

Entrée dans la vie active et employabilité des jeunes des classes populaires rurales. Nouveaux cadres, nouvelles pratiques

VENET Thomas

Depuis les années 1970, l'organisation productive française connaît de lourdes transformations aboutissant à la précarisation de franges entières du salariat (notamment en ce qui concerne les tâches d'exécution) (Chesnais, 1994). Ce phénomène, observable sur l'ensemble du territoire national, affecte particulièrement les territoires les plus industriels et les jeunes actifs. Au niveau national, le taux de chômage des moins de 25 ans est de 25,5 % en octobre 2012, et peut atteindre des niveaux bien supérieurs dans les régions les plus ouvrières (Davezies, 2012).

En parallèle de ces fragilisations des situations professionnelles les anciens modes de recrutement, tels que l'inscription dans l'espace social local (Renahy, 2005) ou à la qualification (Meron et Minni, 1996), semblent avoir laissé place à d'autres critères de sélections, dont l'injonction à l'« employabilité » (Lavitry, 2012). Les personnes en recherche d'emploi doivent désormais savoir développer différentes ressources les rendant sélectionnables pour occuper un poste donné. La responsabilité de l'embauche tend donc à reposer de plus en plus sur les individus eux-mêmes. Le chômeur devient alors une personne dont le déficit d'employabilité doit être comblé par des formations et par une rationalisation générale de la recherche d'emploi (Béraud et Eydoux, 2009).

Ici, nous verrons que ce processus de sélection semblant se centrer sur des individus rationnels met en fait en jeu différents acteurs : les employeurs, les institutions et dispositifs d'aide à l'entrée en activité, et les demandeurs d'emploi. Nous tenterons alors de comprendre ce que signifie être « employable » pour les jeunes actifs cherchant à travailler au sein des territoires désindustrialisés.

* Doctorant en sociologie et démographie à l'Institut National d'Études Démographiques (INED) et à l'Université de Picardie Jules Vernes (UPJV), rattaché au Centre Universitaire de Recherche sur l'Action Publique et le Politique – Epistémologie et Sciences Sociales (CURAPP-ESS) et au Centre de Recherche de l'Institut de Démographie de l'Université Paris I (CRIDUP). Mail : Thomas.venet@ined.fr, Courrier : 133, Boulevard Davout, 75020 Paris.

Cette analyse se centrera sur l'une des zones géographiques¹ les plus touchées par la désindustrialisation de Picardie, qui a elle-même été l'une des régions les plus industrielles de France² (INSEE, 2001). L'étude centrée sur ce territoire permettra de dégager des caractéristiques concernant les populations locales, mais pouvant s'étendre à l'ensemble des territoires en situation de désindustrialisation. Ainsi, nous mettrons en lumière l'une de formes de vulnérabilité sociale affectant particulièrement les zones ouvrières désindustrialisées (Castel, 1994).

Afin de mettre en lumière les modalités d'accès à l'emploi, je commencerai par présenter le marché du travail local, je compléterai cette première analyse par un examen de la prise en charge institutionnelle des jeunes en recherche d'activité, et je terminerai en pointant un petit nombre de nouveaux rapports à l'emploi qui émergent dans ce contexte chez les jeunes actifs.

Méthodologie

L'ensemble des matériaux qui vont être présentés ici a été recueilli au cours d'une enquête au sein de la mission locale et du pôle emploi d'une petite ville de Picardie, mené en début 2011. Cette démarche représentait une pré-enquête pour un travail de thèse actuellement en cours sur les transformations des classes populaires rurales en territoires désindustrialisés. Elle s'inscrivait également dans une étude des conditions d'entrée dans la vie adulte en Picardie. Les matériaux qui en sont issus sont de natures différentes et nous poussent, dans nos analyses, à articuler les méthodes qualitatives et quantitatives.

La démarche qualitative repose sur un recueil d'entretiens effectués auprès de jeunes en recherche d'emploi, et d'agents institutionnels de la mission locale et du pôle emploi. Ces entretiens abordaient les thématiques du travail, de la famille et de la formation. Nous disposons ainsi d'une trentaine d'entretiens formels et enregistrés, et de notes concernant des échanges plus informels ou issues d'observations directes. Cet échantillon nous permet d'approcher certaines caractéristiques de la population jeune locale, mais il présente également certains biais à ne pas perdre de vue. Tout d'abord, cet échantillon est essentiellement masculin. Peu de jeunes femmes ont été rencontrées car celles-ci ont moins tendance à fréquenter la mission locale que les jeunes hommes. Plusieurs hypothèses expliquent cette sous-représentation.

¹ Dans un souci d'anonymat, cette zone géographique a été renommée. Ce territoire se concentre autour de trois petites villes qui, ensemble, forment une agglomération de 25 000 habitants. Ce territoire a profité de l'industrialisation de la vallée de l'Oise au cours du 19^{ème} siècle et a principalement été le lieu d'installation de grosses entreprises industrielles des secteurs chimiques et métallurgiques (Lazarrotti, 1968). Ces secteurs d'activité ont été fortement affectés par des délocalisations et fusions avec des firmes internationales. Depuis les années 1980, le nombre d'entreprises industrielles décroît au niveau local. Aujourd'hui, il n'en subsiste plus qu'un petit nombre embauchant très peu de salariés.

² Cette histoire industrielle locale a des effets concrets sur la qualification des populations présentes sur le territoire. Les personnes peu qualifiées y sont surreprésentées de façon durable : en 1999, les titulaires d'un BEP ou d'un diplôme inférieur représentent 81 % de la population de 15 ans et plus ayant terminé ses études (contre 70 % à l'échelle de la France métropolitaine). En 2009, ils représentent 71 % de la même sous-population au sein du territoire, contre 59 % sur l'ensemble du pays (INSEE, recensements de la population 1999 et 2009).

La première tient au fait que les jeunes femmes ont moins tendance que les jeunes hommes à quitter prématurément le système scolaire. Les femmes en recherche d'activité peuvent également avoir recours à d'autres réseaux pour accéder à des emplois particuliers, notamment ceux liés au travail du care. Enfin, le taux de grossesse précoce élevé en ce qui concerne les populations locales (16 naissances sur 1000 y concernent des mères mineures contre 5 pour mille au niveau national) peut laisser penser que les jeunes femmes sans emploi se dévouent à d'autres rôles sociaux et s'écartent, au moins pour un temps, de la sphère professionnelle. Un second biais doit aussi être pris en compte : nous n'avons pu approcher que des jeunes qui sont restés sur le territoire. Les jeunes partis pour suivre des études ou pour trouver un emploi ailleurs nous échappent. Les résultats qui seront présentés dans la suite de l'exposé concerneront donc essentiellement les jeunes hommes ne disposant pas des ressources permettant de quitter le territoire. Le temps passé sur le terrain a également permis de recueillir divers documents destinés à conseiller les demandeurs dans leurs recherches d'emploi. Ces documents et brochures administratives, d'abord relevés pour nourrir les entretiens en confrontant les visions institutionnelles aux expériences vécues par les agents de la mission locale et par les jeunes en recherche d'emploi, ont finalement fait l'objet d'une analyse en soi. Ils révèlent en effet assez nettement les attentes concrètes et les représentations guidant les politiques d'aide à l'insertion professionnelle.

Parallèlement, nous avons effectué un recueil d'informations quantitatives renseignant sur le marché de l'emploi local. Une base de données a été constituée, regroupant l'ensemble des offres d'emploi proposées par la mission locale au cours d'une semaine de février 2011. Ces offres d'emploi, imprimées à partir du site internet du Pôle emploi, concernent une zone qui s'étend sur un rayon de 30 km. Cette base de données regroupe 183 offres. Pour chacune, il est spécifié le type d'emploi, de contrat de travail, la durée du contrat, le nombre de salariés travaillant au sein de l'entreprise proposant le poste, l'expérience et la qualification requise. Bien qu'elle permette de connaître certaines caractéristiques du marché de l'emploi local, cette base de données ne reflète toutefois pas entièrement la réalité de celui-ci. Les offres d'emploi ne représentent en fait qu'une partie des postes proposés, le reste transitant par d'autres voies. L'importance accordée à ces données est donc à modérer. Cependant, les procédures de recrutements par le biais de plateformes ou de tests ont été abordées et analysées à partir des matériaux qualitatifs. Nous échappent encore les modes d'entrée en emploi par « candidatures spontanées » ou par le biais du capital d'autochtonie. Ce dernier est toutefois de moins en moins vecteur d'emploi en territoire désindustrialisé (Renahy, 2005).

