



ÉCLAIRAGES
ÉCTAIVAGE2

**DES JEUNES « INVISIBLES » EMPLOYABLES ?
ANALYSE DES REPRÉSENTATIONS ET PRATIQUES
DES INTERMÉDIAIRES DE L'EMPLOI DU DISPOSITIF D**

C. LECERF, O. HIDRI NEYS, H. JUSKOWIAK

MARS 2024



ÉCLAIRAGES
É C I V I B V C E 2

Des jeunes "invisibles" employables ?
Analyse des représentations et pratiques des intermédiaires
de l'emploi du *dispositif D*

M A R S 2 0 2 4

Le Défenseur des droits soutient des activités d'études et de recherche afin de nourrir la réflexion et le débat public dans ses domaines de compétence.

Cette publication constitue une synthèse de la recherche intitulée « *L’(in)employabilité des jeunes « invisibles »* ». *Analyse des représentations et pratiques des intermédiaires de l'emploi du dispositif D* » soutenue par le Défenseur des droits et l’Institut national de la jeunesse et de l’éducation populaire (Injep) et menée par Charlotte Lecerf (Doctorante à Textes et Cultures, UR 4028), Oumaya Hidri Neys (Professeure des universités à Textes et Cultures, UR 4028) et Hugo Juskowiak (Maître de conférences à Textes et Cultures, UR 4028).

Les opinions mentionnées dans cette publication n’engagent que ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement la position du Défenseur des droits.



Avec le soutien de



RÉSUMÉ

Cette recherche propose une analyse sociologique des représentations des acteurs impliqués au sein d'un dispositif de retour à l'emploi de la jeunesse –dénommé ci-après *dispositif D*. Ce dispositif, défini par ses concepteurs comme « plus efficace » et « plus innovant », s'adresse aux jeunes dits « invisibles » (non détectés par le Pôle emploi et les missions locales) des quartiers prioritaires de la ville en région Hauts-de-France et propose une prise en charge « personnalisée ».

Au total, 28 entretiens ethnographiques ont été menés auprès des concepteurs (dirigeants, présidents et cadres, faisant partie d'une association médico-sociale et d'un groupement d'entreprises d'Insertion par l'Activité Économique) et agents opérationnels (conseillers en insertion, assistants sociaux, psychologues...), chargés de repérer et d'accompagner les jeunes vers le retour à l'emploi.

L'étude montre que les représentations sur les jeunes et les pratiques des professionnels diffèrent selon les profils des concepteurs, mais également selon les profils et les trajectoires socioprofessionnelles des agents en contacts avec les jeunes et enfin selon les profils des jeunes pris en charge.

Les deux organisations à l'origine de la création du dispositif (*l'association S* et *l'entreprise V*) ont des représentations des jeunes différentes et ne ciblent pas les mêmes catégories de jeunes pour intégrer le dispositif. *L'association S* adopte une vision compréhensive de l'exclusion des jeunes et souhaite que le *dispositif D* intègre des jeunes inconnus du service public de l'emploi (jeunes sans-domicile, jeunes usagers de drogues). *L'entreprise V* impute aux jeunes de milieu populaire une part de responsabilité (motivation, problématiques sociales, apparence physique) dans leur exclusion

et privilégie l'intégration de jeunes moins éloignés des institutions, dans un objectif d'atteinte des objectifs fixés par les financeurs. Cette approche a supplanté l'approche plus compréhensive de *l'association S*.

Les agents socialisateurs (conseillers en insertion, assistants sociaux, psychologues), travaillant dans un contexte d'urgence et étant peu formés, présentent des stéréotypes négatifs à l'égard des jeunes issus des classes défavorisées. Ils valorisent davantage ceux issus des classes moyennes et supérieures. Ils tentent de former les jeunes issus de milieux populaires à l'utilisation des techniques de recherche d'emploi et de transformer leur apparence (vestimentaire, attitudes et postures corporelles) en conformité aux attentes supposées des employeurs, intégrant ainsi certaines pratiques discriminatoires. Ces représentations défavorables ne sont toutefois pas partagées uniformément par tous les agents socialisateurs. L'analyse de leurs expériences antérieures auprès des jeunes, mais aussi leurs trajectoires sociale, scolaire et professionnelle influencent leurs représentations et pratiques professionnelles. Ces éléments confirment les résultats de travaux antérieurs sur les profils des conseillers en insertion professionnelle.

Au regard des stéréotypes mis à jour, une série de préconisations sont émises afin de lutter contre les discriminations à différents niveaux du dispositif : depuis sa conception, le recrutement et la formation des agents, jusqu'au travail de repérage et de suivi des jeunes.

INTRODUCTION

Depuis le milieu des années 1970, l'emploi des jeunes est marqué en France par la problématique de « *l'insertion professionnelle* »¹. En région Hauts-de-France, région sur laquelle l'étude a porté, le parcours des jeunes vers l'emploi apparaît plus difficile : en 2019, 34,1 % des jeunes de 15 à 24 ans sont au chômage, contre 27,2 % en France Métropolitaine². Vingt pour cent des jeunes de 15 à 24 ans ne sont ni en emploi, ni en formation, ni en études (NEET) soit 4 points de plus qu'en France métropolitaine (16,6 %) ³. Dans ce contexte de chômage et de sous-emploi massif, où la concurrence entre chercheurs d'emploi s'amplifie, « *nombre d'employeurs traitent les jeunes comme un public "à risque"* »⁴. À chaque nouvelle génération, les jeunes sont en effet régulièrement considérés comme étant peu productifs et blâmés de ne pas être « comme il faut » (trop connectés, insuffisamment motivés par le travail, zappeurs, etc.)⁵. Il est ainsi fréquemment reproché aux jeunes NEET un « *désengagement vis-à-vis du marché du travail, du monde économique et plus largement de la société* ». Être NEET définit souvent le jeune par la négative, par ce qu'il ne fait pas ou n'est pas : ni en emploi, ni en formation, ni en études, cela peut conduire à l'enfermer dans la case statique d'une « *jeunesse à la dérive* »⁶. En le considérant comme ayant « *transgressé une norme en vigueur, il peut se faire qu'il soit perçu comme un type particulier d'individu, auquel on ne peut faire confiance pour vivre selon les normes sur lesquelles s'accorde le groupe. Cet individu est considéré comme étranger au groupe* »⁷.

Face à la montée du chômage et de l'exclusion, des dispositifs d'insertion et d'accompagnement à l'emploi ont été créés spécifiquement pour les jeunes, comme les missions locales. Créées en 1982 suite au rapport Schwartz, ces dernières visaient initialement un accompagnement global simultané sur les domaines de la famille,

la santé, la culture, la formation et l'emploi. L'accompagnement s'est finalement davantage recentré sur l'atteinte des objectifs définis par les financeurs et orienté vers l'accès à l'emploi⁸.

Au sein de ces dispositifs, le suivi proposé aux jeunes en recherche d'emploi paraît premièrement marqué par un travail de conformation aux attentes identifiées par les employeurs. Étant à l'interface des candidats à l'embauche et des employeurs, les intermédiaires de l'emploi tentent ainsi d'accroître les capacités de socialisation des jeunes chercheurs d'emploi pour augmenter leurs chances d'insertion professionnelle, avec la transmission de certaines normes comme la responsabilité, l'autonomie et l'assiduité, considérées par les conseillers en insertion comme indispensables pour être employables⁹. Ce travail de conformation est plus englobant. En effet, la qualification sociale, qui renvoie « *à tous les signes de socialisation et d'intégration sociale qui relèvent de l'histoire personnelle et qui sont susceptibles de différencier les individus de même compétence professionnelle* »¹⁰ est également au cœur de leurs préoccupations. Justement, le travail des apparences physiques¹¹ passe par la diffusion de normes corporelles¹² et se trouve encouragé via des ateliers ou encore des stages dits de redynamisation par le sport. Ces éléments semblent d'autant plus pertinents lorsque l'on sait que l'un des premiers motifs de discrimination rapporté par les jeunes de 18-29 ans est l'apparence physique (poids, taille, physique, façon de s'habiller)¹³. Ainsi, en 2021, selon le 14^e baromètre des discriminations dans l'emploi du Défenseur des droits et de l'OIT, parmi les jeunes rapportant avoir déjà vécu une discrimination, 22 % relie cette discrimination à l'apparence physique¹⁴.

La littérature scientifique a montré combien les écarts existants entre le cadre initial d'un dispositif et sa mise en œuvre sur le terrain étaient dépendants des profils des

conseillers chargés de son déploiement¹⁵. Les représentations des professionnels de l'insertion sur les jeunes et l'emploi, comme leurs pratiques professionnelles, varient en effet selon leur appartenance sociale¹⁶, leur trajectoire professionnelle¹⁷ et leur ancienneté dans le métier¹⁸.

Enfin, la jeunesse est plurielle¹⁹. Croisé avec d'autres critères comme le sexe et/ou l'origine, le jeune âge peut compliquer davantage l'accès à l'emploi. Malgré l'existence du cadre législatif antidiscriminatoire français, les candidatures de jeunes de 23 à 30 ans dont l'identité suggère une origine maghrébine ont 33 % de chances de moins d'être contactées par les recruteurs que celles portant un prénom et nom d'origine française²⁰. Ces pratiques discriminatoires se retrouvent également chez les intermédiaires de l'emploi. Sur un terrain de recherche composé d'agences intérimaires et de missions locales, Grégory Giraudo Baujeu (2020) montre par exemple que les jeunes d'origine réelle ou supposée « *maghrébine* » sont décrits par les professionnels comme « *manquant de savoir-être* » et donc, davantage mis à l'essai. Le suivi et les outils proposés aux jeunes diffèrent selon la maîtrise de normes sociales et l'intégration de repères familiaux perçus par les intermédiaires de l'emploi. Les jeunes « *les moins diplômés, souvent sortis précocement de l'école se trouvent confrontés, avec les dispositifs d'insertion (...) à un ensemble de pratiques qui peuvent limiter l'accès à l'expérience de travail directe et les maintenir dans des activités de socialisation* »²¹. Ces jugements impactent les interactions et les actions proposées, et *in fine*, l'accès à l'emploi des jeunes pris en charge. On peut alors déplorer le paradoxe selon lequel celles et ceux dont les conditions de vie sont les plus difficiles n'aillent pas au bout des dispositifs²² qui leur sont prioritairement dédiés.

