sandrine B	X		X		X			X			
Estelle											
Annie		X	X			X					X
Mériem		X									
Sofia			X								
Fahra		X									
Makram					X	X	X	X	X	X	
Sylvain					X	X			X	X	X
Johan					X					X	
Paulo						X			X		
Soufiane					X						
Xavier A											
Sami					X	X			X		
Xavier B						X			X		X
Vincent					X	X					X
Cyril				X		X	X		X	X	
Frédéric											
Said											

Tableau : MISE A DISTANCE DU TRAVAIL – DIFFICULTES D'EXPRESSION

	contrats temporaires sont problématiques	contrats temporaires ne sont pas problématiques	projets de formation à répétition	contrats en alternance formatifs	attente de la retraite	projet familial	timidité	difficulté à s'exprimer	difficulté à s'exprimer durant un entretien d'embauche
Christine		X	X			X	X		
Latifa				X		X		X	X
Nadine		X					X	X	X
Béatrice					X		X		
Cendra		X				X		X	X
Agnès		X					X		
Sandrine A									
Sophie						X			
Nagette		X	X	X				X	X
Chantal						X			X
Sandra		X	X			X			
Sonia							X		
Sandrine B					X		X		
Estelle						X			
Annie								X	X
Mériem			X	X		X			
Sofia							X		
Fahra		X		X		X			X
Makram		X	X						
Sylvain		X		X					
Johan	X				X				
Paulo	X								
Soufiane									
Xavier A									
Sami		X							
Xavier B		X							
Vincent	X				X				
Cyril		X							
Frédéric									
Said			X						

Tableau : temporalités

Titre : PRECARITE AU MASCULIN ET AU FEMININ :LE TRAVAIL , UNE CONSTRUCTION SOCIALE PROBLÉMATIQUE

	recherche d'emploi = attente	temps professionnels dépasse le seul cadre prof.	parcours évalué /au temps	décalage / aux autres = retard	temps professionnels problématiques = cadences disponibles	temps professionnels problématiques = répétitions	difficulté à s'adapter au rythme professionnel	stigmatisé (e) comme "trop lent (e)"
Christine	X	X	X	X	X			
Latifa	X	X	X					
Nadine		X	X	X		X	X	
Béatrice								
Cendra								
Agnès								
Sandrine A								X
Sophie								
Nagette	X	X		X				
Chantal								
Sandra					X		X	X
Sonia								
Sandrine B					X		X	
Estelle								
Annie				X		X		
Mériem					X		X	
Sofia	X	X						
Fahra	X	X						
Makram	X	X	X			X		
Sylvain				X	X		X	
Johan		X			X		X	X
Paulo				X	X		X	X
Soufiane		X						
Xavier A								
Sami					X		X	
Xavier B								
Vincent				X				
Cyril						X		
Frédéric								
Said								