Afin d'exploiter avec le plus d'efficience la base de données regroupant les offres d'emploi, nous avons eu recours à une démarche d'analyse géométrique des données. Dans un premier temps, une Analyse des Correspondances Multiples (ACM) a été construite en vue de générer un espace fictif au sein duquel se répartissent les individus statistiques (ici les offres d'emplois). L'espace a été structuré par six variables que l'on peut regrouper en trois catégories : les caractéristiques du contrat proposé (type et durée), les capitaux requis pour postuler (niveau de diplôme et expérience professionnelle) et les caractéristiques de l'entreprise émettrice de l'offre (secteur d'activité et nombre de salariés). Nous nous centrerons ici sur l'analyse des trois premiers axes de l'ACM, qui résumant ensemble plus de 85 %¹ de la variance du nuage des individus (60 % par le premier,

13,2 % par le deuxième, et 12 % par le troisième). Cette analyse factorielle sera complétée par une Classification Ascendante Hiérarchique (CAH) réalisée à partir des coordonnées des individus sur les douze premiers axes de l'ACM (représentant 100 % de la variance). Nous avons ainsi pu regrouper les individus en catégories les plus homogènes possible en ce qui concerne les offres d'emplois regroupées.

¹ Les taux de variances propres des axes factoriels sont ici exprimés en taux modifiés de Benzécri permettant de réduire le « bruit statistique » des axes ayant les valeurs propres les plus faibles (Durand, 1998). Ainsi, les trois premiers axes représentent 85% de la variance modifiée, mais moins de 28% de la variance initiale. De même, si l'ACM a généré 24 axes factoriels, les douze premiers rassemblent un taux de variance modifiée cumulé de 100%. Nous pouvons alors considérer que les douze premiers axes permettent de résumer l'intégralité de l'information, et que les trois principaux axes apportent déjà un très bon niveau de connaissance sur celle-ci.

L'espace des offres d'emploi proposées aux jeunes locales

L'étude des offres d'emploi proposées par la mission locale va nous permettre de dresser un premier portrait des modes d'accès au travail au niveau du territoire. Après avoir examiné les tendances qui caractérisent les offres d'emplois, nous chercherons les grands facteurs de différenciation au sein de celles-ci qui nous permettront d'établir une classification révélant un petit nombre de catégories d'offres issues de différents types d'entreprises et adressées à des publics propres.

Des contrats courts et peu qualifiés dans la petite industrie

D'un point de vue général, les emplois locaux sont majoritairement proposés sous forme de travail temporaire. Les Contrats à Durée Déterminée, les missions d'intérim et les emplois saisonniers représentent ensemble plus de 61 % des offres d'emploi émises. Les Contrats à Durée Indéterminée représentent pour leur part moins de 39 % de ces annonces (Figure 1). En outre, ces emplois temporaires concernent surtout des périodes courtes, de quelques mois. 94 % des contrats temporaires durent moins de 6 mois, et plus de 61 % moins de 3 mois (Figure 2).

Figure 1. Type de contrat de travail

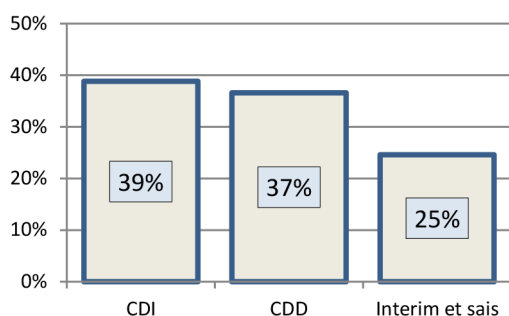
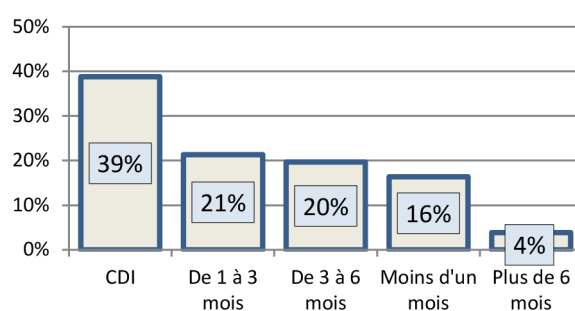


Figure 2. Durée du contrat de travail



Ces emplois sont pour la plupart peu qualifiés. Près de 70 % des offres exigent un niveau de formation inférieur au baccalauréat (Figure 3). En contrepartie, elles sont caractérisées par une forte demande

d'expérience professionnelle. Les trois quarts des emplois requièrent au moins un an d'expérience, alors que moins d'une offre sur cinq n'en souhaite aucune (Figure 4).

Figure 3. Niveau de formation requis³

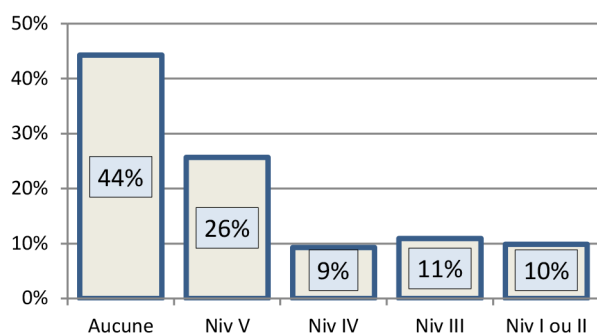
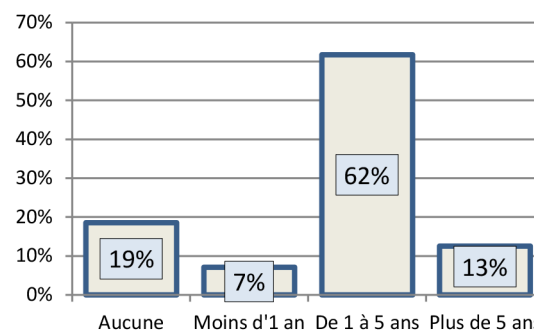


Figure 4. Expérience professionnelle requise



Le secteur fournissant le plus d'emplois au sein du territoire reste l'industrie. Plus d'une offre sur trois en est issue. De leur côté, les secteurs de la santé et du social, et de l'artisanat et du commerce représentent chacun près de 14 % des offres d'emploi proposées par la mission locale (Figure 5). Enfin, les offres émanent surtout de petites structures. Près de 45 % des employeurs comptent moins de cinq salariés, et près des deux tiers, moins de vingt (Figure 6).