Il convient également de noter que selon un rapport de l'Injep, le taux de non-accès ou de non-recours des jeunes aux dispositifs d'accès à l'emploi qui leur sont pourtant dédiés (par exemple la garantie jeune) oscille entre 17 % et 47 % en 2018²³.

La recherche a pour objectif d'analyser les représentations et pratiques de l'ensemble des professionnels de l'insertion impliqués

au sein d'un dispositif de retour à l'emploi de la jeunesse (le *dispositif D*) déployé en région Hauts-de-France en direction d'un public de « *jeunes* », dits « *invisibles* » et présenté comme « *plus innovant* » et « *plus efficace* ».

En agissant de façon directe sur les jeunes « *invisibles* », ces professionnels se situent au cœur des situations de médiation entre les employeurs et les « *jeunes* » qu'ils tentent d'inscrire dans un processus de recherche d'emploi. Ils apparaissent à ce titre comme les principaux « *agents socialisateurs du processus de conversion* » souhaité par le *dispositif D*²⁴.

Quelles sont les représentations des concepteurs du dispositif à l'égard de ces « *jeunes invisibles* » ? Comment sont-elles transmises aux agents le mettant en œuvre quotidiennement ? Quelle définition de l'employabilité des jeunes sous-tend leur activité professionnelle ? Quel est le poids de la définition du bon/mauvais jeune²⁵ par les employeurs, de leurs propres représentations ou encore de leurs expériences antérieures sur le processus de transformation institutionnelle enclenché ? Comment ces représentations peuvent-elles aboutir à des discriminations et auprès de quels groupes de jeunes ? Autant de questions auxquelles l'étude cherche à répondre en étudiant ce nouveau dispositif d'insertion.

La revue de littérature menée invite à émettre l'hypothèse selon laquelle les représentations sur les jeunes « *invisibles* » pris en charge (les agents socialisés) par les intermédiaires de l'emploi (les agents socialisateurs du dispositif) dépendent des socialisations antérieures (primaire, secondaire, continue) des agents socialisateurs. Ces socialisations agissent comme des filtres et influencent leurs pratiques de repérage, de sélection, et d'accompagnement de ces jeunes vers l'emploi. Il s'agit donc d'analyser les représentations sur les jeunes qui sous-tendent le travail de transformation/conversion institutionnelles proposé par le *dispositif D*. Les travaux antérieurs incitent à être particulièrement attentifs aux stéréotypes et/ou représentations discriminatoires qui sont susceptibles de marquer cet accompagnement.

PRÉSENTATION DU TERRAIN ET MÉTHODOLOGIE

Déployé en région Hauts-de-France, le *dispositif D*²⁶ (voir Focus) financé par le ministère du Travail et créée par l'*entreprise V* et l'*association S*, a pour objectif de repérer un public de « *jeunes invisibles* » puisque non détectés par les institutions publiques habituelles (socioéducatives, scolaires, d'insertion, etc.) et de les accompagner de manière « *personnalisée* », jusqu'à l'emploi.

FOCUS

PRÉSENTATION DU DISPOSITIF D

Le *dispositif D*²⁷ a été porté par l'*entreprise V* pour une durée de 4 ans (mai 2019/décembre 2023).

Créée en 1978, l'*entreprise V* fait partie du secteur de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE²⁸) et est censée constituer la première marche pour accéder à l'emploi²⁹, et par-delà même, recruter avec un haut seuil d'intégration. La création de l'*entreprise V* sur les fonds de l'*association S* repose sur le constat que sans travail, il est difficilement possible d'améliorer durablement « *les conditions de vie des publics* ». L'*entreprise V* inclut des Ateliers Chantiers d'Insertion (ACI), Entreprises d'Insertion (EI) et des Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI)³⁰, ainsi qu'une partie « *formation et coaching emploi* » (plus récente), comprenant le *Programme P* et le *dispositif D*.

Créée il y a 60 ans, l'*association S* appartient au secteur médico-social. Œuvrant originellement sur la protection de l'enfance, le travail sur l'« *emploi* » est devenu une de leurs préoccupations depuis plusieurs années,

notamment pour éviter les expulsions de leurs logements sociaux.

Lauréat national de l'appel à projets « *100 % inclusion*³¹ » (PIC³²-ministère du Travail), le *dispositif D* affiche la volonté de « *remobiliser et accompagner vers l'emploi mille femmes et hommes qui constituent le noyau dur du chômage, sur les territoires de la Métropole Lilloise et du Bassin Minier* »³³. Pour cela, sept antennes ont été créées dans les quartiers prioritaires du Nord et du Pas-de-Calais, décrits comme « *fortement marqués par le chômage et la pauvreté* », afin de toucher les « *publics très éloignés de l'emploi* ». Elles prévoient d'intégrer celles et ceux ayant pour points communs « *une faible acculturation au monde du travail, une absence de projet professionnel, des qualifications inexistantes ou obsolètes, et de nombreuses urgences sociales* ».

Grâce à l'intervention de professionnels nommés « *boosters* », le *dispositif D* souhaite « *aller vers [et être] au cœur de leur lieu de vie* » et déclare vouloir mener « *en parallèle l'accompagnement social, la formation et l'accès à l'emploi, sans hiérarchie des interventions, afin d'être au plus près des besoins des participants* ». Le parcours d'accompagnement des jeunes se déroule sur une période maximale de 15 mois et inclut plusieurs ateliers (photographie, écriture, mobilité, sport, relooking, présentation, visites d'entreprises, etc.). Certaines de ses actions sont assurées par d'autres professionnels intervenants ponctuellement sur le dispositif (coach en image, socio-esthéticienne, coach sportifs sophrologues etc.).

Un « *accompagnement individualisé social* » est mis en œuvre en lien avec les équipes de l'association S.

Le *dispositif D* repose sur une directrice, une coordinatrice, une ingénieure pédagogique, un formateur, sept professionnels « *boosters* », sept conseillers d'aide à la recherche d'emploi qualifiés de « *coachs emplois* » (employés par l'entreprise V), trois assistants sociaux et un psychologue (employés par l'association S et mis à disposition sur le *dispositif D*).

Souhaitant s'inscrire « *dans une culture du langage de la preuve avec un suivi en temps réel* », le dispositif recourt également à un cabinet d'évaluation et au financement d'une thèse de doctorat en contrat CIFRE³⁴, sur une durée de trois ans.

Dix entretiens ont été menés avec les concepteurs et autres acteurs³⁵ ayant contribué à la conception du *dispositif D*³⁶. Ces entretiens ont duré entre 57 minutes et 2h16 et exploraient 3 thèmes. Le premier visait à renseigner leurs trajectoires sociale, scolaire et professionnelle. Le deuxième abordait le rapport des enquêtés au dispositif à travers l'origine de la création de ce dispositif, la mise en œuvre actuelle du programme (les territoires, les objectifs, les contenus, etc.), les représentations et pratiques liant les enquêtés aux agents socialisateurs du programme (recrutement, attentes, organisation, etc.) et leur vision d'un accompagnement de retour à l'emploi « *idéal* » vs « *mis en œuvre* ». Le troisième thème interrogeait le rapport des enquêtés aux jeunes agents socialisés (définition, moyens d'accès, discriminations, etc.).

Dans un second temps, les agents socialisateurs, c'est-à-dire les membres de l'équipe opérationnelle travaillant sur le *dispositif D* (n=18) chargés de détecter, suivre et accompagner les jeunes du *dispositif D* ont été interviewés. Parmi eux, des conseillers en insertion qualifiés de « *boosters* » et « *coachs emploi* » (n=14) prennent en charge de manière quotidienne le repérage et le parcours d'insertion professionnelle des jeunes accueillis.

D'autres interviennent plus spécifiquement auprès de ces derniers : il s'agit des assistants sociaux (n=3) et d'une psychologue clinicienne (n=1). Les entretiens ont duré entre 1h51 et 3h22 et abordé trois thèmes. Le premier visait à renseigner leurs trajectoires sociale, scolaire et professionnelle. Le deuxième portait sur leur recrutement et l'arrivée dans l'entreprise. Le troisième abordait leur rapport au *dispositif D* à travers leurs pratiques quotidiennes, les représentations des jeunes agents socialisés et leur vision d'un accompagnement de retour à l'emploi « *idéal* ».

Le dispositif d'enquête a été complété par une série d'observations directes (entretiens en face à face entre les agents et les jeunes, et des ateliers collectifs sur la réalisation de C.V., atelier coaching en image, socio-esthétique, etc.) et d'échanges informels pour mettre au jour d'éventuels écarts entre les « *dire* » issus des entretiens et les « *faire* » des enquêtés³⁷. Enfin, pour gagner en objectivité³⁸ et analyser les changements du *dispositif D* dans le temps³⁹, l'étude s'appuie sur des documents institutionnels. Toutes les données recueillies ont été soumises à une analyse de contenu thématique après leur retranscription intégrale.

RÉSULTATS

DES REPRÉSENTATIONS SUR LES JEUNES MAJORITAIREMENT DÉFAVORABLES À PLUSIEURS NIVEAUX DU DISPOSITIF ET DES PRATIQUES VISANT UNE CONFORMATION DES JEUNES ISSUS DE MILIEUX POPULAIRES

1- UNE LOGIQUE RESTAURATRICE POUR L'ASSOCIATION S, ENTREPRENEURIALE POUR L'ENTREPRISE V

Les deux organismes à l'origine de la création du dispositif ont des représentations différentes des jeunes et ne souhaitent pas prendre en charge des catégories de jeunes similaires.

Les concepteurs du *dispositif D* faisant partie de l'association S attribuent peu de représentations positives aux jeunes (force de travail, compétence, dynamisme). Ces éléments apparaissent de façon très marginale dans les discours. Ils présentent notamment les jeunes issus de l'aide sociale à l'enfance comme ayant des lacunes sur le plan de l'engagement, de la ponctualité, et de l'apparence physique. Ils jugent également leurs dépenses comme irrationnelles. Ils souhaitent repérer les jeunes les moins dotés en capitaux, et plus particulièrement les jeunes sortant de l'aide sociale à l'enfance, les jeunes sans ressources, les jeunes usagers de drogue et/ou sans-domicile. L'association S, appartenant au secteur médico-social possède une vision compréhensive et réparatrice⁴⁰ du *dispositif D*. Pour eux, le dispositif doit se concentrer sur le repérage de jeunes qui seraient totalement inconnus des institutions en mobilisant certaines pratiques issues du travail social comme le travail de rue et un partenariat « *hors administrations* », par exemple en lien avec les clubs sportifs. Leur vision de l'accompagnement ambitionne de réduire les injustices par un fort investissement professionnel des personnels chargés du suivi des jeunes et

vient questionner les modes de recrutement actuels, jugés trop excluant pour les jeunes les moins favorisés. Les membres de l'association S relient le niveau de maîtrise des règles de vie à l'environnement familial et au milieu social des jeunes, plus qu'à la volonté individuelle.

Au contraire, les acteurs de l'entreprise V imputent aux jeunes une part de responsabilité dans un chômage qui dure. Ils possèdent une vision entrepreneuriale et répondent à la nécessité de pallier les besoins en recrutement des entreprises par les jeunes, qu'elle identifie comme une main d'œuvre disponible. Dans cette configuration, l'entreprise V considère qu'un grand nombre d'emplois est à pourvoir, rendant ainsi les jeunes non qualifiés qui ne travailleraient pas, responsables de leur non-emploi. Les concepteurs font abstraction de la construction du rapport au travail des jeunes issus de milieux populaires⁴¹ en les dépeignant comme attentistes et insuffisamment investis dans le travail. Tout comme pour l'association S, ce sont les savoir-être qui sont désignés comme étant les premiers facteurs de non-insertion professionnelle.

D'autres éléments comme les problématiques sociales (santé, logement, maîtrise de la langue) et psychologiques sont décrits comme des motifs d'exclusion au sein de leurs propres Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE). Ce choix est expliqué par une volonté de ne pas dépendre de l'État et de devoir satisfaire leurs propres clients, les employeurs, afin d'obtenir le chiffre d'affaires permettant de maintenir leurs activités. En évoquant une contradiction entre l'enrichissement du collectif (ils se représentent le marché du travail comme accessible avec de nombreux emplois à pourvoir) et l'incapacité pour certains jeunes à subvenir à leurs besoins⁴² (ceux que les concepteurs nomment « *noyau dur* » et qu'ils considèrent comme ne tirant pas profit de la « *reprise d'emploi* »), les concepteurs du

dispositif appartenant à l'entreprise V adoptent une vision plus libérale⁴³. L'entreprise V, contrairement à l'association S, ne souhaite pas avec le dispositif D repérer ni suivre des « jeunes de la cité »⁴⁴ ou encore des jeunes usagers de drogues. Elle cherche finalement à repérer les personnes « les plus susceptibles d'être transformées, afin de ne pas gâcher une place d'accompagnement pour une personne qui aurait peu de chance de retrouver le chemin de l'emploi »⁴⁵.

À l'instar de l'association S, la question de l'apparence apparaît spontanément dans les discours des professionnels de l'entreprise V, quoique de façon plus virulente. Pour les concepteurs de l'entreprise V, les « mauvais jeunes » issus des milieux modestes cumulent un manque d'organisation et de contrôle, associé à une négligence de leur apparence. Les éléments mis en avant concernent autant les vêtements, l'hygiène que la posture. Au contraire, le « bon jeune » est associé à un fort contrôle de son apparence physique. Les attentes des concepteurs envers l'apparence physique mettent en difficulté les candidatures des jeunes appartenant aux classes défavorisées, au regard de la construction sociale des corps mise au jour par ailleurs. L'intérêt et l'attention qu'un individu porte à son corps augmentent à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie sociale⁴⁶. **À aucun moment, les discriminations à l'embauche selon l'apparence physique, ni même les attentes des employeurs, ne sont abordées, encore moins remises en question, par les concepteurs de l'association S et de l'entreprise V.**

Qu'il s'agisse de sa motivation, de ses conditions de vie, de ses représentations ou de son apparence physique, c'est le jeune qui est vu avant tout comme « déficitaire », ce qui peut entraîner une culpabilisation du jeune dans sa recherche d'emploi⁴⁷.

Construite à partir des représentations qu'ont les professionnels sur les jeunes, la vision initiale du suivi proposé aux jeunes consistait certes en un travail de transformation du jeune (technique, psychologique, physique) mais aussi en des actions dirigées vers l'entreprise. Il était attendu des agents socialisateurs de

convaincre les employeurs de recruter les jeunes accompagnés, de favoriser l'accès des jeunes aux entreprises par la mise en place de stages, d'organiser des rencontres informelles entre jeunes et employeurs au sein des antennes lors de petits-déjeuners, ou encore d'assurer un suivi post-embauche régulier. **Les résultats montrent combien l'objectif de « transformation du jeune » a supplanté celui de travailler auprès et avec les entreprises, tout en laissant l'entreprise V dominer l'opérationnalisation du dispositif.**

2- DES CONDITIONS DE RECRUTEMENT ET DE TRAVAIL DANS L'URGENCE : UN CONTEXTE FAVORABLE AUX PRATIQUES DISCRIMINATOIRES

Lié à l'urgence d'intégrer un nombre important de jeunes dans le dispositif, le recrutement des jeunes par les agents socialisateurs s'est fait sous pression et s'est exclusivement concentré sur une sélection déterminée par la possession (ou non) de savoir-être (entente avec le binôme de chaque antenne). Si les agents socialisateurs expliquent avoir reçu très peu de consignes précises sur les méthodes de repérage et de suivi des jeunes, des directives sur les objectifs⁴⁸ à atteindre en matière d'entrées (1 000 personnes en moins de 3 ans) ont été clairement établies avec une attente sur la rigueur nécessaire au remplissage du logiciel de contrôle⁴⁹. Il est attendu que les agents socialisateurs constituent un « outil de réconfort et de soutien »⁵⁰. Les agents sont ainsi soumis à l'application d'une socialisation enveloppante des jeunes, c'est-à-dire à la transformation individuelle recouvrant plusieurs champs de la vie sociale au-delà de l'emploi (alimentation, sommeil, le corps), l'apport de connaissances sur des sujets privés (comme la parentalité, les traumatismes liés aux violences conjugales), le développement d'une capacité des jeunes à se gérer « eux-mêmes ». Les agents socialisateurs sont d'une part sensibilisés à l'utilisation d'outils ayant pour but de procéder à une socialisation enveloppante du jeune, comme par exemple la maîtrise des techniques de communications orales et écrites (C.V, entretien de recrutement), l'utilisation d'ateliers « sportifs » pour travailler « le dynamisme » », de yoga

pour « maîtriser ses émotions », des ateliers « coaching en image » pour transmettre des postures corporelles, vêtements à adopter pour un entretien de recrutement. Les agents socialisateurs sont d'autre part soumis à un contrôle permanent sur l'atteinte des objectifs d'entrées de jeunes et de sorties. **Cette nécessité d'entrer des jeunes dans le dispositif de manière urgente est propice à la mobilisation de stéréotypes et de pratiques discriminatoires⁵¹.**

L'innovation concernant les contenus proposés par le dispositif D s'est finalement trouvée amoindrie puisque les outils mis à disposition des agents socialisateurs concernent la partie la plus formalisée du processus de recrutement à savoir les C.V., lettres de motivation et entretiens. Or la recherche d'emploi formelle expose davantage aux discriminations⁵². Les formations proposées aux chercheurs d'emploi encouragent à procéder à « l'attaque des appartenances sociales et culturelles »⁵³, notamment en travaillant sur le versant psychologique : la gestion du stress, la projection dans le futur, le rapport à l'espace afin d'acquérir un certain « réglage, contrôle des différents domaines de la conduite »⁵⁴ qui sont plus répandus chez les jeunes des classes favorisées. Les agents socialisateurs sont également sensibilisés au fait de devoir insuffler un certain contrôle de l'apparence physique des jeunes à accompagner et le sport est décrit comme un outil pour y parvenir.

3- DES REPRÉSENTATIONS MAJORITAIREMENT NÉGATIVES SUR LES JEUNES ISSUS DES CLASSES POPULAIRES ET UN TRAVAIL DE CONFORMATION À DES PRATIQUES CARACTÉRISTIQUES DES CLASSES PLUS FAVORISÉES

Les agents socialisateurs possèdent des représentations sur les jeunes qui diffèrent selon leurs propres trajectoires sociale et professionnelle. La moitié d'entre eux affiche une attitude particulièrement défavorable aux jeunes accompagnés : il s'agit des agents les plus jeunes issus de classes populaires stabilisées, diplômés dans les professions traditionnelles du travail social et ayant toujours travaillé dans ce domaine. Ils présentent une vision psychologisante

de l'exclusion⁵⁵ en attribuant l'éloignement de l'emploi à un manque de motivation et des difficultés sociales. Ce sont eux qui accompagnent le plus de jeunes dans le dispositif D. L'autre moitié des agents socialisateurs présente moins de stéréotypes négatifs envers les jeunes. Ils sont un peu plus âgés (moyenne d'âge : 40 ans), d'origine sociale supérieure ou au contraire, la plus populaire de l'échantillon. Ils travaillent depuis moins longtemps dans le domaine social puisqu'ils se sont reconvertis à la suite d'une carrière de plusieurs années dans le privé, majoritairement dans le commerce. Ils tiennent un discours moins culpabilisant sur les jeunes et dénoncent l'exclusion de certains jeunes par des attitudes et pratiques discriminatoires.