Figure 5. Secteur d'activité

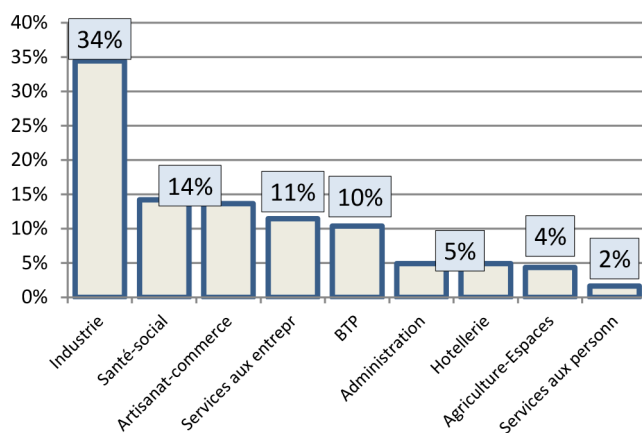
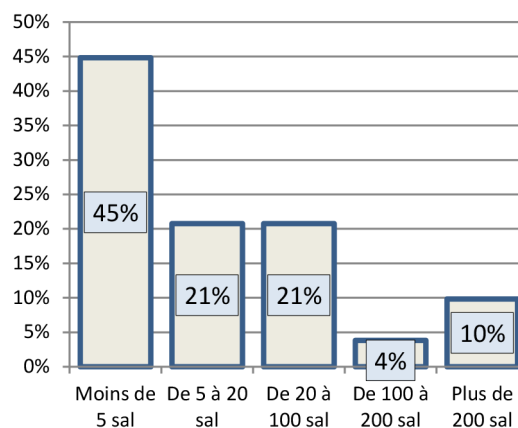


Figure 6. Taille de l'entreprise



Les offres d'emploi émises par la mission locale renvoient surtout à des propositions de contrats courts, émanant de petites entreprises industrielles demandant de la main-d'œuvre peu qualifiée mais expérimentée. Cette tendance ne permet toutefois pas de qualifier entièrement les offres d'emploi, et ne donne pas d'informations sur les facteurs différenciant les offres. Pour faire apparaître ces clivages, nous avons construit une ACM à partir des six variables que nous venons d'exposer. Chaque axe de l'analyse factorielle mettra ainsi en lumière un critère de différenciation des offres d'emploi.

³ Le niveau V concerne les diplômes type BEP, CAP, BEPC ou certificat d'études, le niveau IV est le niveau bac, le niveau III, bac +2, les niveaux I et II regroupent les diplômés des seconds et troisièmes cycles universitaires.

La qualification : une protection contre la précarité

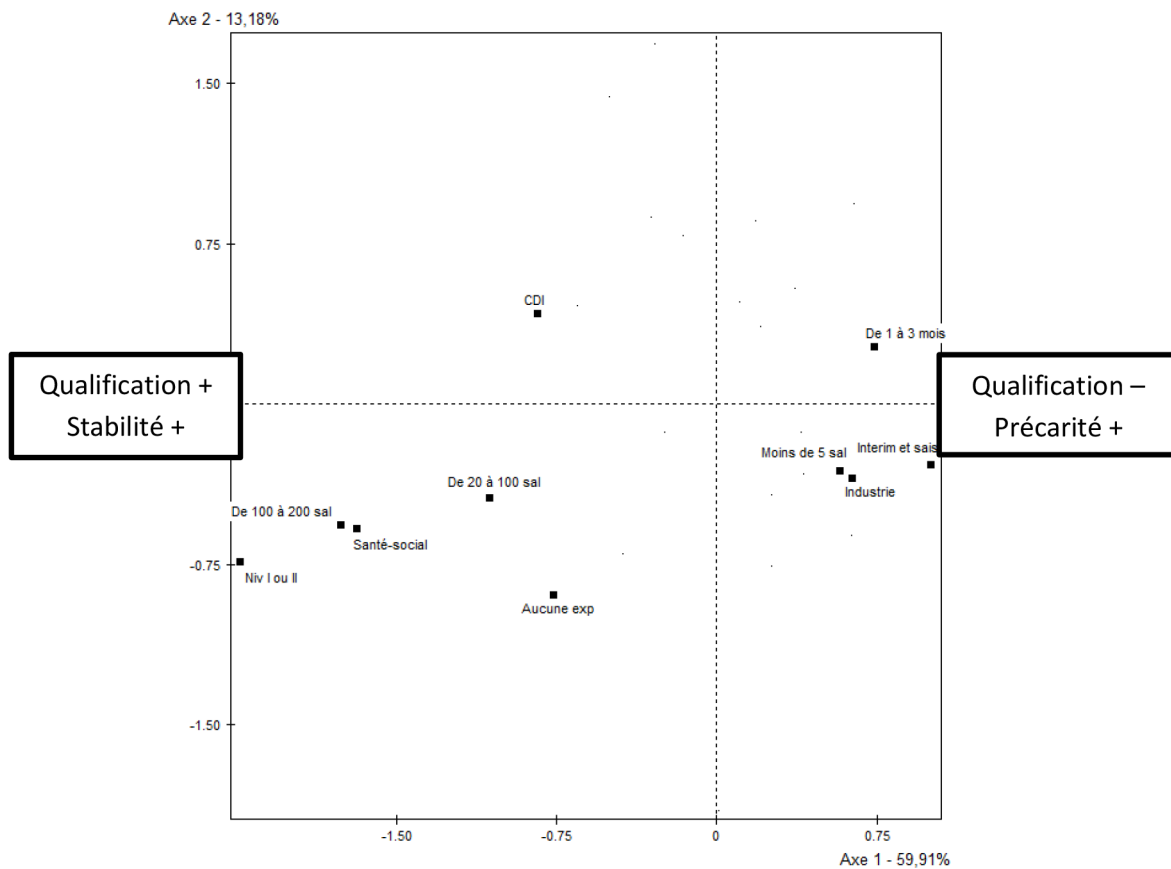
Tableau 1. Contributions et coordonnées des modalités structurant l'axe 1

Modalités	Contributions	Coordonnées	
		-	+
Niveau d'étude : I ou II	18,21	- 2,23	
Santé-social	14,99	- 1,68	
CDI	10,09	- 0,84	
Intérim et saisonnier	9,19		1,00
De 20 à 100 salariés	8,65	- 1,06	
Moins de 5 salariés	5,62		0,58
Industrie	5,20		0,64
De 100 à 200 salariés	4,38	- 1,75	
Contrat de 1 à 3 mois	4,31		0,74
Aucune expérience	3,99	- 0,76	

Le premier axe permet de connaître une partie importante des forces qui différencient les offres d'emploi, il résume à lui seul près de 60 % de la variance du nuage de point. Ce facteur oppose, d'une part, les missions de travail temporaires et précaires, peu qualifiées, effectuées dans de petites entreprises, ou dans l'industrie, et, d'autre part, les situations d'emploi stables, qualifiées, dans des structures embauchant déjà beaucoup de salariés, plutôt dans les secteurs sanitaires et sociaux. Il peut donc être interprété comme un résumé de la précarité de l'emploi inversement proportionnelle à la demande de qualification. Malgré la relative dévaluation des diplômes caractéristique de la fin du xx^e et du début du xxi^e siècle (Duru-Bellat, 2006), il apparaît ici que la qualification reste une solide protection vis-à-vis des situations de travail instables et précaires au niveau local. En effet, les emplois les plus stables sont également ceux pour lesquels le niveau de qualification requis est élevé.

En outre, cet axe met en lumière le fait que les situations d'emploi précaires concernent essentiellement le secteur de la production industrielle et les entreprises de petite taille. À l'opposé, le secteur de la santé et du social en général, exercé dans des centres faisant travailler un nombre importants de salariés, comme les hôpitaux ou les cliniques, sont vecteur de stabilité professionnelle. Ces métiers sont plus qualifiés et le recours au travail temporaire y est plus difficile que dans l'industrie.

Figure 7. Modalités structurant l'axe 1 projetées sur le plan factoriel 1-2



L'expérience professionnelle et la taille de l'entreprise : deux facteurs de différenciation des offres d'emploi

Tableau 2. Contributions et coordonnées des modalités structurant l'axe 2

Modalités	Contributions	Coordonnées	
		-	+
Niveau d'étude : IV	14,80		1,69
Plus de 200 salariés	11,33		1,44
Aucune expérience	8,30	-0,89	
Contrat de plus de 6 mois	7,74	-1,90	
Artisanat-commerce	4,76		0,79
Services aux entreprises	4,71		0,86
Niveau d'étude : III	4,66		0,87
De 1 à 5 ans d'expérience	4,62		0,37
CDI	3,82		0,42
De 5 à 20 salariés	3,43		0,54
BTP	3,34	-0,76	

Les deux axes suivants ont un pouvoir explicatif moindre : ensemble ils représentent environ 25 % de la variance du nuage d'individus initial.