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

Les discours donnent à voir une valorisation des jeunes issus des classes moyennes et supérieures, que cela concerne le niveau scolaire, la norme d'allégeance à l'égard des employeurs et des intermédiaires de l'emploi, une certaine aisance à l'oral ainsi qu'une apparence physique « contrôlée ». Les jeunes diplômés possédant un soutien moral et financier sont valorisés dans les interactions. Cela revient à privilégier les jeunes issus de classes moyennes et supérieures, puisque la conscience d'avoir un rôle à jouer dans la situation, la facilité à se projeter⁵⁶, la mobilité, l'aisance orale⁵⁷ sont des qualités davantage répandues chez cette catégorie de jeunes. Si les agents socialisateurs ont conscience que le dispositif D ne doit pas s'adresser aux jeunes les plus dotés, leurs conditions de travail (citées plus haut) les contraignent à intégrer dans l'urgence des jeunes dans le dispositif. Intégrer 1 000 personnes et les faire accéder à l'emploi en 15 mois les amènent à privilégier ces critères de sélection. Par ailleurs, leurs représentations des jeunes éprouvées par de nombreuses années d'expériences professionnelles à leur contact, les conduisent à développer une préférence pour les jeunes facilement insérables, déjà détectés et

suivis, sans problématiques, plutôt que les vrais « invisibles » visés initialement par le dispositif.

Dans les discours sur les « bons » jeunes, d'autres groupes sociaux apparaissent. Certains savoir-être apparaissent ethnicisés, les jeunes « afghans » ou « soudanais »⁵⁸ par exemple sont davantage reconnus comme de « bons jeunes ». Les jeunes réfugiés résidant en France depuis peu de temps sont valorisés dans le discours des agents socialisateurs. Le fait d'avoir quitté son pays dans des conditions éprouvantes, de ne pas maîtriser la langue française est pris en compte dans le jugement et développe une attitude favorable envers le jeune. Les agents socialisateurs sont conscients des discriminations dont peuvent être victimes ces jeunes, et cette attitude tranche avec les stéréotypes négatifs à l'égard des jeunes de milieux populaires nés en France. Néanmoins, il ne faut pas perdre de vue que ces stéréotypes positifs proviennent aussi de leurs perceptions de ce public plus facilement « transformable en emploi » car plus « malléable » et plus « motivé ». Cela ne doit pas non plus occulter qu'une partie non négligeable de ces jeunes réfugiés est orientée vers des postes largement en deçà de leurs qualifications⁵⁹. Les agents socialisateurs, qui sont eux-mêmes originaires de pays hors de l'Europe, vont davantage questionner les types d'emploi proposés aux personnes issues de l'immigration et les « procédés de racisation de la main d'œuvre »⁶⁰.

Directement en contact avec les jeunes, peu formés et dans un contexte de justification permanente des résultats produits, les agents socialisateurs présentent des stéréotypes négatifs à l'égard des jeunes issus des classes défavorisées. Même si certains des agents socialisateurs sont conscients de la part de l'environnement familial dans la construction du rapport au travail, le « mauvais jeune » est décrit comme manquant de motivation et oisif. Le refus d'une offre d'emploi par ces jeunes est jugé négativement. Pour les agents socialisateurs ayant travaillé uniquement dans le domaine social, ces attitudes seraient caractéristiques de jeunes issus de milieux populaires qui préféreraient attendre le versement des

aides sociales. Lorsque le contrat de travail ne se maintient pas, les jeunes sont aussi rendus responsables de cet échec. Tous ces éléments reviennent à psychologiser la recherche d'emploi⁶¹, c'est-à-dire imputer l'exclusion à des facteurs et pratiques individuels (motivation, persévérance dans l'envoi de candidatures, comportement du jeune salarié en entreprise) mais ne remettent jamais en cause les facteurs extérieurs comme les discriminations, le processus de recrutement des organisations, les conditions de travail etc. Certains groupes sociaux comme les jeunes « roumains » provoquent une attitude encore plus sévère des agents socialisateurs. Certains agents interviewés suspectent les jeunes des populations « Roms de Roumanie »⁶², « tout comme une partie au moins de l'opinion publique – relayée par les médias et le politique – de ne pas vouloir (ou pouvoir) s'assimiler à la société française »⁶³. Pour d'autres raisons, les jeunes issus de l'aide sociale à l'enfance (ASE) sont également victimes de stéréotypes défavorables. Parce que les institutions se les renvoient les unes aux autres, les agents socialisateurs les définissent comme des individus instables et particulièrement « invisibles ». S'ils leur proposent systématiquement un suivi psychologique, ils ne sont pas convaincus que ces jeunes puissent obtenir un emploi. Le « mauvais » jeune est enfin vu comme « délinquant » et « menaçant ». Certains jeunes de moins de 25 ans sont parfois décrits comme prenant des drogues, donc « imprévisibles », et/ou ayant connu des épisodes judiciaires. Une telle description, assortie d'une certaine peur, se retrouve davantage chez les jeunes femmes de l'échantillon des agents socialisateurs. Quelques menaces reçues lors de leur trajectoire professionnelle ont provoqué un changement de représentations et de pratiques professionnelles, notamment pour ce qui concerne le travail de rue.

**DES PRATIQUES EN COMMUN :
UNE TRANSMISSION DE TECHNIQUES
DE RECHERCHE D'EMPLOI FORMELLE ET UNE
RESPONSABILISATION QUI PASSE PAR LE CORPS
DES JEUNES**

La plupart des agents socialisateurs interviewés mobilisent les mêmes pratiques de repérage et de suivi, même si certaines peuvent être différemment investies selon leurs trajectoires sociale et professionnelle. La première pratique partagée consiste à instaurer un mode de suivi particulier pour les jeunes, dans une institution familière⁶⁴. La première étape du suivi est décrite comme l'établissement de liens sociaux, un accueil convivial et une certaine proximité. Il est question de tutoyer les jeunes, de partager des activités avec eux, comme des ateliers, des visites de lieux culturels ou des activités de loisirs. Cette relation de proximité est décrite comme une condition propice à la révélation des problèmes personnels⁶⁵ du jeune. Au-delà du cadre interactionnel, les contenus et outils communs mobilisés par les agents socialisateurs concernent pour l'essentiel la formation du jeune aux techniques et outils de recherche d'emploi. L'équipement du jeune suivi, en amont du placement en emploi, est ici privilégié, au détriment d'une prise de contact avec les employeurs. Il s'agit de valoriser les expériences professionnelles du jeune, de l'entraîner (à appeler un employeur par exemple), de répéter, voire d'imiter leurs coachs, pour faciliter le moment de la rencontre. La plupart des agents socialisateurs travaillent ainsi à l'acquisition d'outils en lien avec la recherche d'emploi formelle⁶⁶ : un accompagnement à la mise à jour de C.V., la rédaction de lettres de motivation, ou encore un entraînement via la simulation d'entretiens. Mais un paradoxe survient alors. Alors que les agents socialisateurs se situent entre les jeunes et l'emploi, très peu exercent un véritable rôle d'intermédiaire échangeant, négociant l'offre d'emploi et facilitant le processus de recrutement, au-delà de la simple collecte d'offres⁶⁷. Les offres d'emploi auxquelles les agents répondent avec les jeunes sont déjà publiées, ce qui place les jeunes en situation concurrentielle.

Et en situation de sélection, les jeunes se retrouvent, la plupart du temps, seuls face aux employeurs.

Depuis le début des années 2000, la situation des jeunes non diplômés s'est considérablement détériorée⁶⁸ : il est de plus en plus compliqué de rester dans l'emploi et leur taux de chômage s'est accru. Dans ce contexte, la quasi-totalité des agents socialisateurs interrogés considère le jeune comme un « produit à placer » censé correspondre aux offres d'emploi du territoire. Il leur paraît « évident » que c'est aux jeunes sans qualification de s'adapter aux offres⁶⁹. Les discours recueillis portent sur le manque d'adaptation et d'ouverture d'esprit des jeunes (les agents considèrent que les jeunes devraient accepter tout type de contrat, temps de travail, lieu de travail, inadéquation emploi/compétences, etc.). Ceci témoigne d'une vision de la « pénurie d'emplois comme un problème moins lié à son offre qu'à sa demande »⁷⁰. Il semble alors exister une volonté de faire interioriser aux jeunes de milieu populaire « l'ordre moral et social, l'existence et la légitimité des inégalités et des hiérarchies, la nécessité du travail et de l'effort, le respect de l'autorité et des institutions »⁷¹. À titre d'exemple, les agents socialisateurs rejettent les manières de faire des jeunes moins qualifiés, notamment leur stratégie de s'orienter vers des offres « autour du lieu de résidence et [de privilégier] la polyvalence d'emplois alimentaires »⁷².

Au-delà de réaliser un travail d'outillage en matière de recherche d'emploi, de présentation orale et d'argumentation concernant le projet professionnel, et de négociation pour accepter certains postes, les agents socialisateurs réalisent un modelage de l'apparence physique des jeunes. En effet, leurs représentations mettent au jour un souci permanent de contrôler leur apparence physique, dans un objectif de transformation et de conformation aux attentes supposées des employeurs et aux idées qu'ils et elles se font des normes qui prévalent sur le marché du travail. Chaque antenne met en place des actions qui touchent, encadrent, contrôlent les corps, dans le but de transmettre un ensemble de normes liées à la recherche d'emploi mais

qui englobe également les autres sphères de la vie sociale (psychologique, sommeil, corporel, alimentation, santé, apparence physique)⁷³. L'apparence physique constitue ainsi un élément central dans le discours des agents socialisateurs ; cette dimension a en effet été abordée de façon spontanée par les interviewés sans qu'aucune question n'ait été au préalable posée. Les agents possédant un diplôme parmi les plus élevés de l'échantillon ou issus des classes moyennes et supérieures, sont conscients que les manières de parler, de se tenir, ou encore de se présenter, sont construites socialement. Mais le contexte de chômage de masse a, selon eux, accru la concurrence entre candidats à l'embauche et contribué à donner une place prépondérante aux apparences physiques des candidats dans le processus de sélection.

Qu'il s'agisse des pratiques vestimentaires, de l'hygiène, de la gestuelle ou encore des caractères physiques des jeunes, les injonctions à la mise en conformité sont nombreuses.

À aucun moment, lors d'entretiens ou d'ateliers, les agents socialisateurs n'évoquent le fait qu'« aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement (...) en raison de son apparence physique » (Code du travail, art L122-45). Ils préfèrent ne pas remettre en cause les procédés ou les exigences des acteurs des ressources humaines⁷⁴. Sans pour autant avoir interrogé les attentes réelles des employeurs, les agents socialisateurs délèguent le travail de conformation de l'apparence physique à des prestataires extérieurs au dispositif ne suivant pas quotidiennement ces jeunes. Cela permet d'optimiser le *ratio* temps/jeunes, en évitant d'aborder cette dimension lors des entretiens individuels. Le travail sur l'apparence physique prend place dans les ateliers collectifs de deux heures et demie, où sont transmises des informations sur la place de la première impression, le débit de parole, le choix des vêtements, des couleurs et se termine par une observation de chacun des membres pour définir sa morphologie. Même si certains jeunes s'interrogent et interrogent les animateurs des ateliers sur la légitimité d'un tel travail et de son impact dans le

processus de recrutement, les conseillers en image n'évoquent jamais le principe de non-discrimination selon l'apparence physique lors des ateliers. D'autre part, ils justifient ces discriminations en insistant sur les attentes (supposées) des employeurs.

La pratique sportive est également proposée par une minorité d'agents socialisateurs. Selon ces derniers, la pratique d'une activité sportive permettrait de se fixer des buts de plus en plus élevés, et traduit la volonté d'insuffler un dynamisme dont les jeunes manqueraient⁷⁵. Et encore une fois, ils valorisent la pratique d'activités selon les attentes attribuées aux employeurs⁷⁶. À titre d'exemple, ils conseillent aux jeunes pris en charge d'indiquer la pratique d'un ou plusieurs sports sur leur C.V., ce qui serait la garantie de « *performance* » au travail. Selon les interviewés, les recruteurs se représentent les pratiquants sportifs comme étant moins susceptibles d'être en arrêt maladie et donc, davantage disponibles pour l'emploi. Encore une fois, ces pratiques normalisées sont peu questionnées par les agents socialisateurs. De manière générale, l'incitation à devenir « *acteur de sa santé* » au sein du *dispositif D*, qu'il s'agisse de la prise en charge psychologique, la pratique d'activités physiques et sportives, ou les pratiques alimentaires par l'adoption de comportements « *positifs* », sous-tend l'idée d'un laisser-aller des jeunes « *assistés* ». Dans nos sociétés actuelles, c'est un « *impératif normatif du "mieux être" [qui prône] l'adoption d'une attitude active par rapport à la santé* »⁷⁷. Les attentes de conformation du corps ne sont cependant pas identiques selon les agents socialisés. En effet, les ateliers portant sur le corps sont principalement proposés aux femmes. C'est notamment le cas des ateliers socio-esthétiques (intégrant quasi-uniquement des femmes), ce que les agents socialisateurs justifient par le domaine même de ces ateliers (soins apportés au visage, aux mains). Certaines femmes accompagnant les jeunes se disent en difficulté pour proposer ce type d'atelier à des jeunes hommes. La composition majoritairement féminine des publics de ces ateliers semble liée à la fois aux a priori des hommes concernant de « *tels usages ludiques du corps [...] tenus pour*

« *efféminés* » par les membres des classes populaires »⁷⁸ et dépend aussi des préjugés des agents socialisateurs qui « *conçoivent la fragilité comme un attribut plus féminin que masculin* »⁷⁹. Tout comme l'ont montré d'autres chercheurs il y a une dizaine d'années, les hommes accompagnés sont mobilisés sur le versant public et professionnel, tandis que les femmes sont plus systématiquement appelées à s'activer dans la sphère familiale ou à remédier à leurs fragilités psychiques⁸⁰. L'« *importance accordée à l'apparence physique, aux soins dans les interventions [intègre] tous les stéréotypes de la "féminité"* »⁸¹.

CERTAINES REPRÉSENTATIONS ET PRATIQUES INFLUENCÉES PAR LA TRAJECTOIRE SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES AGENTS SOCIALISATEURS

Les pratiques professionnelles des agents socialisateurs ayant toujours été employés dans le champ de l'intervention sociale (n=11), sont marquées par un travail de conformation avec une dimension éducative et valorisant le respect de l'autorité. Ceux-ci insistent beaucoup sur la non-maîtrise des « *règles de vie* »⁸² qui sont à travailler chez les jeunes, comme savoir se lever, dire bonjour. C'est un contrôle de soi qui est attendu de ces jeunes⁸³. Outre la maîtrise des règles de vie et du respect de l'autorité, certains agents socialisateurs, les assistants sociaux notamment, orientent également leurs pratiques professionnelles vers la résorption de « *freins* » comme le recouvrement de dettes, l'obtention d'un logement, etc.

Une autre partie des agents socialisateurs, plus faiblement représentée (n=7), met en avant l'idée d'un accès au marché du travail plus difficile pour les jeunes les moins bien dotés. Ils possèdent des expériences professionnelles de plusieurs années avant d'intégrer le domaine de l'intervention sociale. Ils ont effectué une formation courte de conseiller en insertion qui comprend un module sur la prospection des employeurs et la réglementation liée au principe de

non-discrimination. Une partie d'entre eux a également la particularité d'avoir eu des proches sans emploi pendant plusieurs années (pour maladie par exemple) ou certains ont eux-mêmes expérimenté des épisodes de chômage de plusieurs mois, d'obtention de *minima* sociaux. Ils possèdent une vision différente concernant l'accès à l'emploi et le maintien sur le marché du travail. Ils réfléchissent davantage aux conséquences du chômage de masse (marché de l'emploi, discriminations) qu'aux caractéristiques des chercheurs d'emploi. Une très faible partie de ces agents socialisateurs (n=3) pointent le rôle central des intermédiaires de l'emploi, notamment le besoin d'échanger fréquemment avec les employeurs, pour favoriser l'accès à l'emploi des jeunes pris en charge. Une seule interviewée met en avant un marché du travail peu porteur, avec une évolution des métiers qui ne permettrait plus à chacun de trouver sa place.

À l'image de leur propre reconversion, qu'ils décrivent comme positive, ces agents socialisateurs mettent l'accent sur la nécessité d'accorder au maximum le projet de vie avec le potentiel qu'ils identifient et les choix du jeune. Ils sont conscients que les emplois proposés sont peu attractifs. Ils déplorent le fait que le projet de vie et les appétences professionnelles des jeunes restent ignorés des autres intermédiaires de l'emploi, et apprécient le fait que le *dispositif D* valorise un « *accompagnement personnalisé, et [le respect des] aspirations des individus* »⁸⁴. Ils mobilisent une rhétorique autour de l'enchantement avec des expressions comme « *se révéler* », « *métier de cœur* », ou encore « *se faire plaisir* ». Ce n'est cependant pas le cas puisque les emplois proposés dépendent in fine des opportunités présentes sur le marché du travail.

Enfin, les agents socialisateurs ayant déjà travaillé dans le privé ou sur des missions de relation entreprise tentent de travailler sur les exigences des employeurs. Une minorité d'agents est en lien quotidiennement avec les entreprises pour proposer des profils de jeunes dès les premiers temps du suivi (n=3). Il s'agit plutôt d'agents socialisateurs ayant déjà travaillé dans le commerce ou

qui connaissent les entreprises et structures d'insertion locales de leur bassin d'emploi. L'agent socialisateur type de cette catégorie considère qu'il faut entretenir le réseau d'employeurs quotidiennement, de manière à ce que ces derniers pensent immédiatement au *dispositif D* en cas de besoin de main d'œuvre. Mais si cette catégorie d'agents déclare vouloir négocier les critères de recrutement établis par les employeurs, peu d'entre eux accompagnent les jeunes dans leurs entretiens de recrutement et offrent un suivi régulier une fois le jeune en poste.

L'analyse des discours recueillis montre que l'accompagnement proposé concourt à reproduire les inégalités sociales : moins les jeunes sont dotés et plus les contrats obtenus sont précaires. Les discours des jeunes, considérés comme des « *biographies d'échecs, d'obstacles non surmontés, de problèmes non résolus [reviennent à] activer le stigmatisme du chômeur de longue durée* »⁸⁵. La connaissance des problématiques du jeune semble d'emblée agir sur la perception qu'on a du jeune et de sa capacité à « *tenir* » en emploi, ce qui montre que les agents socialisateurs ne fournissent pas le même investissement pour tous les jeunes, en fonction du risque perçu. Or, il leur arrive bien souvent d'être « *surpris* » quand un de ces jeunes obtient un emploi, ce qui signifie que leur prédiction, basée sur leur expériences et/ou stéréotypes, peut être faussée.

Un jeune qui vit à la rue ou est hébergé en foyer de jeunes travailleurs se verra rarement proposé un contrat à durée indéterminée, mais plutôt des contrats dans une structure d'Insertion par l'Activité Economique. Orienter ces jeunes vers de telles structures permet certes de valider une sortie du dispositif avec un emploi, cependant, on peut douter que cette expérience professionnelle contribue à l'insérer sur du long terme. En effet, certains travaux⁸⁶ ont montré qu'une majorité de personnes restait exclue durablement du marché du travail « *classique* » après la réalisation de leur contrat à durée déterminée d'insertion, notamment les jeunes, qui obtiennent plutôt des emplois temporaires ou se retrouvent en non-emploi. Quantitativement, sur les 220 jeunes de 18 à 30 ans ayant réalisé la totalité des 15 mois d'accompagnement, 21 sont en CDI, et 72 sont sans emploi ni formation après avoir réalisé les 15 mois de dispositif. Sur les 21 jeunes en CDI, 38 % sont diplômés d'un niveau baccalauréat ou plus, contre 18 % des jeunes accompagnés sans emploi à la fin du dispositif. Enfin, parmi les jeunes ayant obtenu un CDI, seuls 28,5 % d'entre eux étaient considérés comme « *invisibles* ».