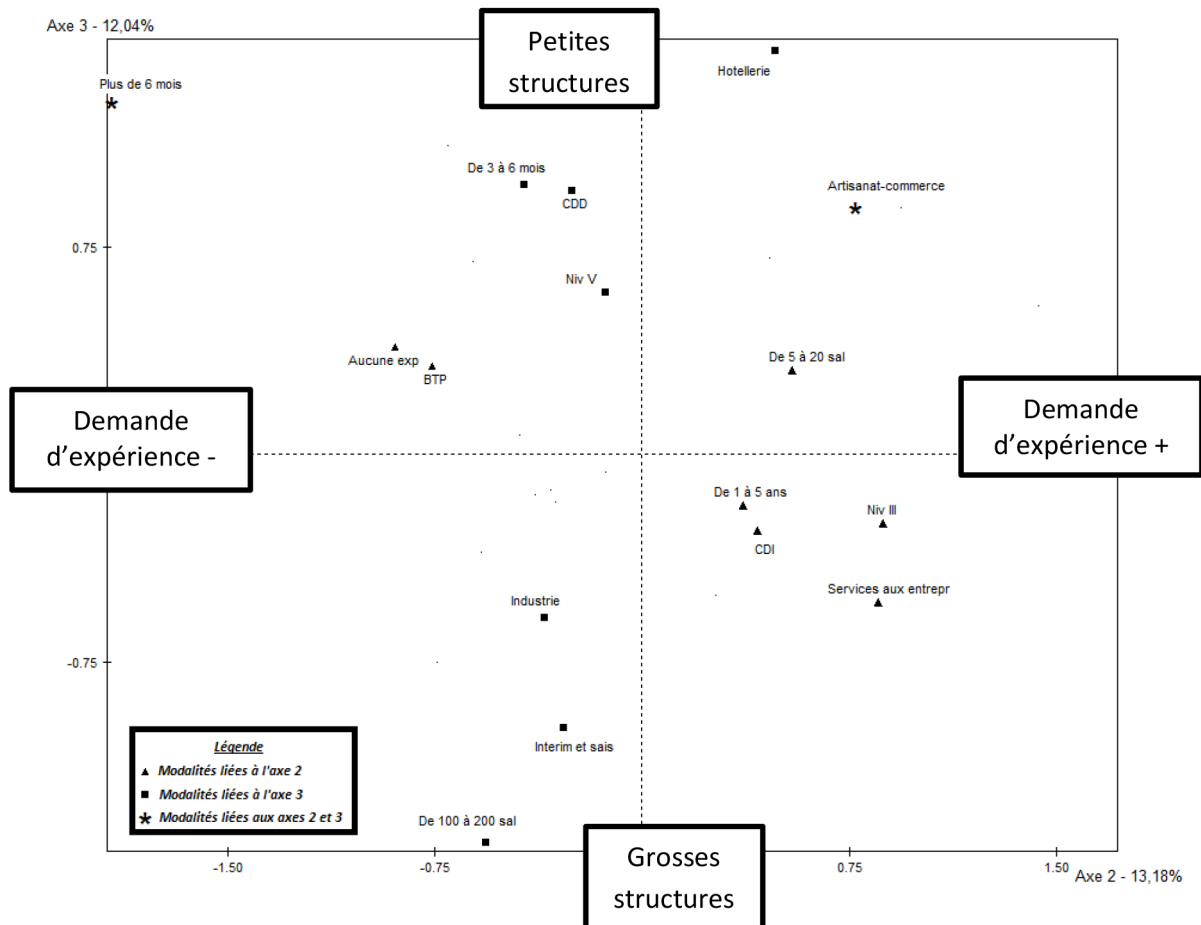
Tableau 3. Contributions et coordonnées des modalités structurant l'axe 3

Modalités	Contributions	Coordonnées	
		-	+
CDD	19,06		0,96
Intérim et saisonnier	13,71	- 0,99	
Contrat de 3 à 6 mois	10,63		0,97
Industrie	6,83	- 0,59	
Hôtellerie	5,99		1,46
Artisanat-commerce	5,72		0,86
Niveau d'étude : V	5,02		0,59
De 100 à 200 salariés	4,31	- 1,41	
Contrat de plus de 6 mois	3,35		1,24

Le deuxième axe de l'ACM oppose les emplois demandant beaucoup d'expérience, concernant essentiellement le secteur des services aux entreprises (en d'autres termes, les entreprises sous-traitantes), et les emplois pouvant être occupés sans expérience, essentiellement dans le BTP. Il apparaît alors que les entreprises sous-traitantes de ménage, de logistique, d'entretien, ou encore de gardiennage, sont caractérisées par des embauches basées sur l'expérience. Les postes proposés par ces entreprises sont peu qualifiés, mais demandent à être rapidement opérationnel, sans période de formation.

Enfin, le troisième facteur présente une dualité séparant le capitalisme industriel, organisé à l'échelle internationale s'organisant autour de structures faisant travailler un grand nombre de salariés, et le capitalisme plus personnalisé et local, que représentent le commerce, l'artisanat, et l'agriculture. L'axe peut globalement être perçu comme opposant globalement les grosses et les petites structures. Il apparaît que l'intérim est surtout caractéristique du secteur industriel dans laquelle le travail temporaire est utilisé comme un volant de main-d'œuvre ajustable aux demandes de productions et aux aléas économiques (Glazmann, 2005). À l'opposé, les structures plus petites et les secteurs de l'artisanat, du commerce, ou de l'hôtellerie favorisent les CDD de quelques mois et demandent des personnes plus qualifiées.

Figure 8. Modalités structurant les axes 2 et 3 projetées sur le plan factoriel 2-3