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Cette étude permet de montrer que la représentation du jeune issu de milieu défavorisé comme responsable de son exclusion est encore fortement présente aujourd'hui, et au sein même des professionnels des intermédiaires de l'emploi. D'une part, ces représentations des jeunes comme étant oisifs ou comme ne souhaitant plus travailler ne sont pas nouvelles puisque Jean Rousselet, écrivait déjà dans son ouvrage « *L'Allergie au travail* », paru en 1974 que « *La jeunesse n'y croit plus* »⁸⁷. D'autre part, c'est dans les années 1980 avec l'installation du chômage dans la durée que la représentation individualiste du chômage a émergé⁸⁸. Le chômage est relié à des causes individuelles. Autrement dit, on passe d'une représentation collective des causes du chômage à des causes individuelles. Retourner à l'emploi justifie alors « *un travail plus ou moins long de « réadaptation » sociale et professionnelle*. Les sans-emploi sont alors perçus comme la cause de leur chômage, leur « *inemployabilité* » comme la cause de leur non-emploi »⁸⁹.

Ce travail de recherche montre, dans un premier temps, que des représentations défavorables sur les jeunes sont partagées par les deux entités (apparence physique) mais certaines ne relèvent pas de même domaine : manque de maîtrise des règles de vie pour l'association S, et manque de motivation pour l'entreprise V. Les deux organisations à l'origine de la création du dispositif d'insertion, possédaient des visions différentes des jeunes à prendre en charge et ne souhaitaient pas intégrer les mêmes catégories de jeunes.

Directement en contact avec les jeunes, peu formés et dans un contexte de justification permanente des résultats, les agents socialisateurs présentent des stéréotypes négatifs à l'égard des jeunes issus des classes défavorisées. Ces représentations s'accompagnent d'un souci permanent de contrôler l'apparence physique des jeunes, dans un objectif de transformation et de conformation aux attentes supposées des employeurs et aux idées qu'ils et elles se font des normes qui prévalent sur le marché du travail. Ce faisant, les agents socialisateurs produisent une violence symbolique (Bourdieu, 1998)⁹⁰, en voulant transformer le jeune, sans pour autant questionner les facteurs contextuels comme les conditions d'emploi, de travail, et légitimement en ce sens les discriminations à l'embauche.

Au contraire, les agents socialisateurs ont tendance à valoriser les jeunes issus des classes moyennes et supérieures, notamment leur possession de diplôme, leur aisance orale, leur anticipation ou encore leur auto-contrôle.

Certains groupes sociaux comme les jeunes « *afghans* » ou « *soudanais* » suscitent davantage de reconnaissance, tout en étant dirigés vers des emplois sous-qualifiés. Ce n'est pas le cas des jeunes appartenant au groupe social des Roms de Roumanie par exemple. Nos données viennent enrichir les études menées en mission locale portant sur l'accès à l'emploi des jeunes ayant un lien avec l'immigration⁹¹.

L'étude montre que ces représentations ne sont pas partagées uniformément par tous les agents socialisateurs.

L'analyse de leurs expériences antérieures avec les « *jeunes* », mais aussi de leurs trajectoires sociales, scolaires et professionnelles complète des travaux antérieurs mettant au jour les liens entre représentations des conseillers en insertion sur la jeunesse et la trajectoire des conseillers professionnels⁹². Les résultats confirment un traitement différencié dans la proposition de profils aux employeurs, ce qui concourt à reproduire les inégalités en défaveur des jeunes les moins bien dotés.

Ces résultats rappellent plus globalement que les normes sociales (en matière d'interaction sociale, d'appartenance sociale, d'apparence physique, d'utilisation d'une recherche d'emploi formelle) sont elles-mêmes productrices d'exclusion⁹³. Même si ces actions de conformation participent à l'obtention d'un emploi, elles légitiment les discriminations provenant des systèmes lookistes à la « *faveur des dominants* »⁹⁴. Comme dit plus haut, porter de l'attention et de l'intérêt à son propre corps est davantage répandu à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie sociale. Vouloir transformer l'apparence physique des jeunes exclus revient donc à agir au regard des hiérarchies d'apparences établies par des dominants (ceux qui possèdent un certain pouvoir économique, un statut plus élevé)⁹⁵ : il existe les apparences considérées correspondant aux normes sociales, et les apparences jugées comme étant en dehors de ces normes. Le *lookisme* est « *au cœur des enjeux de dignité et des libertés des personnes* » parce qu'il réduit justement ces personnes uniquement à leur apparence⁹⁶.

Ayant mis en lumière les représentations des jeunes par les professionnels du *dispositif D* et les traitements différenciés qui leur sont associés, des préconisations participant à la lutte contre les discriminations, aux différents niveaux du dispositif sont proposées :

Concernant la conception du dispositif, l'étude a mis en évidence que les situations d'urgence et d'incertitude provoquées par l'atteinte des objectifs, déterminant les financements, influençaient le repérage et la prise en charge des jeunes. En effet, le recrutement sur une courte durée et le nombre élevé de jeunes à accompagner limitent la personnalisation de

l'accompagnement⁹⁷, renforcent la prise de décision rapide et donc la mobilisation des stéréotypes. La socialisation professionnelle des *coachs* au travail de suivi des effectifs, mais aussi au nécessaire remplissage du système d'information, de bureaucratisation et de contrôle, ne devrait pas primer sur des temps de réflexion autour de la caractérisation des publics, des méthodes de recrutement et de l'attention aux processus de stigmatisation/discrimination⁹⁸. Il conviendrait de limiter dans un premier temps les objectifs d'entrées dans le dispositif mais également les objectifs de sorties. En effet, l'atteinte d'objectifs chiffrés incite les professionnels à intégrer des publics mieux dotés à l'entrée du dispositif et à éviter les plus « *invisibles* » qui constituaient pourtant la cible initiale du dispositif.

Concernant le repérage des jeunes et leur accompagnement prescrits dans le cahier des charges du ministère du Travail, l'étude montre que celui-ci s'est largement inspiré d'un document que les concepteurs avaient eux-mêmes transmis au ministère du Travail. Il semble important que le financement d'intermédiaires de l'emploi puisse s'appuyer sur les leviers et limites mis au jour dans quelques travaux de recherche récents et encourager un repérage et un accompagnement ayant déjà fait ses preuves (Intervention sur l'Offre et la Demande (IOD) par exemple).

Au regard de la variété de profils existants parmi les agents socialisateurs, il serait judicieux de privilégier des professionnels ayant développé des compétences sur les interactions renforcées avec les organisations (entreprises, agences intérimaire, SIAE) suite à leurs expériences professionnelles dans d'autres domaines que celui du social et/ou formés sur l'existence des stéréotypes et discriminations. La formation des agents socialisateurs pourrait intégrer les résultats des derniers travaux sociologiques sur les discriminations à l'embauche et sur le marché du travail, sur les déterminants sociodémographiques de l'insertion professionnelle mais aussi sur l'état de la sélectivité sur le marché du travail.

L'inclusion dans les formations de modules en psychologie sociale, permettant de comprendre la formation des stéréotypes chez l'individu et leurs effets, serait également bénéfique. De tels ajouts dans la formation des *coachs* rendrait possible le décentrement du regard sur les seuls manques identifiés chez les jeunes pris en charge et l'enclenchement de négociations plus riches avec les employeurs.

Concernant le recrutement des jeunes « *invisibles* », l'étude confirme que les méthodes habituelles de sélection (C.V., lettre de motivation, entretien) ont montré leurs limites.

Au-delà du C.V. anonyme (abandonné en 2015), les mises en situation ont ainsi fait leurs preuves lorsqu'il s'agit d'évaluer plus objectivement les compétences en acte des candidats⁹⁹. Ces résultats corroborent les conclusions de Martine Roques qui évoquait déjà en 2008¹⁰⁰ que les actions orientées vers le développement individuel ne devaient pas occuper la majorité du temps d'accompagnement, au détriment des actions directement orientées vers l'emploi. Pour des jeunes faiblement qualifiés et d'origine populaire, les Entretiens de Mise en Relation (EMR)¹⁰¹ apparaissent comme bien plus efficaces¹⁰².

NOTES

¹ Dominique Glaymann, « L'épreuve de l'accès à l'emploi : Les jeunes stigmatisés par le fonctionnement de l'emploi et les politiques publiques d'insertion », *Agora débats/jeunesses*, 2020, pp. 74-88.

² <https://www.observe-territoires.gouv.fr/outils/cartographie-interactive/#c=report&chapter=p07&report=r01&selgeo1=reg2016.32>

³ <https://www.observe-territoires.gouv.fr/outils/cartographie-interactive/#c=report&chapter=p05&report=r01&selgeo1=reg2016.32>

⁴ Dominique Glaymann, *Op. Cit.*

⁵ L'auteure Dominique Glaymann reprend ici les termes d'un article du journal Les Echos-Executives, paru le 05/05/2014, à propos de la « Génération Y », ce qui correspond aux individus nés après les années 1980.

⁶ Magali Danner, Christine Guénard, Olivier Joseph, « Les jeunes NEET : résistances et évolutions sur vingt ans », *Formation emploi*, 2020, pp. 61-85.

⁷ Howard Becker, *Outsiders : Études de sociologie de la déviance*, Métailié, 1985, 250 p.

⁸ Nicolas Farvaque, Carole Tuchsirer, « La Garantie jeunes en pratique dans les missions locales : une expérimentation encadrée », *Travail et emploi*, 2018, pp. 15-40.