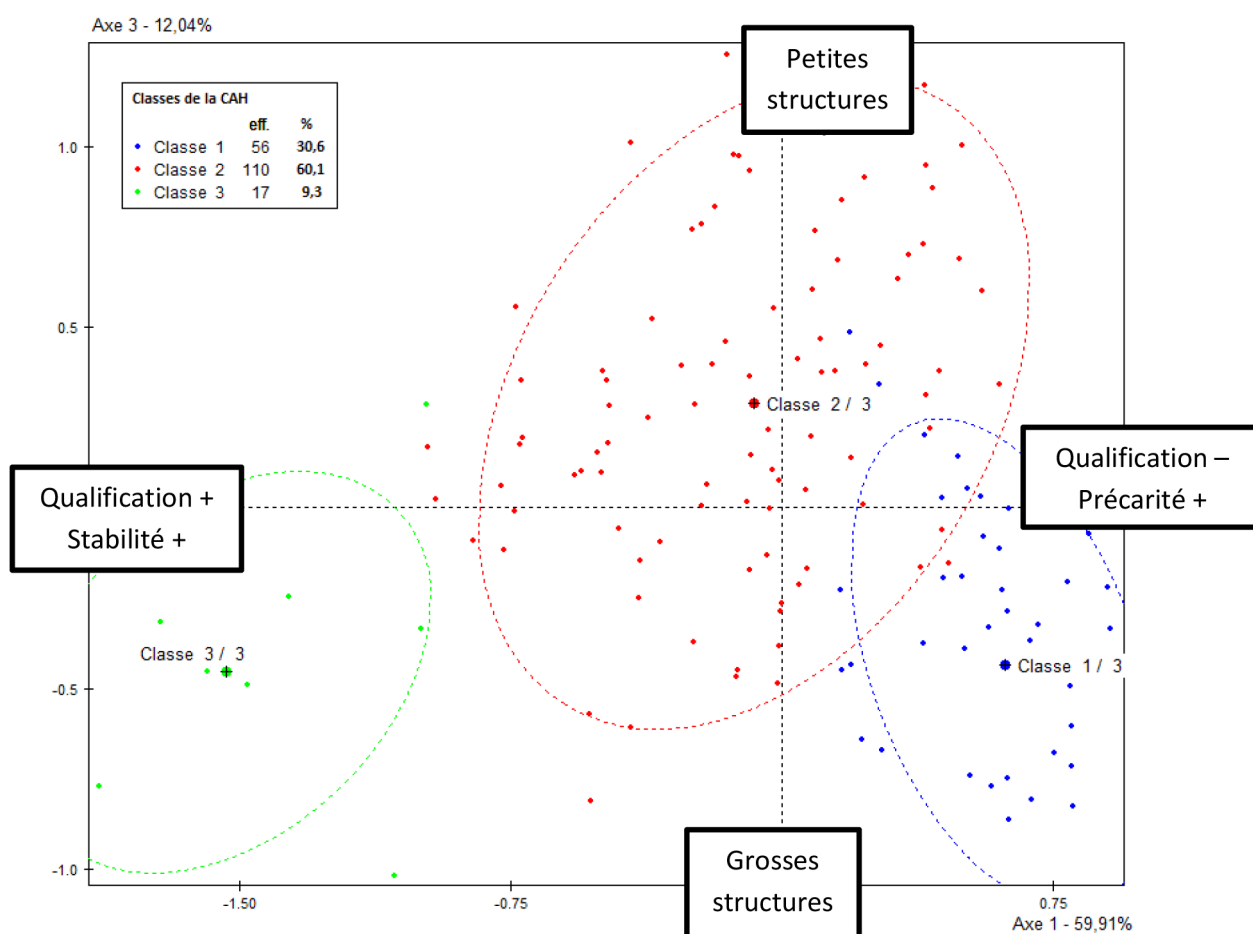


Trois types d'offres d'emplois

En synthétisant les clivages entre les offres d'emplois, nous pouvons mettre en avant une typologie des propositions adressées à la jeunesse locale. Trois catégories d'offres sont ainsi mises en lumière.

La première concerne les emplois émanant de groupes industriels, de leurs entreprises sous-traitantes et du secteur du Bâtiments et Travaux Publics. Cette classe présente les emplois les plus instables et les moins qualifiés. Ces secteurs d'activité embauchent une main-d'œuvre peu qualifiée par le biais du travail temporaire, sur des périodes très courtes. En contrepartie, ces emplois demandent la possession de plusieurs mois, voire années, d'expériences professionnelles sur des postes équivalents à ceux qui sont proposés. Cette classe regroupe 56 offres d'emplois, soit environ 31 % de l'échantillon. La deuxième classe regroupe les offres d'emplois concernant des CDD de quelques mois dans les secteurs commerciaux ou artisanaux, dans l'agriculture ou les espaces verts, et dans l'administration pour un niveau de qualification peu élevé (niveau bac ou BEP/CAP). Cette catégorie regroupe 110 offres d'emploi (60 % de l'échantillon). Enfin, la troisième classe regroupe les offres émises par les structures de la santé ou du social, embauchant essentiellement des personnes très qualifiées en CDI sans demander d'expérience professionnelle antérieure. Cette classe regroupe donc les emplois les plus stables, mais également ceux qui sont les plus exigeants en termes de diplôme. Se retrouve ici une minorité des offres d'emploi (17, soit environ 9 % de l'échantillon).

Figure 9. Représentation des classes de la CAH sur le plan factoriel 1-3



Le marché de l'emploi local se caractérise essentiellement par une surreprésentation des emplois précaires, et par un déficit des emplois stables. De plus l'accès à l'emploi le plus stable nécessite la possession de capitaux scolaires ou professionnels à valoriser. Or, l'offre locale de formation étant peu prolifique dans le territoire proche, notamment en ce qui concerne l'enseignement supérieur, l'acquisition de capitaux scolaires importants suppose une mobilité vers les zones urbaines. Les jeunes les moins mobiles sont alors exclus des emplois les plus stables. En d'autres termes, ces derniers vont être occupés par des personnes extérieures. Les jeunes locaux sont cantonnés aux offres d'emplois précaires.

La prise en charge institutionnelle des jeunes en recherche d'emploi

Dresser le portrait des offres d'emploi ne suffit pas complètement à caractériser le marché du travail local. Il ne permet pas d'apprécier les modalités concrètes d'entrée en activité. En effet, dans un contexte d'appauvrissement des diffusions des offres, l'accès au travail prend des formes particulières et dépend de nouveaux critères (reposant principalement sur l'expérience et le « savoir-être »). Afin de permettre aux jeunes locaux d'acquérir ces capitaux d'employabilité, différents dispositifs sont mis en œuvre, notamment par les missions locales. L'expérience ou la mobilité deviennent alors des moyens de départager les candidats à un poste donné. En outre, ces critères s'accompagnent d'une injonction

individuelle à la gestion des compétences et des capitaux spécifiques afin de se construire une employabilité. Le chômage, problème social persistant depuis plusieurs décennies, est alors traité comme un phénomène particulier et individuel.

Formations, stages et mobilité

Ainsi, les jeunes en recherche d'emploi sont orientés vers des formations ayant pour but affiché de générer de l'expérience par le biais de stages. C'est le cas des Plans d'Accompagnement Local (PAL)⁴. Ce dispositif se compose d'alternance de semaines de formation et de stages. En théorie, ces stages devraient s'articuler autour de deux projets de professionnalisation. Dans les faits, les bénéficiaires multiplient les stages courts, « à droite et à gauche », sans grande cohérences entre eux. Ces stagiaires remplissent alors des rôles de remplacements de personnels indisponibles, ou d'ajustement de main-d'œuvre pour les tâches ponctuelles.

« Moi j'ai un double projet logistique – sécurité. (...) Là j'ai fait un stage chez Kiabi, je rangeais les rayons. Je vais souvent faire mes stages là-bas. Sinon, là je vais aller à l'hôpital, à la maintenance. Et puis avant j'étais aux espaces verts, le service de la mairie. »

Jeremy, 19 ans, en formation PAL.

Cette formation est rémunérée par le conseil régional et permet aux personnes qui en bénéficient d'accéder à des revenus allant du quart du smic au smic complet selon la situation familiale et l'âge. En contrepartie, les bénéficiaires doivent s'engager à ne pas quitter le dispositif avant que celui-ci ne soit achevé. De plus, pour y avoir accès les demandeurs d'emploi sont appelés à faire preuve de leur motivation. Ils doivent alors montrer qu'ils sont prêts à s'investir complètement dans leurs formations et dans leurs stages. Cette demande de preuves d'adhésion au dispositif peut aller jusqu'à sommer les potentiels bénéficiaires de faire du bénévolat. Ce dernier est en effet considéré par les agents de la Mission locale (et du pôle emploi) comme la preuve que ce qui compte le plus dans l'activité professionnelle n'est pas la rémunération, mais l'expérience qu'elle permet d'acquérir.

« Ils ne prennent que les plus motivés. Moi pour rentrer j'ai dû faire un stage gratuit, là à la mairie d'ici, j'ai travaillé 15 jours gratos, pas payés ! J'étais aux espaces verts, ça va j'aime bien mais bon... C'est pour dire que je voulais rentrer... »

Jeremy

De même, rares sont les offres d'emploi qui ne demandent pas aux candidats de posséder le permis de conduire, ou du moins une capacité à la mobilité. En réaction, la mission locale et le Pôle emploi mettent eux aussi l'accent sur l'importance de la mobilité, en proposant diverses formations et ateliers visant à apprendre aux personnes en recherche d'emploi à lire des horaires de bus, de train, à s'orienter dans

⁴ Les missions locales développent des compétences particulières en liens avec les différents partenariats locaux (David, Le Grand, Loncle, 2012). Ces partenariats sont liés aux besoins spécifiques rencontrés par les jeunes locaux, mais également aux offres institutionnelles présentes localement. Ce réseau d'acteurs, proche de ce que Jean-Luc Deshayes nomme l'« employeur territorial » (Deshayes, 2010), va alors être mobilisé pour occuper les demandeurs d'emploi en les formant ou en leur offrant des périodes d'emploi plus ou moins longues. Au sein du territoire qui nous concerne, ce réseau se compose essentiellement d'organismes de formation aux métiers de l'industrie pour adultes ou jeunes déscolarisés (AFPI, CFAI, etc.), de petites entreprises industrielles, de collectivités territoriales (mairies, communauté de commune) ou de structures de la fonction publique (hôpital, armée, gendarmerie).