⁹ Aziz Jellab, « Mission locale et socialisation des jeunes : quelles valeurs pour quelle insertion ? » *Spirale Revue de recherches en éducation*, 1998, 22, pp. 59-71.

¹⁰ Odile Benoit-Guilbot, « La recherche d'emploi : stratégies, qualification scolaire ou professionnelle et qualification sociale », *Sociologie du travail*, 1990, pp. 491-506.

¹¹ Sophie Divay, *L'aide à la recherche d'emploi : Des conseils pour sauver la face*, L'Harmattan, 1999. Oumaya Hidri, « Faut-il travailler son corps pour réussir un entretien d'embauche ? La place de l'apparence physique dans les manuels d'Aide à la recherche d'emploi », *Lien social et politiques*, 2008, pp. 21-32.

¹² François Le Yondre, « Des corps incertains : Redynamisation des chômeurs par le sport », *Le sociographe*, 2012, pp. 83-92.

¹³ Olivier Galland, « Les jeunes face aux injustices et aux discriminations », *Revue de l'OFCE*, 2017, pp. 95-111.

¹⁴ Défenseur des droits, OIT, La perception des discriminations dans l'emploi. Édition consacrée à la jeunesse, décembre 2021, 36 p.

¹⁵ Nicolas Farvaque, Carole Tuchsirer, « La Garantie jeunes en pratique dans les missions locales : une expérimentation encadrée », *Travail et emploi*, 2018, pp. 15-40.

¹⁶ Julie Couronne, François Sarfati, « Une jeunesse (in) visible : les « Neets vulnérables » de la garantie jeunes », *Travail et Emploi*, 2018, 153, pp. 41-66.

¹⁷ Valérie Cohen-Scali, *Travailler et étudier*, Presses Universitaires de France, 2010, pp. 141-156.

¹⁸ Grégory Giraudo-Baujeu, « Ce n'est pas de la discrimination, c'est l'expérience du recrutement ! » : Acteurs du recrutement en agence d'intérim et en mission locale », *Agora débats/jeunesses*, 2020, pp. 122-136.

¹⁹ Oumaya Hidri Neys & Éric Macé, « Introduction : Le recrutement au risque de la jeunesse », *Agora débats/jeunesses*, 2020, pp. 55-73.

²⁰ Emilie Arnoult, Marie Ruault, Emmanuel Valat, Pierre Villedieu, Discrimination à l'embauche des personnes d'origine supposée maghrébine : quels enseignements d'une grande étude par testing ? 2021 - Dares Analyses n°67.

²¹ Valérie Cohen-Scali, *Op. Cit.*

²² Julie Couronne, Marion Loison-Leruste, François Sarfati, La Garantie jeunes en action. Usage du dispositif et parcours du jeune, Rapport de recherche n°101, Centre d'études de l'Emploi et du Travail, 2016.

²³ Benjamin Vial, Le non-recours des jeunes adultes à l'aide publique. *Revue de littérature*, INJEP Notes & rapports/Revue de littérature, 2018.

²⁴ La socialisation de conversion est caractérisée par une dimension radicale et totale. Les transformations qu'elles font subir à l'individu sont étendues et celui-ci « change de monde ». Le jeune peut modifier ses pratiques, mais aussi sa vision du monde. Voir Muriel Darmon, *La Socialisation*, Armand Colin, 2016.

²⁵ François Dubé, Éric Macé, Olivier Cousin et al., *Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations*, Le Seuil, 2013.

²⁶ Pour des questions de confidentialité et d'anonymat, le nom du dispositif et des enquêtés ont été modifiés.

²⁷ Le *dispositif D* (5 millions d'euros) est essentiellement financé par la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (pour 75 % des fonds). La DGEFP est l'administration centrale du ministère du Travail chargée de la mise en œuvre des politiques d'emploi et de formation professionnelle. Ces politiques ont pour but de soutenir les personnes en difficulté d'accès à l'emploi ou à la qualification professionnelle comme les jeunes peu qualifiés, les personnes handicapées, les salariés licenciés, les salariés âgés, etc. Elle conduit et coordonne la mise en œuvre des dispositifs et évalue les résultats. Des structures privées financent également le *dispositif D*. Selon la direction du projet, ces financeurs privés allouent des fonds puisqu'ils s'intéressent de plus en plus aux

problématiques de l'insertion. Ils y voient un intérêt afin de couvrir leurs besoins en main d'œuvre pour des recrutements futurs.

²⁸ L'IAE se définit comme un dispositif adressé « *aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières* » (Calavrezo & Remy, 2017, p. 1). Ce dispositif met en œuvre un parcours d'insertion associant mise à l'emploi et accompagnement social et professionnel.

²⁹ Oana Calavrezo, Véronique Rémy, « Évaluation des effets de la formation sur le devenir professionnel et le ressenti des salariés en insertion », *Économie & prévision*, 2017, pp. 35-59.

³⁰ Véronique Rémy, « L'insertion par l'activité économique. Comment les salariés sont-ils accompagnés et quelle perception en ont-ils ? », *Travail et emploi*, 2017, 151, (3) 2017, pp. 29-51.

³¹ Le projet « *100 % inclusion* » a l'ambition de créer des parcours intégrés et personnalisés, depuis la remobilisation jusqu'à l'accès à l'emploi ou à l'activité durable, permettant la construction de projets professionnels et le développement ou la valorisation de compétences. C'est une démarche d'expérimentations au bénéfice des jeunes et demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés, résidant dans les territoires prioritaires de la politique de la ville ou des zones rurales. C'est un soutien aux pédagogies les plus actives, confortant le goût d'apprendre, la confiance en soi et l'engagement des bénéficiaires. L'appel à projets « *100 % inclusion* » est une initiative du Plan d'investissement dans les compétences. Source : Document « *Investir dans vos compétences - 100 % inclusion - La fabrique de la remobilisation - Appel à projets - ministère du Travail - 2018* ».

³² Le Plan d'Investissement dans les Compétences est lancé par le gouvernement pour former un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés, transformer en profondeur le système et permettre aux acteurs d'expérimenter dans les champs de la formation professionnelle et de l'accès à l'emploi ou l'activité.

³³ Les sources des citations, lorsqu'elles ne sont pas précisées, sont issues du dossier de présentation « *Le programme D : 1 000 personnes, 1 000 D* », rédigé par un des directeurs impliqués dans la conception du dispositif.

³⁴ Convention Industrielle de Formation par la Recherche en Entreprise.

³⁵ Tous les enquêtés ont donné leur accord pour l'enregistrement et l'anonymat a été préservé.

³⁶ Personnes interrogées : le Président, le Directeur général, le Directeur de la stratégie et du développement de l'entreprise V et la Directrice du *dispositif D*, la Coordinatrice du *dispositif D*, le Directeur général, le Directeur du Pôle Inclusion Sociale et le Directeur des dispositifs insertion et qualification professionnelle de l'association S, l'Ingénieure pédagogique du dispositif dont le rôle est de concevoir des formations (sous forme d'ateliers, supports pédagogiques, organisation de rencontres avec des professionnels) et le consultant du cabinet d'évaluation.

³⁷ François Eymard-Duvernay, Emmanuelle Vernay-Marchal, *Façons de recruter : Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Métailié, 1997.

³⁸ Madeleine Grawitz, *Méthodes des sciences sociales*, Dalloz, 2001.

³⁹ Luc Van Campenhoudt, Jacques Marquet, Raymond Quivy, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Dunod, 2017.

⁴⁰ Gilles Lazuech, « Les cadres de l'économie sociale et solidaire : un nouvel entrepreneuriat ? », *Formation Emploi*, 2006, pp. 59-74.

⁴¹ Julie Couronne, Julie Bene, Agathe Dirani et al., Pour une approche plurielle du rapport au travail. Analyse des parcours juvéniles, *INJEP Notes et rapports*, 2019.

⁴² Lucie Mercier, « La pauvreté : phénomène complexe et multidimensionnel », *Service social*, 1994, pp. 7-27.

⁴³ Marie-Noëlle Asselin, Annie Fontaine, Entre le « eux » et le « nous » : la stigmatisation des personnes en situation de pauvreté et d'assistance sociale, *Rapport de recherche présenté au Collectif pour un Québec sans pauvreté*, Université Laval, 2018.

⁴⁴ Thomas Sauvadet, « Le sentiment d'insécurité du « dealer de cité ». Sociétés et jeunes en difficulté », *Revue pluridisciplinaire de recherche*, 2006.

⁴⁵ Yannick Fondeur, Anne Fretel, Jean-Marie Pilon et al., Diversité et dynamiques des intermédiaires du marché du travail ; Études et recherches ; Pôle emploi, 2016, 7, p. 43.

⁴⁶ Luc Boltanski, « Les usages sociaux du corps », *Annales, Économies, sociétés, civilisations*, 26 année, 1971, pp. 205-233.

⁴⁷ Tom Bolland, « Seeking a role: disciplining jobseekers as actors in the labour market », *Work Employment and Society*, 2015, pp. 334-351.

⁴⁸ Marnix Dressen, Jean- Paul Durand, La violence au travail, Octarès, 2011.

⁴⁹ Le logiciel de contrôle inclut des informations administratives sur les jeunes entrés dans le dispositif (date de naissance, sexe, niveau de diplôme, durée d'inactivité, etc.), les actions effectuées pendant les 15 mois d'accompagnement et la situation du jeune à la suite de l'accompagnement (en emploi, formation ou non, le type de contrat). Ce système d'information comprend des variables demandées par les financeurs.

⁵⁰ Muriel Darmon, *Classes préparatoires. La fabrique d'une jeunesse dominante*, La découverte, 2013. pp.74-78.

⁵¹ Oumaya Hidri Neys, Julie Duflos, « Entre le dire et (ne pas) le faire. Les recruteurs et la fabrique des discriminations selon l'apparence physique », *Déviante et Société*, 2017, pp. 566-592. Emmanuelle Marchal, Géraldine Rieucan, Le recrutement, *La Découverte*, 2010.