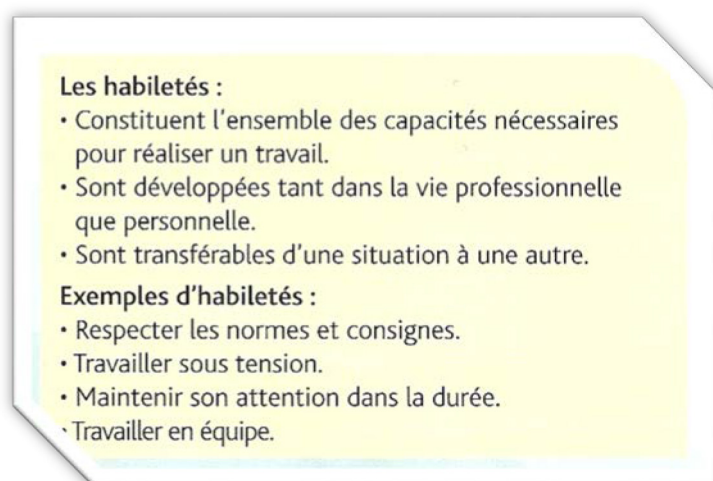
une ville inconnue ou dans une gare. La mission locale offre également des séances de préparation à l'examen du code de la route adaptées aux personnes proches de l'illettrisme⁵.

Si ces dispositifs forment indiscutablement les personnes en recherche d'emploi en termes d'expériences professionnelles ou de compétences (à la mobilité par exemple), ils tendent également à imposer un modèle de travailleur dévoué à l'employeur (au sens le plus général de pourvoyeur d'emploi), en étant notamment prêt à se déplacer ou à faire du bénévolat. De fait, les employeurs semblent demander de plus en plus de caractéristiques non professionnelles. Ces compétences, très difficilement quantifiables, deviennent de nouveaux critères de sélection reposant sur de nouvelles procédures de recrutement auxquelles les demandeurs d'emploi doivent se conformer.

Une gestion néolibérale de soi

Ainsi, les « *recrutements par simulation* », ou les « *plates-formes vocations* » se présentent comme des modes de recrutement ne se basant pas sur le *Curriculum Vitae* du demandeur d'emploi, mais sur les qualités, sur les « *habiletés dont toute personne dispose* », c'est-à-dire des capacités développées par le candidat « *tant dans sa vie professionnelle que personnelle* ». Ces habiletés, individuelles, peuvent avoir été acquises dans un cadre mais être appliquées dans d'autres et renvoient très concrètement à ce que la personne est en capacité de faire ou, au contraire, ce dont elle est incapable.

Figure 10. Habiletés selon le Pôle Emploi (extrait d'une brochure sur le « recrutement par simulation »)



Ces modes de recrutement prétendent permettre l'accès des jeunes à l'emploi sans expérience, ni qualification, et sans autres formes de « *discriminations* ». Cette méthode, décrite comme « *objective* », génère l'impression que tous les postulants ont les mêmes probabilités d'accès à l'emploi. Les seuls critères pris en compte sont les *aptitudes* et la *motivation* de la personne. Elle permettrait également d'élargir les champs de recherche, ne se limitant plus aux secteurs dans lesquels les chercheurs d'emploi sont diplômés, ou dont ils ont déjà fait l'expérience, et les place en contact direct avec l'employeur.

⁵ Sur ce type de dispositif et l'injonction à la mobilité voir notamment l'ouvrage d'Eric Le Breton (2005).

Ces modes de recrutement, se basant en premier lieu sur des caractéristiques personnelles, font alors reposer sur les individus seuls les causes de l'embauche ou du refus de celle-ci.

Figure 11. Présentation du recrutement par simulation (brochure Pôle Emploi)

Quels sont les avantages pour vous ?

- **Cette méthode donne sa chance à tout le monde :**
On ne vous demandera pas de CV, pas d'expérience dans le métier !
Ce sont vos habiletés qui parlent pour vous !
- **Des perspectives professionnelles plus larges :**
Parce qu'elle ne tient pas compte de la qualification et de l'expérience, la méthode de recrutement par simulation vous permet d'accéder à des métiers ou des secteurs auxquels vous n'avez pas accès dans les procédures classiques de recrutement.
- **Une méthode de recrutement objective :**
Elle permet de recruter sans discrimination via une sélection sur des critères mesurables, identiques pour tous, donc équitables et transparents.
- **Une rencontre avec l'entreprise qui recrute :**
Tous les candidats qui disposent des habiletés attendues pour le poste sont reçus par l'entreprise pour l'entretien de motivation.

Ainsi, l'individu en recherche d'emploi doit savoir « *identifier ses atouts* », « *étudier son marché* », « *entrer en contact* » avec les secteurs qui lui sont les plus propices, organiser rationnellement ses recherches d'emploi et « *s'adapter à son marché* ». Nous sommes dans ces considérations, proche de ce que Pierre Dardot et Christian Laval (2009) nomment l'« *éthique entrepreneuriale* », vantant l'Homme qui se fabrique lui-même et l'épanouissement personnel lié à cette démarche.

Figure 12. Sommaire de la brochure « Comment aborder le marché du travail ? » du pôle emploi.

Sommaire	
P 4/7	Identifier ses atouts
P 4	Le bilan personnel
P 5	Examinez vos possibilités
P 7	Vos conclusions
P 8/12	Étudier son marché
P 8	S'informer sur les métiers qui correspondent à vos compétences
P 10	S'informer sur les secteurs où s'exercent ces métiers
P 11	S'informer sur les entreprises qui proposent ces métiers
P 13/20	Entrer en contact
P 13	Votre approche du marché
P 14	Le marché "ouvert"
P 17	Le marché "caché"
P 21/22	Suivre ses recherches
P 21	Le carnet de bord
P 21	Le calendrier
P 22	Les relances
P 23/25	S'adapter à son marché
P 23	Adaptez-vous
P 23	Modifiez vos techniques de recherche d'emploi
P 24	Modifiez votre demande ou vos services

Le pôle emploi considère les individus à la fois comme des « entrepreneurs de soi » vendant des services sur un marché, et comme des détenteurs de capital humain à valoriser par des choix rationnels. L'Homme devient une entreprise rationnelle devant trouver ses clients, prendre position sur des marchés, gérer des coûts, se former (Aubrey, 1994). Les individus doivent apprendre à devenir des sujets actifs et autonomes en vue de développer des stratégies de vie, ainsi que d'accroître et valoriser leur capital humain. Les résultats obtenus sont alors le fruit de décisions et d'efforts ne relevant que de l'individu, et n'appellent pas de compensations particulières en cas d'échec. Toute crise sociale est perçue comme crise individuelle, toute inégalité est rapportée à une responsabilité particulière, les problèmes liés à l'organisation sociale deviennent des échecs personnels (Astier, 2010, p. 34). Ainsi, loin de l'autonomie et de l'émancipation des individus promus par les théoriciens du néolibéralisme⁶, l'individualisation de la démarche de recherche d'emploi, et plus largement de la prise en charge institutionnelle des problématiques sociales, est avant tout une « façon de rendre chacun responsable de sa vie et du moindre événement qui l'émaille » (Astier, 2010, p. 33-34).

Les personnes en recherche d'emplois doivent savoir formuler des projets, se mettre en valeur, et faire les choix de formation les plus fructueux. Or, ces critères de sélection, semblent avant tout être des outils de légitimation des non-embauches en rejetant la responsabilité sur des caractéristiques individuelles, occultant du même coup les conditions sociales et collectives, et notamment le contexte de déficit d'emploi.

⁶ Dont Denis Kessler et François Ewald (2000) qui différencient les « *risquophiles* » prenant des risques mais voyant du même coup leurs champs des possibles s'ouvrir, et les « *risquophobes* » restant prostrés sur leurs acquis et protections collectives.

Les rapport à l'emploi

De plus, ces nouveaux critères de recrutement influent directement sur les rapports au travail de ceux qui deviennent des « inemployables ». Nous avons pu dégager trois types de conduites en ce qui concerne les jeunes. Pour en rendre compte, nous nous appuyons sur le profil de quatre personnes rencontrées à la mission locale ou lors d'une réunion de recrutement. Ces personnes exemplifient les grandes postures observables sur le terrain : l'intermittence de l'emploi, la recherche perpétuelle d'employabilité et l'orientation vers les carrières militaires.

Les intermittents de l'emploi

Les jeunes demandeurs d'emploi les plus mobiles, possédant le permis de conduire, ayant un véhicule à disposition sont en capacité de se rendre rapidement sur un éventuel lieu de travail et se trouvent dévolus à des tâches de remplacement, ou à des contrats de très courtes durées, travaillant parfois à la journée dans divers types de structures. Pour ces personnes, activité et inactivité s'entremêlent. Le chômage devient un moment entre deux périodes de travail, comme le travail devient un moment entre deux périodes de chômage (Pagès, 2006).

Julie, 20 ans, vit chez ses parents et fréquente la mission locale depuis deux ans. Elle possède le permis de conduire et a une voiture à disposition (la seconde voiture de ses parents). Son père est soudeur dans une petite entreprise industrielle située dans leur village, sa mère est nourrice agréée, mais n'a plus d'enfants à garder depuis plusieurs années. Son frère, collégien de 15 ans, va arrêter sa scolarité à la fin de la troisième pour faire un apprentissage dans l'entreprise qui salarie son père.

Julie possède un BEP secrétariat et un Bac technique en comptabilité. Pour ne plus être dépendante de ses parents, elle a cherché un employeur en vue de préparer un BTS comptabilité en alternance, mais n'a pas trouvé de structure capable de l'accueillir en stage (rémunéré).

« Je voulais continuer en BTS compta. Dans mon lycée ils font le BTS compta en alternance, alors on suit les cours et on travaille en même temps. Je voulais faire ça pour pouvoir être indépendante, partir de chez mes parents, et puis habiter chez moi, quoi. Mais pour s'inscrire en BTS, il fallait un patron qui me prenne en stage, et j'ai pas trouvé... C'est comme ça que j'ai pas pu m'inscrire... C'était en 2008, et avec la crise, tout le monde me disait que c'était pas possible... Alors j'ai laissé tomber... Mais tout de suite j'ai cherché à travailler. »

À la mission locale, elle ne trouve que des emplois de courte durée, essentiellement en mairie. En deux ans, elle a travaillé six mois à l'accueil d'une mairie, et un mois à la comptabilité d'une autre. Elle se dit « toujours rejetée » à cause de son manque d'expérience.

« Ils ne m'ont pas embauché mais bon, ils m'ont donné ma chance quand même, parce que je n'avais pas d'expérience du tout... J'ai mon bac mais il ne vaut rien sans l'expérience. »

Elle a entrepris une « formation DCP » (Dynamique de Choix Professionnel) de 3 mois. Durant cette formation, elle a passé des « tests d'aptitude », dans une logique de réorientation professionnelle, elle a participé à des ateliers de préparation de CV et d'« entraînement » aux entretiens d'embauche. Elle a également effectué quelques stages non rémunérés, « pour l'expérience ».

Désormais, elle effectue des inventaires, ou « fait des remplacements » sur les chaînes de production d'usines proches. Elle cherche du travail dans un rayon de 50 km aux alentours, et choisit les offres d'emploi en fonction de la distance. Elle alterne de très courtes périodes d'emploi, et l'inactivité. Ni véritable salariée, ni 100 % inactive, elle a l'impression de ne jamais être sans activité. Elle retrouve une impression d'utilité sociale et déclare s'autoriser à refuser les offres d'emploi qui ne lui semblent pas intéressantes, ou peu rentables en termes de revenus ou d'expérience.

« Ça va, je ne reste jamais trop longtemps sans travailler, je fais des remplacements, c'est quand les gens sont malades ou qu'il y'a un retard dans une commande, ils m'appellent. Je dépanne, quoi. Mais si c'est trop loin pour pas beaucoup d'heures ça vaut pas le coup par rapport à l'essence. Alors j'y vais pas, je refuse. Pareil, des choses que j'ai déjà fait plusieurs fois, j'y vais pas forcément, l'expérience je l'ai, alors j'apprendrai plus en y allant. »

Les chercheurs d'employabilité

D'autres personnes ont le sentiment d'être écartées de l'emploi, rejetées de la sphère professionnelle pour des raisons personnelles. Bien qu'elles possèdent une qualification, quelques expériences professionnelles et qu'elles effectuent des démarches auprès d'agences d'intérim ou d'entreprises, l'emploi leur paraît inaccessible ou réservé à d'autres. Ces personnes vont alors tenter de mobiliser les ressources mises en place par la mission locale pour augmenter leur potentielle employabilité : formation, gain de mobilité, etc. Il ne s'agit plus alors de personnes en recherche d'emploi, mais de personnes en recherche d'employabilité. L'employabilité paraît à la fois proche et lointaine, au sens où les personnes pensent qu'en compensant telles ou telles lacunes, leur future embauche sera assurée. Mais une fois comblées, les lacunes initiales laissent place à de nouvelles, et ainsi de suite.

Damien a 23 ans. Il a quitté le système scolaire à 16 ans. Fils d'ouvrier en arrêt pour maladie grave et d'une mère femme de ménage, Damien cherche un emploi dans le secteur du bâtiment. Il y a travaillé deux ans, de 16 à 18 ans, dans une petite entreprise en tant que menuisier poseur, mais s'est fait licencié suite à une altercation avec le fils de son employeur.

Depuis, il cherche du travail, mais sans succès. Ayant perdu son permis de conduire suite à un gros excès de vitesse, Damien est peu mobile. C'est selon lui l'un de ses principaux handicaps, plus contraignant encore que son manque de qualification.

« Tu as une formation ?

Ouais, j'ai de l'expérience et tout mais sans le permis, c'est pas facile... Même ceux qui ont le bac ne trouvent rien, alors ceux qui n'ont pas le permis, c'est foutu... »

Damien fréquente la mission locale depuis plus de deux ans. Bien qu'il postule pour la plupart des offres d'emplois dans le bâtiment, ou dans d'autres secteurs d'activité, disponibles sans qualification, il a pris l'habitude d'être « recalé ».

« Là, elle [sa conseillère] m'a mis sur un truc, ... J'ai envoyé une lettre, j'ai toujours pas de réponse, mais bon, je vais être recalé comme d'habitude. »

Après avoir connu quelques « coups de pression » qui lui ont fait « faire le tour » de toutes les « boîtes d'intérim » et entreprises locales, sans résultat, Damien dit désormais s'en remettre aux offres de la

mission locale, en attendant de pouvoir repasser le permis, et re-candidater en mettant en valeur sa mobilité retrouvée.

« Une fois j'en avais tellement marre, j'ai fait le tour de toutes les entreprises de maçonnerie des alentours, je n'ai pas eu de réponse, juste trois coups de fils, mais c'était négatif. Du coup, j'en ai marre, je ne cherche plus, j'suis dégoûté... Mais là je repasse le permis, après ça ira mieux, je vais sûrement retrouver. Tout ce qu'on me propose, on me refuse parce que j'ai pas le permis, donc bon... Normalement, après ça sera bon ! »

Les carrières militaires

Enfin, les seules professions qui semblent encore être supports d'avenir, tout particulièrement pour les jeunes hommes, sont celles de l'armée. Les métiers militaires proposent des débouchés permettant d'échapper au précarité et au non-emploi.