⁵² Jean-François Amadieu, Alexandra Roy, « Stéréotypes et discriminations dans le recrutement », *Hermès, La Revue*, 2019, pp. 162-169.

⁵³ Odile Piriou, Jérôme Thomas, « Refabriquer le corps des exclus : une lutte contre l'inacceptable défaillance », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 2021, p. 218.

⁵⁴ Muriel Darmon, *La Socialisation*, Armand Colin, 2016, p. 174.

⁵⁵ Juliette Baronnet, Pauline Kertudo, Sarah Faucheux-Leroy, « La pauvreté et l'exclusion sociale de certains publics mal appréhendés par la statistique publique », *Recherche sociale*, 2015, pp. 4-92.

⁵⁶ Gilles Lazuech, *Recruter, être recruté : L'insertion professionnelle des jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce*, Formation et Emploi, 2000, pp. 5-19.

⁵⁷ Monique Pinçon-Charlot, Michel Pinçon, *Voyage en grande bourgeoisie*, Presses Universitaires de France, 1997.

⁵⁸ Termes utilisés par les agents socialisateurs.

⁵⁹ Behrouz Keyhani, « L'intégration par l'économie. La déqualification des réfugiés afghans », *Travail et emploi*, 2020, pp. 93-118.

⁶⁰ Alizée Delpierre, « Les « bons » corps de la domesticité. Recrutement physique et jugements esthétiques du personnel de maison des grandes fortunes », *Genèses*, 2021, p. 13.

⁶¹ Sophie Divay, « Psychologisation et dépsychologisation de l'accompagnement des chômeurs », *Sociologies pratiques*, 2008, pp. 55-66.

⁶² Marion Lièvre, « Roms roumanisés, Ciurari, Ursari : ethnicité et appartenances sociales. Ethnographie des migrants roms roumains à Montpellier », *Revue européenne des migrations internationales*, 2016, pp. 35-57.

⁶³ Swanie Potot, « Hiérarchies sociales et cosmopolitisme des marges : L'intégration à la française au prisme des mobilités roms-roumaines », *Études Tsiganes*, 2017, p. 1.

⁶⁴ Yasmine Siblot, *Faire valoir ses droits au quotidien : Les services publics dans les quartiers populaires*, Presses de Sciences Po, 2006.

⁶⁵ Ioana Boanca-Deicu, « La formation à l'insertion, une activité de service à part ? », *Formation emploi*, 2016, pp. 67-87.

⁶⁶ Didier Demazière, Marc Zune, « Des chômeurs radiés en Belgique, entre normes et expériences vécues », *La nouvelle revue du travail*, 2019.

⁶⁷ Anne Fretel, *Typologie des figures de l'intermédiation. Quelle relation à l'entreprise au-delà de l'impératif adressé aux opérateurs du SPE ?*, Irès, Document de travail, 2012.

⁶⁸ Henri Eckert, « Diplômés/non-diplômés en France : une critique de la distinction au regard de la dévalorisation des diplômes », *Agora débats/jeunesses*, 2018, pp. 87-102.

⁶⁹ Didier Demazière, Agnès Pelage, *Mutations de la construction de l'insertion professionnelle. Le cas du dispositif des "emplois jeunes"*, Éducation et sociétés, 2001.

⁷⁰ Florian Asséré, « Travailler sur la socialisation des jeunes non qualifiés dans un dispositif de seconde chance : le sens de leurs réticences », *Formation emploi*, 2018, p. 46.

⁷¹ Philippe Perrenoud, *La fabrication de l'excellence scolaire : Du curriculum aux pratiques d'évaluation*, Librairie Droz, 2010, p. 41.

⁷² Jean-Marie Pillon, Delphine Remillon, Carole Tuchsirer, « Les territoires pluriels des intermédiaires du marché du travail », *La Revue de l'Ires*, 2019, p. 39.

⁷³ Muriel Darmon, *Classes préparatoires, La fabrique d'une jeunesse dominante*, La découverte, 2013.

⁷⁴ Oumaya Hidri, « Faut-il travailler son corps pour réussir un entretien d'embauche ? La place de l'apparence physique dans les manuels d'Aide à la recherche d'emploi », *Lien social et politiques*, 2008, p. 27.

⁷⁵ François Le Yondre, « Des corps incertains : Redynamisation des chômeurs par le sport », *Le sociographe*, 2012, pp. 83-92.

⁷⁶ Christian Pociello, *Les cultures sportives*, PUF, 1999. Jacques Defrance, *Les pratiquants du sport*. Dans ARNAUD Pierre, *Le sport en France, une approche politique, économique et sociale*, La Documentation française, 2000.

⁷⁷ Elsa Decriaud, « Se détendre par la contrainte : une injonction paradoxale », *Journal des anthropologues*, 2008, p. 58.

⁷⁸ Luc Boltanski, *Les usages sociaux du corps*. Annales. Economies, sociétés, civilisations. 26^e année, 1971, p. 224.

⁷⁹ Elsa Déciaud, « Se détendre par la contrainte : une injonction paradoxale », *Journal des anthropologues*, 2008, p. 40.

⁸⁰ Marc Bessin, « La division sexuée du travail social », *Informations sociales*, 2009, pp. 70-73.

⁸¹ Sandrine Dauphin, Pauline Domingo, « Pauvreté et politiques publiques : des hommes et des femmes dans les mêmes situations ? », *Informations sociales*, 2014, p. 20.

⁸² Valérie Cohen Scali, *Travailler et étudier*, Presses Universitaires de France, 2010, pp. 141-156.

⁸³ Sophie Divay, *L'aide à la recherche d'emploi : Des conseils pour sauver la face*, L'Harmattan, 1999.

⁸⁴ Assa Kamara, « Former la main-d'œuvre aux emplois du territoire ou accompagner un projet professionnel personnalisé : Les logiques en tension d'un dispositif d'intervention sociale en Mission Locale », *Sciences & Actions Sociales*, 2017, p. 5.

⁸⁵ Denis Castra, « L'insertion des bas-niveaux de qualification : un problème de GRH ? », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 2011, p. 21.

⁸⁶ Sonia Bellit, *Les salariés en insertion par l'activité économique : quels parcours avant l'entrée ? Quelles perspectives ?*, Document d'études - Dares 2019.

⁸⁷ Jean Rousselet, *L'Allergie au travail*, Seuil, 1974

⁸⁸ Solen Berhuet, *Les Chômeurs et les intermédiaires de l'emploi : une sociologie dynamique de leurs trajectoires au sein d'une Maison de l'emploi*, thèse de doctorat, sociologie, Cnam, 2013.

⁸⁹ Gérard Mauger, *Les politiques d'insertion. Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail*, Actes de la recherche en sciences sociales, 2001, p.11.

⁹⁰ Pierre Bourdieu, *La domination masculine*, Seuil, 1998.

⁹¹ Grégory Giraudo-Baujeu, « « Ce n'est pas de la discrimination, c'est l'expérience du recrutement ! » : Acteurs du recrutement en agence d'intérim et en mission locale », *Agora débats/jeunesses*, 2020, pp. 122-136.

⁹² Virginie Muniglia, Alain Thalineau, « Insertion professionnelle et sociale des jeunes vulnérables. Les conseillers des missions locales entre adaptation et tension », *Politiques sociales et familiales*, 2012, pp. 73-82.

⁹³ Guillaume Le Blanc, *Que faire de notre vulnérabilité ?*, Éditions Bayard, 2011.

⁹⁴ Kevin Bideaux, « Lookisme et Lookphobie : Quand l'apparence devient discriminante », *Diversité et Discrimination*, Service de la recherche en éducation, Genève, 2022, pp. 39-46.

⁹⁵ Howard Becker, *Outsiders : Études de sociologie de la déviance*, Métailié, 1985.

⁹⁶ *Ibid.*

⁹⁷ Lynda Lavitry, « Le jugement d'employabilité : un nouveau savoir pour gérer les chômeurs ? », *Sociologies pratiques*, 2012, pp. 53-65.

⁹⁸ Marnix Dressen, Jean- Paul Durand, *La violence au travail*, Octarès, 2011.

⁹⁹ Jean-François Amadieu, Alexandra Roy, « Stéréotypes et discriminations dans le recrutement », *Hermès, La Revue*, 2019, pp. 162-169.

¹⁰⁰ Martine Roques, « Les dimensions psychologiques et psychosociales dans l'évaluation de l'efficacité des dispositifs d'insertion », *Pratiques psychologiques*, 2008, pp. 375-388.

¹⁰¹ Boris Vallée, Alexandre Pascual, Nicolas Guégen, *Comment recruter plus efficacement les « publics précaires » ? Une approche contextuelle et collective des recrutements sur les postes de bas niveaux de qualification*, *L'orientation scolaire et professionnelle*, 2011.

¹⁰² Ces entretiens d'embauche ont lieu sur le poste de travail, et portent davantage sur les tâches de travail et permettent au candidat d'échanger avec ses potentiels futurs collègues. Le candidat est accompagné par un agent Intervention sur l'Offre et la Demande (IOD) qui prospecte un réseau d'entreprises, ne transmet pas le C.V. du candidat mais ambitionne de susciter une demande d'emploi non formalisée dans une annonce, afin de limiter la concurrence entre les candidats.

Dans le cadre de ses missions confiées par la Loi organique du 29 mars 2011, le Défenseur des droits soutient des travaux d'études et de recherches intéressant ses différents champs de compétence :

- la défense et la promotion des droits des usagers des services publics ;
- la défense et la promotion des droits de l'enfant ;
- la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité ;
- le respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité ;
- l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte.

La collection Éclairages se propose de mettre à disposition des spécialistes, des décideurs, des professionnels comme du public le plus large, les synthèses des travaux menés par des équipes de recherche pluridisciplinaires et indépendantes pour le compte de l'institution. Elle a vocation à éclairer le débat public et documenter les enjeux de l'intervention du Défenseur des droits.



Défenseur des droits
— RÉPUBLIQUE FRANÇAISE —