Steeve a 15 ans et est collégien. Il suit sa scolarité comme une obligation, mais l'entrée dans le monde du travail, ou plutôt du non-travail, selon les trajectoires de son entourage, lui fait peur.

« Je vois ma sœur et mon beau-frère, mes cousins ils galèrent comme des dingues et ils trouvent rien ! ... Alors moi je me dis que je vais continuer jusqu'au bac, je suis pas pressé d'arrêter les études parce que bon ... J'ai pas envie de rester sans rien faire, quoi. »

Il prévoit de rester en étude jusqu'au bac, puis de se diriger vers l'armée. L'armée étant en quelque sorte un choix par défaut, comme le métier de ceux qui ne peuvent rien espérer faire d'autre en termes d'activités professionnelles.

« Tu m'as dit que tu avais toujours voulu aller à l'armée, mais si dans le coin, il y avait du travail, tu serais quand même allé à l'armée ?

Non... C'est le boulot, ... L'armée c'est pas vraiment un avenir ... Du boulot y'en aura plus si ça continue, à part si y'a une troisième guerre mondiale, là il y aura du boulot, mais bon, il y aura des morts aussi... » « Moi, j'ai pas hâte de sortir du collège et du lycée... Le boulot et tout... La plupart de jeunes se barrent à l'armée, il n'y a plus que ça à faire ... Là-bas c'est sûr, ils recrutent... »

Si l'armée permet un débouché pour les jeunes qui ne semblent pas pouvoir envisager l'accès au salariat « traditionnel », elle permet aussi de construire une carrière professionnelle, avec des espoirs d'ascension sociale, de profiter d'une retraite et d'envisager des formes de mobilités géographiques particulières.

Benjamin, 26 ans, est en recherche d'emploi depuis plusieurs années. Il a arrêté les cours à 18 ans, avant d'avoir terminé son BEP de mécanicien. De 18 à 23 ans, il s'est occupé de sa mère, ancienne ouvrière, paralysée à la suite d'un Accident Vasculaire Cérébral. À 23 ans, Benjamin entreprend une formation de chauffeur routier, sa mère décèdera la semaine suivante. La formation de routier dure un an en alternance, mais aucune entreprise ne souhaite l'embaucher, à cause de son « manque d'expérience ». Pendant deux ans, il cherche un emploi, mais ne trouve rien d'autre que de courtes périodes d'intérim dans d'autres secteurs d'activités.

« Et avec ta formation, tu ne trouves pas de travail ?

Bah c'est pas que je trouve pas, mais quand t'arrives dans une entreprise, le patron il voit un jeune comme ça, sans expérience, donc ça peut peut-être lui faire peur... Il se dit « un petit jeune

comme ça... » ... Je serais à la place de l'employeur je ferais pareil. On n'a pas d'expérience, le peu d'expérience qu'on va se faire c'est en travaillant, et tu vas commettre des erreurs, forcément, au départ. T'as quand même un temps d'adaptation. Et l'entreprise, elle a besoin de quelqu'un d'expérimenté, tout de suite... »

Il a également tenté d'entrer à la SNCF, où travaille son père, mais sans succès. À 26 ans, il essaie de rejoindre la gendarmerie, dans laquelle sont déjà entrés plusieurs de ses amis, et qui lui laisse présager des perspectives d'avenir notamment en termes d'évolution de carrière, de retraite et de mobilité.

« Une fois que tu as un pied dans la gendarmerie, t'es tranquille toute ta vie, jusqu'à la retraite. Une fois que tu y es entré, tu peux être muté, mais t'as toujours du boulot. Ce qui n'est pas le cas dans une boîte d'ici... Le travail, c'est bien, mais quand l'entreprise elle ferme, t'as plus rien... Une fois dans la gendarmerie, je leur montrerai mes qualités et je pourrai monter en grade. »

Les transformations affectant l'industrie française depuis la fin des années 1970 entraînent de profondes mutations du marché du travail au sein des territoires dont le développement économique s'est surtout centré sur l'industrie. Le marché de l'emploi est peu approvisionné, et le nombre de demandeurs augmente. Les processus qui auparavant permettaient aux jeunes d'entrer en emploi ne fonctionnent plus et de nouveaux mécanismes ont permis de légitimer le non-emploi de certaines franges de la jeunesse, dites inemployables.

En outre, l'emploi s'est précarisé et ne semble plus être support d'avenir. Il en résulte de nouveaux rapports au travail et à la carrière professionnelle qui représentent en fait de nouveaux modes d'activation des jeunes des classes populaires rurales. Ces derniers forment alors, d'une part, un contingent de main-d'œuvre extrêmement flexible et polyvalente capable de combler les besoins des structures locales en termes de remplacement de personnel permanent ou de besoins ponctuels (en cas de commandes importantes par exemple). D'autre part, cette frange de la jeunesse semble également être mobilisable pour répondre à des besoins étatiques (tels que l'armée). Ces quelques résultats semblent donc bel et bien témoigner des adaptations en termes d'accès à la ressource pour les jeunes des classes populaires qui sont alors amenés à emprunter des voies hors du salariat « traditionnel ».

Bibliographie

Astier I. 2010. *Sociologie du social et de l'intervention sociale*, Paris, Armand Colin.

Aubrey B. 1994. *Le travail après la crise : Ce que chacun doit savoir pour gagner sa vie au 21^{ème} siècle*, Paris, Interéditions.

Béraud M., Eydoux A. 2009. Activation des chômeurs et modernisation du service public de l'emploi, *Travail et emploi*, n° 119, 9-21.

Castel R. 1994. La dynamique des processus de marginalisation : de la vulnérabilité à la désaffiliation, *Cahiers de recherche sociologique*, n° 22, 11-27.

Chesnais F. 1994. *La mondialisation du capital*, Paris, Syros.

Dardot P., Laval C. 2009. *La nouvelle raison du monde, Essai sur la société néolibérale*, Paris, La Découverte.

- Davezies L. 2012. *La crise qui vient, La nouvelle fracture territoriale*, Paris, Seuil.
- David O., Le Grand É., Loncle P. 2012. Système locaux et action publique : l'exemple des jeunes vulnérables, *Agora Débat/Jeunesse*, n° 62, 81-97.
- Deshayes J.-L. 2010. *La conversion territoriale, Longwy (1978-2010). Le salariat entre paternalisme et mondialisation*. Presses Universitaires de Nancy, Collection Salariat et transformations sociales, Nancy.
- Durand J.-L. 1998. Taux de dispersion des valeurs propres en ACP, AC et ACM, *Mathématiques et sciences humaines*, Tome 144, 15-28.
- Duru-Bellat M. 2006. *L'inflation scolaire, les désillusions de la méritocratie*, Paris, Seuil.
- Ewald F., Kessler D. 2000. Les noces du risque et de la politique, *Le Débat*, N° 109, 55 - 72.
- Glaymann D. 2005. *La vie en intérim*, Paris, Fayard, 2005.
- INSEE. 2001. Les catégories Socioprofessionnelles en Picardie, *INSEE Relais*, n° 98.
- Lavitry L. 2012. Le jugement d'employabilité : un nouveau savoir pour gérer les chômeurs ?, *Sociologies pratiques*, n° 24, 53-65.
- Lazzarotti R. 1968. *L'industrie et les complexes industriels dans la vallée de l'Oise, Étude de géographie économique et humaine*, thèse de géographie, Amiens.
- Le Breton É. 2005. *Bouger pour s'en sortir. Mobilité quotidienne et intégration sociale*, Paris, Armand Colin.
- Meron M. Minni C. 1996. L'emploi des jeunes : plus tard et moins stable qu'il y a 20 ans, *Données Sociales*.
- Pages Y. 2006. Intermittents de l'emploi, Quand la discontinuité du travail est un parcours d'obstacle, in Beaud Stéphane, Lindgaard Jade et Confavreux Joseph (dir), *La France invisible*, Paris, La découverte.
- Renahy N. 2005. *Les gars du coin, Enquête sur une jeunesse rurale*, Paris, La Découverte.